

2022



Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych

Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za rok 2022



Raport zrównoważonego rozwoju

Spis treści

1. List Prezesa Zarządu	4
2. Informacja o Sprawozdaniu	9
Informacje o zasadach i konstrukcji oraz metodyce Sprawozdania	11
Istotne aspekty raportowania	14
3. Model biznesowy	17
Grupa ORLEN i PKN ORLEN S.A.	20
Organizacja i polityka rozwoju	27
Główne produkty i marki	30
Strategia Grupy ORLEN do 2030 roku.....	32
Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023	40
Nasi interesariusze	44
Transparentność podatkowa	45
Zachowania antykonkurencyjne	47
4. Taksonomia UE	49
Ramy regulacyjne	50
Skonsolidowane ujawnienia Grupy ORLEN	51
Kluczowe wskaźniki wyników oraz zasady rachunkowości	55
5. Społeczeństwo	71
Zarządzanie obszarem społecznym	74
Kluczowe wskaźniki efektywności	79
Procedury należytej staranności	82
Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi	117
6. Zagadnienia pracownicze i poszanowania praw człowieka	121
Zarządzanie obszarem pracowniczym i poszanowania praw człowieka	124
Kluczowe wskaźniki efektywności	137
Procedury należytej staranności	151
Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi	168
7. Środowisko i klimat	173
Zarządzanie obszarem środowisko i klimat	178
Kluczowe wskaźniki efektywności	186
Procedury należytej staranności	210
Zarządzanie ryzykami środowiskowymi i klimatycznymi	227
8. Bezpieczeństwo i higiena pracy	239
Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy.....	242
Kluczowe wskaźniki efektywności.....	245
Procedury należytej staranności	255

9. Bezpieczeństwo procesowe	267
Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa procesowego	269
Procedury należytej staranności	273
Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności	278
Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi	281
10. Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	285
Zarządzanie obszarem przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	288
Kluczowe wskaźniki efektywności	295
Procedury należytej staranności	298
Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi	302
11. Zatwierdzenie Sprawozdania nt. informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok	305



Daniel Obajtek

Prezes Zarządu,
Dyrektor Generalny

List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

ubiegły rok zapisał się jako czas rozpoczęcia rosyjskiej agresji na Ukrainę. To wydarzenie odcisnęło głębokie piętno na społeczności międzynarodowej, ale też na globalnej gospodarce. Kryzys energetyczny, zerwanie łańcuchów dostaw nie sprzyjały realizacji strategii biznesowych przygotowanych w czasach pokoju. Chyba że, jak w przypadku PKN ORLEN, strategię tę uwzględniali i odpowiadały na ryzyka, które zmaterializowały się w minionym roku. Dlatego mimo wojny, trudnego otoczenia makroekonomicznego i niespotykanej wcześniej zmienności na rynkach energetycznych, z sukcesem realizowaliśmy nasz plan wzmocnienia i rozwoju Grupy ORLEN.

W 2022 roku zakończyliśmy budowę koncernu multienergetycznego, finalizując proces połączenia z Grupą LOTOS oraz Grupą PGNiG. Tym samym stworzyliśmy największą w Europie Środkowej grupę paliwowo-energetyczną, która pod względem przychodów znajduje się wśród 150 największych firm na świecie i obsługuje ponad 100 milionów klientów. Zatrudniamy blisko 65 tysięcy pracowników, a osiągnięte w ciągu 12 miesięcy 2022 roku przychody ze sprzedaży ukształtowały się na poziomie 278 mld zł. Znaleźliśmy się w pierwszej dziesiątce europejskich marek z branży paliwowo-energetycznej z wartością rynkową na poziomie blisko 73 mld zł. Tylko w ubiegłym roku przeznaczyliśmy 19,7 mld zł na realizację projektów inwestycyjnych trwale zwiększających bezpieczeństwo energetyczne i niezależność surowcową, w tym m.in. rozwój energetyki odnawialnej. W 2023 roku nakłady te wzrosną dwukrotnie, do 36 mld zł.

Jako największa firma w Europie Środkowej możemy sprostać ważnym wyzwaniom biznesowym. Połączenie z Grupą LOTOS zaowocowało wzmocnieniem współpracy z Saudi Aramco, największym producentem ropy naftowej oraz światowym liderem branży petrochemicznej. Efektem tej współpracy jest m.in. kontrakt na dostawy ropy naftowej, który pozwala na pokrycie aż 45 proc. zapotrzebowania całej Grupy ORLEN. Z sukcesem zakończyliśmy także realizowany od ponad 7 lat proces dywersyfikacji dostaw gazu. Skoncentrowaliśmy się na pozyskaniu wiarygodnych partnerów handlowych, aby zmienić strukturę zaopatrzenia Polski w produkty energetyczne i zapewnić jak najwyższy poziom bezpieczeństwa surowcowo-paliwowego w całym regionie. Te działania, konsekwentnie realizowane mimo kryzysu energetycznego, przyniosły zakładane efekty – po raz pierwszy w historii 100% ropy i gazu wykorzystywanych w Polsce pochodzi z kierunków innych niż rosyjski. Ponad połowa importowanego gazu to LNG oraz dostawy gazociągami z nowych, uruchomionych w ubiegłym roku, kierunków – Norwegii oraz Litwy. W 2022 roku aż jedną czwartą gazu w postaci skroplonej sprowadziliśmy do Polski ze Stanów Zjednoczonych.

W efekcie zrealizowanych fuzji jesteśmy silną, stabilną finansowo grupą, która napędza zieloną transformację krajowej gospodarki. Realizujemy ambitny plan rozwoju odnawialnych źródeł energii i paliw alternatywnych. Zgodnie z ogłoszoną w 2022 roku Strategią Wodorową, uruchomiliśmy w Trzebini pierwszy z hubów wodorowych, które będą podstawą rozwoju sieci dystrybucji tego ekologicznego paliwa. Zbudowaliśmy też pierwsze stacje tankowania wodoru. Jego potencjał dostrzegamy w szczególności w transporcie publicznym, dlatego nawiązaliśmy współpracę z samorządami wielu polskich miast oraz miejskimi spółkami komunikacyjnymi, które będą mogły go od

nas odbierać. Ponadto zainicjowaliśmy działalność Mazowieckiej Doliny Wodorowej, jako miejsca rozwoju, a następnie wdrażania nowych technologii wodorowych oraz kształcenia przyszłej kadry dla tego sektora gospodarki. Zrobiliśmy już ważny krok w tym kierunku, uruchamiając w marcu br. pierwszą w Polsce Akademię Wodorową, w ramach której studenci biorą czynny udział w innowacyjnych na skalę europejską projektach.

Rozpoczęliśmy też realizację kolejnych etapów projektu Baltic Power. Morskie farmy wiatrowe, które w jego ramach powstaną, docelowo mogą zasilić miliony krajowych gospodarstw domowych nawet przez kolejne ćwierć wieku. Chociaż finalizacja projektu zaplanowana jest na 2026 rok, już dzisiaj napędza on kolejne inwestycje. To przede wszystkim pierwszy w Polsce terminal instalacyjny, który powstanie w Świnoujściu, a także port w Łebie, w którym powstanie baza umożliwiająca rejsy jednostek serwisowych obsługujących turbiny. To potwierdza, że nasze morskie farmy wiatrowe mają szansę być impulsem dla rozwoju całego regionu.

Inwestujemy również w biopaliwa. Oprócz biogazu i biometanu rozwijamy produkcję biokomponentów drugiej generacji, które nie będą konkurować z produkcją żywności. W Grupie ORLEN powstanie kompleks instalacji do wytwarzania bioetanolu ze słomy zbóż. Ekologiczna inwestycja zostanie zrealizowana w zakładzie w Jedliczu, należącym do spółki ORLEN Południe i będzie pierwszą tego typu w Polsce, a drugą w Europie. Jej wydajność wyniesie 25 tys. ton bioetanolu rocznie. Jednocześnie w Głubowie trwają prace nad pilotażową instalacją, która umożliwi produkcję ponad 7 milionów m³ biometanu rocznie, przekształcanego następnie w paliwo – bioLNG. Taka ilość ekologicznego gazu realnie przełoży się na ograniczenie emisji CO₂ w transporcie ciężarowym.

Kryzys na europejskim rynku energetycznym, spotęgowany przez wojnę w Ukrainie, potwierdził potrzebę dalszej dywersyfikacji już nie tylko kierunków dostaw poszczególnych paliw czy surowców, ale także miks energetycznego. Dlatego obok inwestycji w morskie i lądowe farmy wiatrowe oraz fotowoltaikę, będziemy rozwijać moce wytwórcze oparte na innowacyjnej technologii małych modułowych reaktorów jądrowych (SMR). Na początku ubiegłego roku, po uzyskaniu zgody UOKiK, powołaliśmy spółkę ORLEN Synthos Green Energy. Będzie ona odpowiedzialna za przygotowanie oraz komercjalizację w Polsce tej jednej z najbardziej efektywnych, najtańszych i bezpiecznych technologii wytwarzania energii.

Transformacja energetyczna wymaga odważnych i szybkich działań, ale musimy przy tym pamiętać o potrzebie zapewnienia bieżącego bezpieczeństwa energetycznego. Dlatego intensyfikując nasze zaangażowanie w proces osiągnięcia neutralności klimatycznej, dbamy o rozwój i zrównoważone wykorzystanie kopalnych źródeł energii. Wyrazem tego ambitnego i ewolucyjnego podejścia jest zaktualizowana strategia ORLEN2030. Na jej realizację wydamy 320 mld złotych, z czego 140 mld to kwota zarezerwowana na zielone inwestycje. Pozostała część zostanie przeznaczona na projekty wzmacniające gwarancje nieprzerwanych dostaw energii dla gospodarki regionu i rozwój naszych tradycyjnych segmentów biznesowych w oparciu o coraz bardziej efektywne i przyjazne środowisku rozwiązania technologiczne.

Cele biznesowe i zwiększenie rozpoznawalności marki osiągamy także poprzez działania sponsoringowe. W minionym roku umocniliśmy naszą pozycję największego sponsora sportu w Polsce. Obecnie wspieramy już ponad 90 zawodników, 70 klubów sportowych, 11 związków oraz 2 komitety. Nasza pomoc dociera do ok. 60 tys. dzieci i młodzieży.

W działaniach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu koncentrujemy się na realizacji projektów wspierających w szczególności lokalne społeczności. Naszą pomoc zaoferowaliśmy także uchodźcom z Ukrainy. Ponadto konsekwentnie angażujemy się w inicjatywy związane z bezpieczeństwem na drogach, edukacją ekologiczną, ochroną środowiska naturalnego, a także promocją i ochroną zdrowia. W ramach tych działań realizowaliśmy pionierski program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego. W osiąganiu celów polityki dobroczynności istotną rolę odgrywa Fundacja ORLEN. W 2022 roku prowadziła ona ważne dla lokalnych społeczności projekty, m.in. ORLEN dla Strażaków, Moje miejsce na Ziemi, Czuwamy! Pamiętamy!, Zdrowie dla Płocka oraz Bezpieczne Orleża.

Przed nami kolejny rok pełen wyzwań i planów, o których będziemy Państwa na bieżąco informować. Zachęcam do zapoznania się ze Sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok, w którym znajdą Państwo szeroki, a jednocześnie szczegółowy obraz działań i inicjatyw podejmowanych przez Grupę ORLEN w ubiegłym roku.

Daniel Obajtek

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny





02

Informacja o Sprawozdaniu

Wskaźniki GRI Standards opisane w tej sekcji:

- GRI 2-4 Korekty informacji
- GRI 3-1 Proces identyfikacji tematów istotnych
- GRI 3-2 Lista tematów istotnych
- GRI 2-22 W poprzedniej sekcji pt. „List Prezesa Zarządu” został opisany wskaźnik GRI 2-22 „Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju”



1. 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 2022 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.

Regulacjami z zakresu Taksonomii UE:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088”) wprowadziło obowiązek ujawnienia w Sprawozdaniu nt. informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok informacji na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona działalność kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo.
- Kryteria służące ustaleniu, czy dana działalność gospodarcza jest zrównoważona zostały ustanowione w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/ 2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także

określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych oraz w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniającym rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczegółowych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

- Obowiązki ujawnieniowe zostały doprecyzowane w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji.



GRI Standards 2021, obejmujący również wskaźniki sektorowe GRI 11: Oil and Gas Sector 2021. Jest to najnowsza wersja standardu raportowania kwestii ESG i zrównoważonego rozwoju, obowiązująca dla publikacji wydawanych od 1 stycznia 2023 roku.

Wskaźniki opisane w niniejszym Sprawozdaniu zostały wymienione na początku każdej sekcji.

Zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu odnosi się do oczekiwań **międzynarodowych ratingów ESG**. PKN ORLEN podejmuje także działania, żeby 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 zaprezentowane 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 2022 roku.

Poprzednie Sprawozdanie, za 2021 rok, zostało opublikowane w kwietniu 2022 roku. Sprawozdania na temat informacji niefinansowych są publikowane w cyklu rocznym i podlegają ciągłej ewolucji z uwagi na zmiany zachodzące zarówno w Grupie ORLEN, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

Miały miejsce znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego Sprawozdania dotyczące faktu, że w 2022 roku zostały przejęte przez PKN ORLEN poniższe podmioty:

- 1 sierpnia 2022 roku – dawna Grupa LOTOS
- 2 listopada 2022 roku – dawna Grupa PGNiG

Prezentowane w Sprawozdaniu informacje i wskaźniki liczbowe są opatrzone odpowiednimi komentarzami dotyczącymi ujęcia bądź wyłączenia z nich przejętych podmiotów.

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

GRI 2-4

Korekty informacji

Korekty danych za 2021 rok miały miejsce dla wybranych wskaźników energetycznych.

Na początku 2023 roku zostało przeprowadzone **badanie opinii interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych Grupy ORLEN dotyczące kwestii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu**. W ramach badania została wykonana m.in. rewizja raportowanych aspektów działalności oraz mapy interesariuszy. Konsultacje z interesariuszami polegały na przeprowadzeniu badania ankietowego (metoda ankiety online) oraz indywidualnych wywiadów z przedstawicielami kluczowych i ważnych interesariuszy Grupy ORLEN.

Celem badania było poznanie opinii interesariuszy na temat wpływu Grupy ORLEN na zrównoważony rozwój, oczekiwań wobec organizacji w obszarze ESG oraz zidentyfikowanie istotnych zagadnień w obszarach środowiskowym, społecznym i zarządczym, które firma powinna wziąć pod uwagę wyznaczając działania w kierunku zrównoważonego rozwoju. Przeprowadzony proces badania interesariuszy, wypełnia obowiązek zasady włączania interesariuszy w analizę istotności tematów wg standardów raportowania GRI Standards.

Badanie zostało wykonane zgodnie z międzynarodowym standardem AA1000SES, opisującym zasady dotyczące zarządzania relacjami z interesariuszami.

Przygotowanie treści Sprawozdania przebiegało w następujących etapach:

Potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i zrównoważonego rozwoju 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 na początku 2023 roku.

Zebranie danych obrazujących realizację polityk, strategii oraz celów społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Grupie ORLEN i PKN ORLEN.

Zestawienie niniejszego Sprawozdania Grupy ORLEN i PKN ORLEN za 2022 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie 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); regulacjami z zakresu Taksonomii UE oraz GRI Standards, a także ujęcie wniosków oraz oczekiwań wynikających z międzynarodowych ratingów ESG i odniesienie się do wytycznych Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

Szczegółowy opis wszystkich aspektów działalności finansowej i niefinansowej Grupy ORLEN zostanie przedstawiony w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2022 rok w wersji on-line, który zostanie opublikowany w 2023 roku. Raport Zintegrowany zostanie poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.



2. Istotne aspekty raportowania

GRI 3-1

Proces identyfikacji tematów istotnych

GRI 3-2

Lista tematów istotnych

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

Identyfikacja

Przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia uczestniczyli na początku 2023 roku w badaniu opinii polegającym na przeprowadzeniu ankiety on-line oraz serii eksperckich wywiadów pogłębionych z wybranymi interesariuszami. Dialog został zrealizowany w oparciu o wytyczne GRI Standards oraz międzynarodowego standardu dialogu 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 inwestorskiego, akademickiego, partnerów społecznych i biznesowych. Badanie interesariuszy zostało poprzedzone wewnętrznym przeglądem istotnych aspektów raportowania, w którym uwzględniono m.in. wytyczne sektorowe GRI dla branży.

Priorytetyzacja

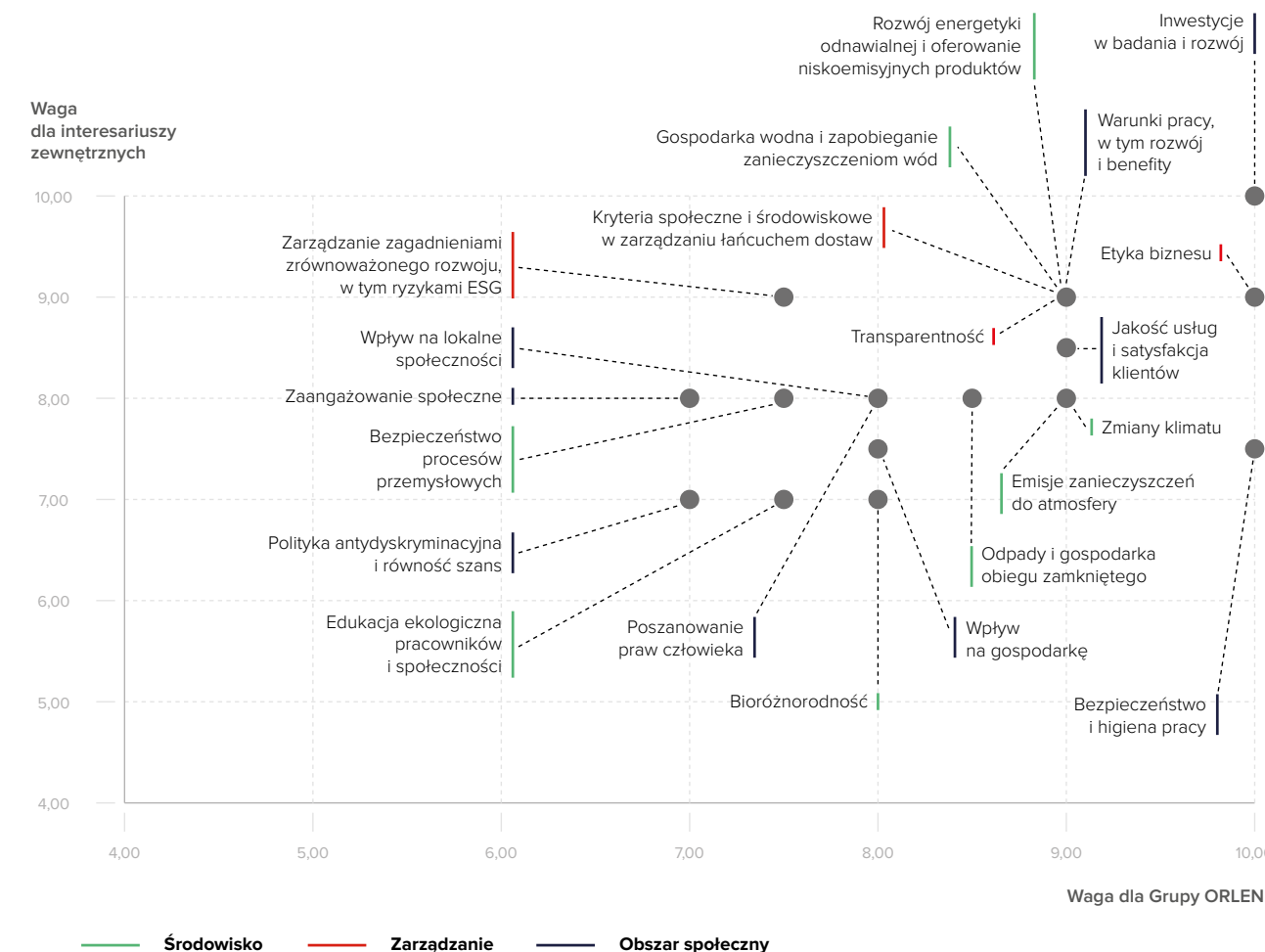
W ramach badania interesariuszy zostały potwierdzone tematy ekonomiczne, społeczne i środowiskowe, które powinny zostać uwzględnione w raportowaniu. Interesariusze również wypowiedzieli się na temat rodzaju informacji związanych z tematyką Zielonego Ładu, które są dla nich najistotniejsze oraz Celów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

Walidacja

Interesariusze uczestniczący w badaniu wskazali najważniejsze tematy do zaraportowania, które zostały finalnie zwalidowane w toku wewnętrznej dyskusji w Grupie ORLEN. Efektem badania było określenie ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz jej otoczenia.

Efektem prac było przygotowanie ostatecznego kształtu listy istotnych aspektów raportowania Grupy ORLEN wraz z określeniem ich znaczenia dla Grupy ORLEN oraz interesariuszy zewnętrznych, która została przedstawiona na schemacie poniżej. Poniższe aspekty zostały ujęte w niniejszym Sprawozdaniu, a szczegółowo zostaną opisane w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2022 rok.

Istotne tematy raportowania ESG za 2022 rok





03

Model biznesowy

**Największa w Europie Środkowej grupa
paliwowo-energetyczna**

**Grupa ORLEN wśród 150 największych firm
na świecie pod względem przychodów**

Ponad 100 mln klientów Grupy ORLEN

Wskaźniki GRI Standards 2021 opisane w tej sekcji:

GRI 2-1 Szczegóły dotyczące organizacji

GRI 2-6 Rodzaje działalności, łańcuch
wartości i inne relacje

GRI 11.19.1 Zarządzanie tematem istotnym:
zachowania antykonkurencyjne

GRI 11.19.2 Całkowita liczba podjętych wobec
organizacji kroków prawnych
dotyczących przypadków naruszeń
zasad wolnej konkurencji, praktyk
monopolistycznych oraz ich skutki



1. Grupa ORLEN i PKN ORLEN

GRI 2-1

Szczegóły dotyczące organizacji

GRI 2-6

Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe

Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. („PKN ORLEN”, „Jednostka Dominująca”, „Spółka”) powstał 7 września 1999 roku z połączenia Petrochemii Płock SA („Petrochemia Płock”), producenta produktów rafineryjnych i petrochemicznych w Polsce oraz Centrali Produktów Naftowych CPN S.A. („CPN”), dystrybutora paliw silnikowych w Polsce. Przed połączeniem akcje Petrochemii Płock i CPN były własnością Skarbu Państwa, Nafty Polskiej S.A. („Nafta Polska”) oraz pracowników połączonych spółek. Akcje PKN ORLEN zadebiutowały na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 26 listopada 1999 roku. W dniu 12 kwietnia 2000 roku PKN ORLEN zmienił nazwę z Polski Koncern Naftowy S.A. na obecną.

W listopadzie 2022 roku PKN ORLEN sfinalizował proces połączenia z Grupą PGNiG, a trzy miesiące wcześniej z Grupą LOTOS. Tym samym powstała największa w Europie Środkowej grupa paliwowo-energetyczna, która pod względem przychodów jest wśród 150 firm na świecie i obsługuje ponad 100 mln klientów. Koncern w 4. kwartale 2022 roku skutecznie zrealizował środki zaradcze uzgodnione z Komisją Europejską w ramach przejęcia Grupy LOTOS. PKN ORLEN sfinalizował m.in. transakcje z Saudi Aramco, której nieodłącznym elementem jest umowa na dostawy ropy do całej połączonej Grupy ORLEN, nie tylko w Polsce, ale też w regionie. Dodatkowo PKN ORLEN, Saudi Aramco i jej spółka zależna SABIC podpisały porozumienie o współpracy przy potencjalnym projekcie petrochemicznym w Gdańsku. W ramach przejęcia Grupy LOTOS realizowane były także środki zaradcze w segmencie detalicznym. Grupa ORLEN przejęła i rozpoczęła rebranding 79 stacji paliw na Węgrzech,

funkcjonujących dotąd pod marką Lukoil. Ponadto do połowy 2024 roku Koncern nabędzie kolejne 103 stacje paliw zlokalizowane na Słowacji i Węgrzech. W 4. kwartale 2022 roku Grupa ORLEN rozpoczęła także proces rebrandingu i włączania stacji paliw LOTOS do swojej sieci sprzedaży w Polsce.

PKN ORLEN wraz ze spółkami tworzącymi Grupę Kapitałową Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. („Grupa ORLEN”; „Grupa”; „Koncern”) jest jednym z największych i najbardziej nowoczesnych koncernów multienergetycznych w Europie Środkowej działającym na rynkach polskim, litewskim, czeskim, słowackim, niemieckim, kanadyjskim i norweskim. Grupa ponadto posiada jednostki zlokalizowane na terenie Malty, Szwecji, Węgier, Cypru, Estonii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii, Zjednoczonych Emiratów Arabskich, Libii, Pakistanu, Holandii, Belgii, Austrii, Francji, Chorwacji, Irlandii, Kolumbii, Tanzanii, Mozambiku, Ukrainy i Łotwy oraz Chin.

Podstawowym przedmiotem działalności Grupy ORLEN jest **wytwarzanie, dystrybucja i obrót energią elektryczną i ciepłą, przerób ropy naftowej oraz produkcja paliw, wyrobów petrochemicznych i chemicznych, a także sprzedaż produktów paliwowych Grupy na rynku detalicznym i hurtowym oraz magazynowanie, sprzedaż, dystrybucja paliw gazowych i płynnych.** Grupa ORLEN prowadzi również **poszukiwania, rozpoznawanie, wydobywanie i import węgla i węglowodorów.**

Spółki Grupy ORLEN prowadzą również **działalność usługową:** magazynowanie ropy naftowej i paliw, usługi transportowe, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne, kurierskie, kolportaż prasy oraz ubezpieczeniowe i finansowe oraz działalność medialną (gazety i serwisy internetowe).

Koncern kontynuował również prace związane z **rozwojem odnawialnych źródeł energii, w tym powstaniem farmy wiatrowej na morzu.** Podjęta została strategiczna decyzja o budowie pierwszego na polskim morzu terminala instalacyjnego dla morskich farm wiatrowych. Terminal powstanie w porcie Świnoujście i będzie jednym z najnowocześniejszych tego typu obiektów w Europie. Wspólny projekt Grupy ORLEN i Northland Power wykorzysta 76 nowoczesnych turbin o mocy 15 MW firmy Vestas, których elementy będą produkowane w nowej fabryce w Szczecinie. Fabryka turbin, która zatrudni nawet 700 osób, zostanie ukończona w 2024 roku, natomiast terminal instalacyjny Grupy ORLEN w porcie Świnoujście rozpocznie pracę w 2025 roku.

Grupa ORLEN pod koniec 2022 roku zakończyła też realizację jednej z największych **farm fotowoltaicznych** w kraju, zlokalizowanej w okolicach Wielbarka, w województwie warmińsko-mazurskim. Farma o łącznej mocy 62 MW będzie w stanie zasilić czystą energią ponad 30 tys. gospodarstw domowych. Jednocześnie trwają prace związane z budową kolejnej farmy fotowoltaicznej, o mocy 65 MW, która powstanie w miejscowości Przykona, w województwie wielkopolskim. Rozpoczęcie prac budowlanych planowane jest na połowę 2023 roku.

Koncern inwestuje także w **produkcję biogazu i biometanu**, budując pierwszą w Polsce ekologiczną biogazownię, która realnie przełoży się na ograniczenie emisji dwutlenku węgla w transporcie ciężarowym. Pilotażowa instalacja, która powstaje w Głęboku (woj. warmińsko-mazurskie), umożliwi produkcję ponad 7 mln m³ biometanu rocznie, przekształcanego następnie w paliwo – bioLNG. Taka ilość pozwala na przejechanie 22 mln km pojazdem ciężarowym.

Grupa ORLEN skutecznie realizuje także działania w obszarze **wydobycia ropy i gazu.** W grudniu 2022 roku spółki PGNiG Upstream Norway i LOTOS Exploration & Production Norge uzyskały udziały w czterech koncesjach poszukiwawczych na Norweskim Szelfie Kontynentalnym. Tym samym Grupa ORLEN posiada w Norwegii już 98 koncesji.

Przeznaczając miliardy złotych na inwestycje Koncern obniżył jednocześnie zadłużenie o 7,2 mld PLN (kw/kw) i o 14,6 mld PLN (r/r), a stosunek długu netto do wyniku operacyjnego EBITDA kształtował się na poziomie (-) 0,08x. W efekcie skutecznie zrealizowanych fuzji PKN ORLEN z Grupą LOTOS i PGNiG oraz stabilnej sytuacji finansowej Koncern otrzymał najwyższe w historii oceny ratingowe. Agencja Moody's Investors Service podwyższyła ocenę do poziomu A3, a Agencja Fitch Ratings podniosła aż o dwa poziomy długoterminowy rating Koncernu do BBB+. Solidne fundamenty finansowe i konsekwentna realizacja celów biznesowych we wszystkich obszarach działalności umożliwiły 3 października 2022 roku wypłatę dywidendy za 2021 rok na przyjętym w strategii Koncernu poziomie 3,5 PLN na akcję.

Wchodzimy w transformację z silną bazą aktywów i mocną pozycją finansową.

Wyniki

278 mld PLN przychody	30,9 mld PLN przepływy z działalności operacyjnej	64 494 osób liczba pracowników na 31.12.2022 roku
46,9 mld PLN EBITDA LIFO	19,7 mld PLN nakłady inwestycyjne	
33,6 mld PLN zysk netto	1,5 mld PLN (3,50 PLN/akcję) dywidenda za rok 2021	

Bezpieczeństwo finansowe

(-) 0,08 dług netto / EBITDA	BBB + rating Agencji Fitch	2 mld PLN obligacji powiązanych z ratingiem ESG w obrocie
A3 Rating Agencji Moody's	500 mln EUR zielonych euroobligacji w obrocie	180 mln EUR umowa kredytowa z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym

Silna baza aktywów

7 rafinerii w Polsce, Czechach i na Litwie zintegrowanych z petrochemią	5,1 GW zainstalowanych elektrycznych mocy wytwórczych	ponad 100 rynków zbytu działalność grupy koncentruje się w Europie Środkowej, Norwegii, Kanadzie i na Bliskim Wschodzie
około 3 100 stacji paliw w Polsce, Niemczech, Czechach, na Słowacji, Litwie i Węgrzech	191 tys. boe/d wydobycia ropy i gazu w Polsce, Norwegii, Kanadzie, Pakistanie i Litwie	0,7 GW istniejących mocy elektrycznych w OZE na lądzie oraz portfel nowych aktywów



Jesteśmy dominującym graczem multienergetycznym w Europie Środkowej

 RAFINERIA		 PETROCHEMIA	
24,6 mld pln EBITDA LIFO	30,5 mln ton Sprzedaż wolumenowa	3,4 mld PLN EBITDA LIFO	około 83% wykorzystanie mocy instalacji PTA
7 rafinerii Grupy ORLEN w Polsce, w Czechach i na Litwie, o łącznej mocy przerobu ponad 45 mln ton ropy rocznie – lider w regionie	blisko 3,9 tys. km sieci rurociągów produktowych i surowcowych, ponad 3,2 tys. km sieci gazociągów	największa firma petrochemiczna w Europie Środkowo-Wschodniej posiadająca jako jedyna w pełni zintegrowane instalacje produkcyjne paraksylenu i PTA	5 mln ton sprzedaż wolumenowa
94% wykorzystanie mocy przerobowych	około 0,3 mln ton produkcji biopaliw	ponad 76% wykorzystanie mocy Olefin w Grupie ORLEN	40 produktów petrochemicznych, sprzedawanych do ponad 60 krajów
około 81% uzysk produktów białych w Grupie ORLEN	4,3 mld PLN nakłady inwestycyjne		5,1 mld PLN nakłady inwestycyjne

ENERGETYKA

4,1 mld PLN
EBITDA

źródła konwencjonalne oraz OZE

produkcja energii elektrycznej i ciepłej

jeden z głównych dystrybutorów energii elektrycznej w Polsce

posiadający sieć energetyczną o długości 195 tys. km, która pokrywa około 1/4 terytorium kraju

5,1 GW
łączna zainstalowana moc elektryczna w Grupie ORLEN

13,5 GW
łączna zainstalowana moc ciepła w Grupie ORLEN

ponad 0,7 GW
zainstalowanej mocy elektrycznej w OZE

blisko 0,1 GW
zainstalowanej mocy ciepłej w Grupie ORLEN pochodzącej ze źródeł OZE

4,4 mld PLN
nakłady inwestycyjne

DETAL

2,8 mld PLN
EBITDA

blisko 3,1 tys.
stacji paliw zlokalizowanych w Polsce, Niemczech, Czechach, na Litwie, Węgrzech i Słowacji

blisko 2,4 tys.
punktów Stop Cafe, Stop Cafe Bistro i Star Connect

598
liczba stacji ładowania EV

0,8 tys.
punktów RUCH

16,1%
udział w rynku paliw Grupy ORLEN

ponad 15 mln
klientów stacji paliw w regionie

9,4 mln ton
sprzedaż wolumenowa

1,4 mld PLN
nakłady inwestycyjne

WYDOBYCIE

7,6 mld PLN
EBITDA

około 1 280 mln boe
zasobów 2P w Kanadzie, Polsce, Norwegii, Pakistanie i na Litwie

około 191 tys. boe/d (w 4 kwartale 2022 roku)
średniego wydobycia węglowodorów w Kanadzie, Polsce, Norwegii, Pakistanie i na Litwie

0,8 mln ton
sprzedaż wolumenowa

2,2 mld PLN
nakłady inwestycyjne

GAZ

(-) 1,9 mld PLN
EBITDA

ponad 3,2 mld m³
pojemności magazynów gazu ziemnego

około 14 mld m³
importu gazu ziemnego do Polski (w tym LNG)

58 ładunków LNG
(5,8 mld m³ po regazyfikacji)

ponad 200 tys. km
sieci dystrybucyjnej gazu ziemnego (wraz z przyłączami)

ponad 11,3 mld m³
dystrybucji gazu ziemnego

0,2 mln ton, 0,1 mln GWh, 4,7 mln m³
Sprzedaż wolumenowa

1,8 mld PLN
nakłady inwestycyjne



SCHEMAT 1 | Model biznesowy Grupy ORLEN

Zaktualizowana w lutym 2023 roku Strategia Grupy ORLEN zakłada realizację ponad 10 mld PLN synergii wynikających ze zrealizowanych w 2022 roku przejęć i połączeń.



2. Organizacja i polityka rozwoju

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

- związaną z poszukiwaniem, rozpoznawaniem i wydobyciem węglowodorów oraz import gazu ziemnego;
- produkcyjną w segmencie energetycznym (wytworzenie energii elektrycznej i ciepłej) oraz w segmentach rafineryjnym i petrochemicznym obejmującą przerób ropy naftowej oraz wytwarzanie produktów i półproduktów rafineryjnych, petrochemicznych i chemicznych, biopaliw i olejów;
- handlową: przesyłanie, dystrybucję i handel energią elektryczną i ciepłą, hurtową i detaliczną sprzedaż produktów paliwowych, produktów petrochemicznych, chemicznych i pozostałych produktów, sprzedaż i dystrybucję paliw gazowych i płynnych;
- usługową: magazynowanie ropy naftowej, paliw i paliw gazowych, usługi transportowe, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne, kurierskie, kolportaż prasy oraz ubezpieczeniowe i finansowe oraz działalność medialną (gazety i serwisy internetowe);

- segment Detal, który obejmuje głównie działalność prowadzoną na stacjach paliw oraz działalność Grupy RUCH;
- segment Wydobycie, w którym działalność operacyjna związana z poszukiwaniem i wydobyciem zasobów mineralnych prowadzona jest za pośrednictwem Grupy ORLEN Upstream, Grupy LOTOS Upstream, Grupy LOTOS Petrobaltic;
- segment Gaz, który jest nowym segmentem operacyjnym wyodrębnionym w wyniku połączenia w 4. kwartale 2022 roku z Grupą PGNiG i obejmuje proces poszukiwania i wydobycia gazu ziemnego oraz dystrybucję i sprzedaż gazu.

Obszar Funkcji Korporacyjnych obejmuje działalność związaną z zarządzaniem, administracją oraz pozostałą działalność nieprzypisaną do wyodrębnionych segmentów operacyjnych.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku Skarb Państwa był właścicielem 49,9% akcji Jednostki Dominującej Grupy ORLEN – PKN ORLEN.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku w skład Grupy ORLEN wchodziło 181 spółek, Jednostka Dominująca i 180 spółek, nad którymi PKN ORLEN ma kontrolę.

Dla celów zarządczych działalność Grupy ORLEN została podzielona na 6 segmentów operacyjnych:

- segment Rafineria, który obejmuje produkcję i hurt rafineryjny, produkcję i sprzedaż olejów oraz produkcję pomocniczą;
- segment Petrochemia, który obejmuje produkcję i hurt petrochemiczny, produkcję i sprzedaż chemii oraz produkcję pomocniczą;
- segment Energetyka, który obejmuje wytwarzanie, dystrybucję i sprzedaż energii elektrycznej i ciepłej oraz obrót energią elektryczną;

SCHEMAT 2 | Alokacja Jednostki Dominującej i Spółek Grupy ORLEN do segmentów operacyjnych i funkcji korporacyjnych na dzień 31 grudnia 2022 roku.

PKN ORLEN jako Jednostka Dominująca Grupy jest podmiotem wielosegmentowym, odpowiednio alokowanym do wszystkich segmentów operacyjnych i funkcji korporacyjnych.

GRUPA ORLEN – Schemat konsolidacji na 31.12.2022									
SEGMENT RAFINERIA		SEGMENT ENERGETYKA		SEGMENT DETAL		SEGMENT GAZ			
Grupa ORLEN Lietuva	100%	Grupa ENERGA	90,92%	Grupa ORLEN UNIPETROL	100%	Grupa Polska Spółka Gazownictwa	90,92%		
Grupa ORLEN Asfalt	100%	Grupa ORLEN Południe	100%	Grupa ORLEN Deutschland	100%	Grupa Gas Storage Poland	100%		
Grupa ORLEN Południe	100%	ANWIL S.A.	100%	ORLEN Centrum Serwisowe Sp. z o.o.	100%	Grupa PGNiG Supply & Trendingt	100%		
Grupa ORLEN UNIPETROL	100%	Grupa ORLEN Lietuva	100%	ORLEN Budonafly Sp. z o.o.	100%	PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o.	100%		
ORLEN Oil Sp. z o.o.	100%	Grupa ORLEN UNIPETROL	100%	AB ORLEN Baltics Retail	100%	PGNiG SPV 6 Sp. z o.o.	100%		
IKS SOLINO S.A.	100%	Grupa ORLEN Neptun I	100%	Grupa RUCH	65%	PGNiG Upstream Polska Sp. z o.o.	100%		
ORLEN Paliwa Sp. z o.o.	100%	Grupa ORLEN Wind 3	100%	LOTOS SPV 5 Sp. z o.o.	100%	PGNiG SPV 9 Sp. z o.o.	100%		
ORLEN Aviation Sp. z o.o.	100%	ORLEN Energia Sp. z o.o.	100%			PGNiG SPV 10 Sp. z o.o.	100%		
ORLEN Transport Sp. z o.o.	100%	LOTOS Green H2 Sp. z o.o.	100%	SEGMENT PETROCHEMIA		PGNiG GAZOPROJEKTS S.A.	95,17%		
ORLEN KolTrans S.A.	100%	Grupa PGNiG TERMIKA	100%	Grupa ORLEN UNIPETROL	100%	Grupa GAS - TRADING	79,58%		
ORLEN International Trading (SUZHOU) Co., Ltd.	100%	SOLGEN Sp z o.o.	60%	Grupa ORLEN Lietuva	100%	Grupa Polska Gaz Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych	60%		
Grupa ORLEN Serwis	100%			ANWIL S.A.	100%				
Grupa ORLEN Eko	100%	SEGMENT WYDOBYCIE		ORLEN Olefiny Sp. z o.o.	100%				
Kopalnia Soli Lubień Sp. z o.o.	100%	Grupa ORLEN Upstream	100%	FUNKCJE KORPORACYJNE					
LOTOS Oil Sp. z o.o.	100%	Grupa LOTOS Upstream	100%	ORLEN Laboratorium S.A.	100%	Grupa Polska Press	90,92%		
Rafineria Gdańska Sp. z o.o.	70%	Grupa ORLEN Petrobaltic	99,99%	Grupa ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych	100%	ORLEN Projekt S.A.	100%		
LOTOS Kolej Sp z o.o.	100%	Grupa Exalo Drilling	100%	Grupa ORLEN UNIPETROL	100%	LOTOS Straż Sp. z o.o.	100%		
LOTOS Serwis Sp z o.o.	100%	GEOFIZYKA Toruń S.A.	100%	Grupa ORLEN Holding Malta	100%	LOTOS Ochrona Sp. z o.o.	100%		
LOTOS SPV 3 Sp z o.o.	100%	PGNiG Technologie S.A.	100%	ORLEN Capital AB	100%	LOTOS Lab Sp. z o.o.	100%		
LOTOS SPV 4 Sp z o.o.	100%	PGNiG Upstream North Africa B.V.	100%	ORLEN Usługi Finansowe	100%	Grupa ORLEN Neptun I	100%		
LOTOS SPV 6 Sp z o.o.	100%	PGNiG Upstream Norway A.S.	100%	Sigma BIS S.A.	66%	Grupa ORLEN Ochrona	100%		
ORLEN Trading Switzerland GmbH	100%	PGNiG SPV 7 Sp. z o.o.	100%	Grupa ORLEN Lietuva	100%	Grupa PGNiG Serwis	100%		
		LLC „Karpalgazvydobuvannya”	85%	ORLEN Administracja Sp. z o.o.	100%	PGNiG Ventures Sp. z o.o.	100%		
						ORLEN VC Sp. z o.o.	100%		

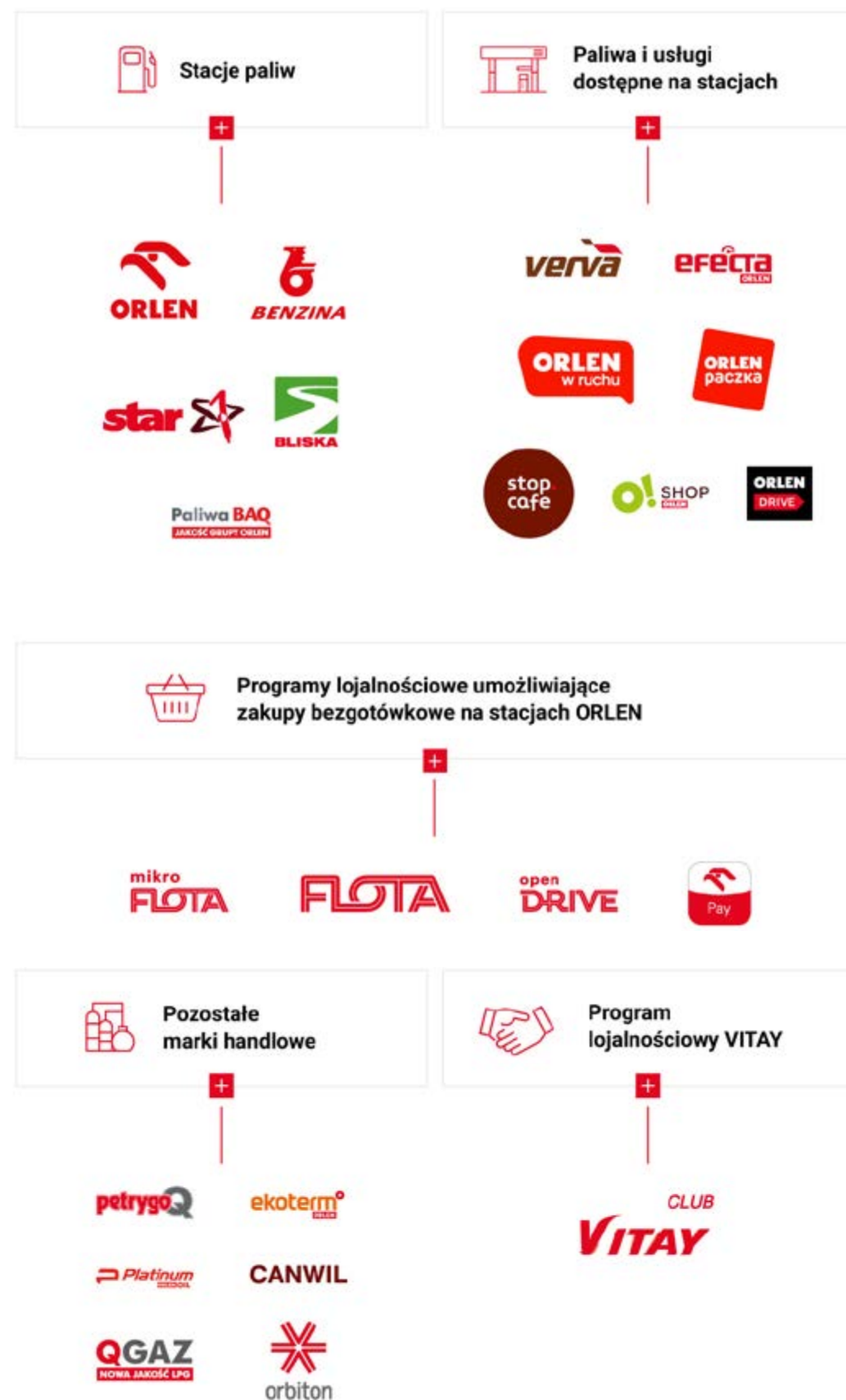
Spółki nie objęte konsolidacją metodą pełną ze względu na niematerialność.

Zgodnie ze zaktualizowaną w lutym 2023 roku Strategią Grupy ORLEN kluczowym celem rozszerzonej Grupy ORLEN jest zapewnienie stabilnych dostaw energii, paliw i gazu z przyjaznych środowisku źródeł. Drogę do niego wytyczą przede wszystkim inwestycje w energetykę odnawialną, wydobywanie oraz rozwój projektów napędzających zielony kierunek Grupy, m.in. w obszarze biogazu i biopaliw. Koncern będzie także rozwijać technologie wodorowe, nowoczesną petrochemię i bezpieczną energetykę jądrową. Dynamiczny rozwój i inwestycje Grupy ORLEN będą napędzać polską gospodarkę,

modernizując branżę energetyczną i paliwową, oraz pozytywnie wpływać na tworzenie nowych miejsc pracy. Projekty realizowane w ramach strategii będą również skuteczną odpowiedzią na globalne trendy i wyzwania, głównie związane z bezpieczeństwem energetycznym i zmianami klimatu. Realizacja strategii ORLEN2030 przybliży Grupę ORLEN do osiągnięcia długofalowego celu, jakim jest neutralność emisyjna do 2050 roku. W efekcie realizacji strategii ORLEN2030 Koncern stanie się wiodącym w regionie graczem multienergetycznym z silnym portfelem aktywów.



3. Główne produkty i marki



Produkty paliwowe

Benzyzna silnikowa, olej napędowy i grzewczy, gaz płynny (LPG), biopaliwo, paliwo żeglugowe, paliwo lotnicze, opałowe, wodór, LNG



Oleje

Oleje bazowe, silnikowe, rzekładniowe, hydrauliczne, oleje dla rolnictwa AGRO, przemysłowe



Pozostałe produkty rafineryjne

Gacze, woski, parafiny, smary, nafty, alkat, izomeryzat, reformat, rozpuszczalniki, siarka, gliceryna techniczna, koks oraz plastyfikatory



Gazy techniczne

Tlen, azot, hel



Asfalty

Drogowe, przemysłowe, modyfikowane, wielorodzajowe



Olefiny

Etylen, propylen



Polimery

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



Nawozy azotowe

Saletra amonowa, saletrzak z magnezem, saletrzak z siarką



Produkty chemiczne

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



Produkty na bazie soli

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



Pozostałe produkty petrochemiczne

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



Pozostałe

Płyny hamulcowe, płyn eksploatacyjny, płyty z PCW, kosmetyku i chemia samochodowa, karty paliwowe, odmierzacze LPG i AD-Blue, systemy kontrolno-pomiarowe dla stacji



Produkty energetyczne

Energia elektryczna, energia cieplna, gaz ziemny (w tym LNG), ropa naftowa

4. Strategia Grupy ORLEN do 2030 roku



Założenia strategiczne do 2030 roku

Aktualizacja strategii Grupy ORLEN do 2030 roku została opublikowana po zakończeniu połączeń z Grupą Energa, Grupą Lotos i PGNiG. W ich wyniku powstał europejski koncern multienergetyczny, ze zdywersyfikowanymi źródłami przychodów, mający odpowiednie zasoby do bycia liderem transformacji energetycznej w regionie. Zaktualizowana strategia zakłada maksymalizację wartości w segmentach i obszarach biznesowych, w których Grupa ORLEN zajmuje obecnie silną pozycję strategiczną, duże inwestycje w nowe, rozwojowe obszary (takie jak energetyka odnawialna) i inwestycje w przyszłość – nowe, obiecujące obszary. Obecna wersja strategii wyznacza ambitniejsze „zielone” cele – w zakresie dekarbonizacji czy zainstalowanych mocy OZE – odpowiadające ambicjom lidera transformacji energetycznej w regionie, wpisujące się w globalne trendy i pozwalające na osiągnięcie celu neutralności emisyjnej Grupy ORLEN do 2050 roku.

Nasze aspiracje w 2030 roku

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

- jednym z wiodących graczy w Europie, obecnym wzdłuż całego łańcucha wartości ze skumulowaną EBITDA w latach 2023–2030 przekraczającą 400 mld PLN;
- liderem transformacji energetycznej w regionie, posiadającym ponad 9 GW mocy zainstalowanej w energetyce odnawialnej;
- dostawcą zintegrowanych usług dla klientów, zaspakajającym 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.

Dostosowaliśmy naszą strategię do nowego kontekstu rynkowego



Nowa konfiguracja aktywów w Grupie

- **Integracja z Grupą Lotos, PGNiG i Energa** otwiera nowe możliwości rozwoju
- **Wsparcie transformacji energetycznej** poprzez transformację szerokiej grupy aktywów w skoordynowany sposób



Trendy długoterminowe

- **Nowe regulacje**, m.in. Fit for 55, REPowerEU, RED III i rozszerzona taksonomia unijna, rosnące ceny uprawnień do emisji (EUA)
- **Nowe możliwości finansowania** (np. zrównoważone finansowanie) przy jednoczesnej zmianie dostępności kapitału



Zmiany geopolityczne i cykle koniunkturalne

- **Wojna w Ukrainie** i ograniczenia w przepływach surowców energetycznych i towarów
- **Zaburzenia na rynkach paliw i surowców** (ropa, gaz), zmieniające się ceny energii i towarów



Nowe możliwości biznesowe

- **Petrochemia:** w tym zaawansowany recykling
- **Paliwa niskoemisyjne:** bio i syntetyczne
- **Elektromobilność:** infrastruktura ładowania
- **Odnawialny wodór** w transporcie, przemyśle i energetyce

Strategiczna logika rozwoju Grupy ORLEN

Do 2030 roku Grupa ORLEN planuje przeznaczyć na inwestycje łącznie 320 mld PLN. Rozwój Grupy jest oparty na zdywersyfikowanym portfelu inwestycji w obecne i przyszłe obszary aktywności Grupy.

- Maksymalizacja wartości w segmentach i obszarach biznesowych, w których Grupa ORLEN zajmuje obecnie silną pozycję strategiczną: rafineria, energetyka gazowa, energetyka konwencjonalna, dystrybucja gazu, detal paliwowy i wydobywanie ropy. Udział w puli inwestycyjnej tych kierunków strategicznych wyniesie około 35%.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym będą:

- Rafineria: redukcja emisji dzięki technologii wychwytywania, wykorzystania i składowania dwutlenku węgla (ang. carbon capture, utilisation and storage, CCUS) oraz projektem efektywności energetycznej;
- Energetyka gazowa: rozbudowa jednostek CCGT bilansujących polski system elektroenergetyczny i zastępujących wysokoemisyjne elektrownie i elektrociepłownie węglowe;
- Sieć dystrybucyjna gazu: rozbudowa przyłączy źródeł gazu (w tym biogazownie i biometanownie).
- Strategiczny rozwój. Największa część nakładów inwestycyjnych zostanie przeznaczona na segmenty, które w najlepszy sposób realizują ambicje strategicznego rozwoju Spółki. Około 180-200 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: zwiększenie udziału produktów zaawansowanych i specjalistycznych w portfelu produktowym, dzięki m.in. projektom przy udziale partnerów międzynarodowych, wzrostowi udziału olefin;
- Energetyka odnawialna: realizacja inwestycji z zakresu lądowej i morskiej energetyki wiatrowej, fotowoltaiki oraz energetyki wodnej;
- Biogaz: Rozbudowa portfela biogazowni i biometanowni;
- Elektromobilność: rozbudowa sieci punktów do ładowania EV do 10 tys. głównie w Polsce, Czechach i w Niemczech.
- 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: technologie wodorowe, paliwa syntetyczne, CCUS (na potrzeby własne i klientów), SMR, recykling.

Głównymi kierunkami inwestycji w tym polu strategicznym są:

- Technologie wodorowe: budowa aktywów produkcyjnych i dystrybucyjnych dla odnawialnego wodoru;
- Paliwa syntetyczne: budowa aktywów do produkcji paliw syntetycznych;
- SMR: budowa małego reaktora jądrowego o mocy 300 MW.

Strategiczne kierunki rozwoju segmentów biznesowych Grupy ORLEN

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

Nowa Energetyka: główny obszar rozwoju: inwestycje w OZE.

Kluczowym obszarem rozwoju Grupy ORLEN w najbliższej dekadzie będzie nowa energetyka, oparta o odnawialne źródła energii. Do 2030 roku Grupa zamierza osiągnąć poziom ponad 9 GW mocy zainstalowanych w źródłach odnawialnych – w lądowej i morskiej energetyce wiatrowej oraz fotowoltaice zarówno w Polsce, jak i poza krajem. Do 2030 roku ORLEN zostanie znaczącym producentem biogazu w Europie Środkowej, produkując 1 mld m³ biogazu rocznie.

Petrochemia: wzrost mocy petrochemicznych, produkty specjalistyczne i recykling.

Umocnienie pozycji wiodącego producenta petrochemii w Europie Środkowej będzie możliwe dzięki rozwojowi obecnego portfolio produktowego oraz wejściu w nowe obszary biznesowe. Podejmowanie dążeń do maksymalizacji uzysków petrochemicznych (np. z krakingu, FCC). Grupa 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 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 0,3 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. Istotnym elementem będzie również zwiększenie produkcji biopaliw. W perspektywie najbliższej dekady Grupa stanie się jednym z wiodących producentów biopaliw w regionie z mocami produkcyjnymi na poziomie 3 mln ton rocznie (FAME, HVO).

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 w Grupie ORLEN będzie działać co najmniej 3,5 tys. stacji. Grupa chce wspierać rozwój elektromobilności, m.in. poprzez budowę do końca dekady co najmniej 10 tys. punktów ładowania samochodów elektrycznych. Grupa ORLEN będzie konsekwentnie pozyskiwać nowe grupy klientów, dzięki szerokiej, zintegrowanej ofercie, obejmującej energię elektryczną, gaz ziemny i paliwa płynne.

Wydobycie: zrównoważony wzrost portfela z naciskiem na aktywa gazowe.

W związku z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju, w strategii zakładamy utrzymanie poszukiwań i stabilnego poziomu wydobywania gazu w Polsce oraz inwestycje we wzrost wydobywania w Norwegii. Realizacja strategii pozwoli na wzrost wolumenu wydobywania gazu z 8 mld m³ do 12 mld m³.

Obrót gazem: Zakładamy utrzymanie gwarantowania bezpieczeństwa dostaw gazu ziemnego do Polski (LNG i dostawy gazociągowe) poprzez zdywersyfikowany portfel dostaw. Maksymalizacja wartości z pozostałej działalności, np. wzmocnienie funkcji tradingu w celu optymalizacji marży handlowej.

Energetyka konwencjonalna oraz sieci:

wsparcie stabilności dostaw energii elektrycznej i gazu w Polsce, inwestycja w źródła wytwórcze oraz modernizacja i rozbudowa sieci. W celu ograniczania emisyjności energetyki i ciepłownictwa, przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości dostaw energii, Grupa rozbuduje park jednostek CCGT bilansujących polski system elektroenergetyczny i zastępujących wysokoemisyjne elektrownie i elektrociepłownie węglowe. W ramach partnerstw Grupa będzie też rozwijać i eksploatować małe reaktory modułowe (ang. small modular reactors, SMR) – kolejne potencjalne źródło zeroemisyjnej energii elektrycznej oraz ciepła. Aby umożliwić przeprowadzenie transformacji energetycznej, Grupa będzie modernizować i rozbudowywać sieć dystrybucyjną energii elektrycznej oraz gazu.

Zrównoważony rozwój Grupy ORLEN:

W Strategii Grupy ORLEN do 2030 roku przyjęto osiągnięcie długofalowego celu całkowitej neutralności emisyjnej Koncernu w 2050 roku. Do 2030 roku Koncern zredukuje emisje CO₂ o 25% (absolutna ilość emisji w segmentach rafinerii, petrochemii i wydobywania) oraz o 40% emisje CO₂ na MWh w obszarze energetyki, a także o 15% zredukuje wskaźnik NCI (intensywność emisji ze sprzedanych produktów energetycznych mierzona jako gCO₂e/MJ dla wszystkich zakresów emisji). Grupa ORLEN przeznaczy 120 mld PLN na zielone inwestycje w obszarze:

- rozwoju energetyki odnawialnej,
- rozbudowy mocy w biogazie i biometanie,
- elektromobilności,

- rozbudowy mocy w biopaliwach i biomateriałach,
- rozwoju w obszarze recyklingu,
- rozwoju w obszarze wodoru.

Znaczące inwestycje w BiR i cyfryzację:

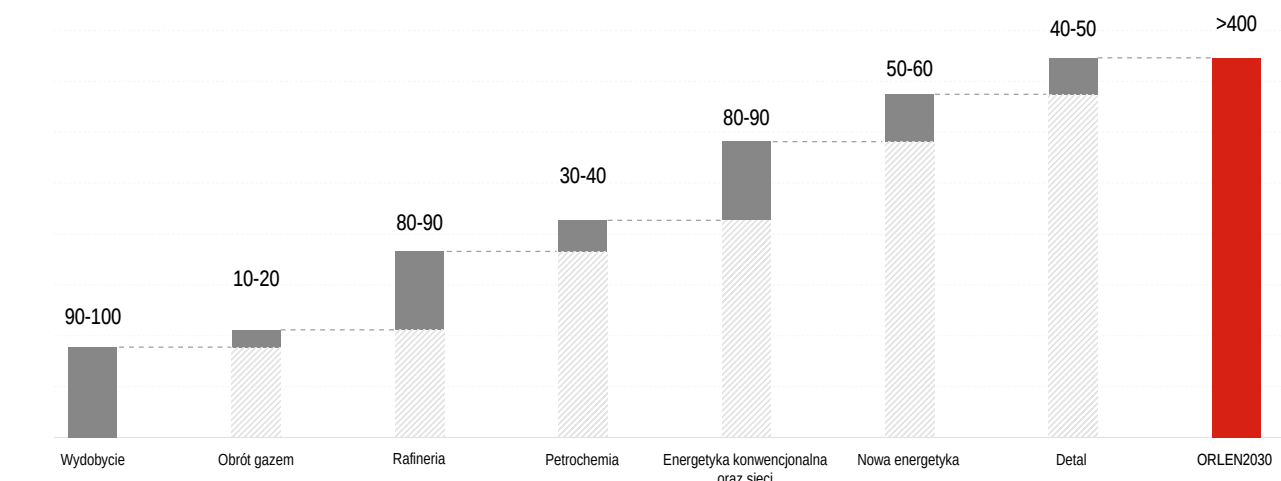
Realizacja celów strategii będzie wymagała transformacji wewnątrz organizacji. Kluczowym obszarem będą badania i rozwój oraz innowacje, na które Koncern w ciągu dekady przeznaczy łącznie około 3 mld PLN. Istotnym elementem zmiany będzie proces cyfryzacji, wspierający podniesienie efektywności produkcji i dystrybucji, ograniczenie śladu środowiskowego oraz wzmocnienie relacji z klientami. Grupa ORLEN wdroży nowy model zarządzania, dostosowany do skali działania i uwzględniający prowadzone procesy akwizycyjne. Będziemy organizacją opartą na wiedzy i wszechstronnych kompetencjach, inwestującą w rozwój talentów i kapitału ludzkiego.

Rozwój Grupy przy utrzymaniu stabilnych fundamentów finansowych:

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

Efektem finansowym Strategii będzie wygenerowanie skumulowanego wyniku EBITDA w wysokości około 400 mld PLN do 2030 roku. Kluczową rolę odegrają segmenty: Wydobywania, Rafineria, Energetyka konwencjonalna oraz sieci (skumulowany wynik EBITDA 80-90 mld PLN dla każdego z segmentów), a także segment Nowej energetyki (50-60 mld PLN).

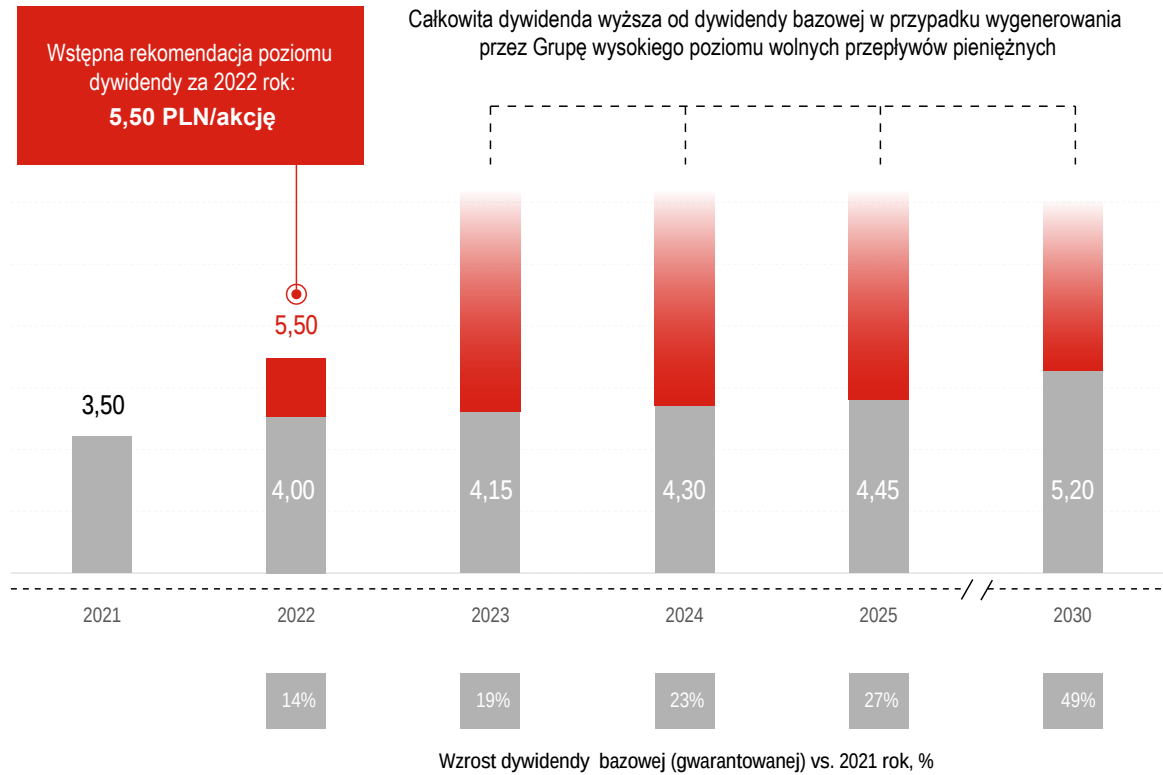
WYKRES 1 | Skumulowana EBITDA w latach 2023-2030 po zrealizowaniu strategii w podziale na obszary działalności [mld PLN]





Strategia zakłada, że gwarantowana dywidenda bazowa będzie wynosić 4 PLN/akcja i będzie rosła w każdym roku o 0,15 PLN. Finalna wysokość dywidendy będzie uzależniona od wyników Koncernu – na poziomie 40% skorygowanych wolnych przepływów pieniężnych (przepływy z działalności operacyjnej minus przepływy z działalności inwestycyjnej), ale nie mniej niż dywidenda bazowa.

WYKRES 2 | Dywidendy [PLN/akcję]



Realizacja celów strategii w 2022 roku

Rok 2022 zdominowany był przez wybuch wojny w Ukrainie, w efekcie czego zmagaliśmy się ze spadkiem podaży i wzrostem cen gazu ziemnego, węgla, ropy naftowej oraz paliw. Marże rafineryjne wzrosły do rekordowych poziomów.

W 2022 roku Grupa ORLEN umocniła swoją pozycję lidera w regionie, finalizując przejęcie Grupy Lotos i Grupy PGNiG. Skuteczna realizacja procesów połączeniowych oraz mocne fundamenty finansowe Grupy ORLEN zostały docenione przez agencje ratingowe Fitch i Moody's, które podwyższyły ratingi Koncernu do najwyższych w historii poziomów: A3 perspektywa stabilna (Moody's) oraz BBB+ perspektywa stabilna (Fitch). W 2022 roku Grupa ORLEN osiągnęła roczne przychody na poziomie 280 mld PLN oraz rekordowy zysk operacyjny EBITDA LIFO w wysokości 38,7 mld PLN.

Wypracowany zysk w połączeniu z bezpieczną sytuacją finansową pozwoliły na blisko 2-krotny wzrost nakładów inwestycyjnych. W 2022 roku Grupa ORLEN przeznaczyła na inwestycje 19,6 mld PLN, w tym m.in. na: budowę instalacji Visbreakingu w Płocku, instalacji Hydrokrakingu na Litwie, instalacji

Bioetanolu 2 Generacji w ORLEN Południe, instalacji uwodornienia olejów roślinnych (HVO) w Płocku, rozbudowę zdolności produkcji instalacji olefin w Płocku, rozbudowę zdolności produkcyjnych nawozów w ANWILU, modernizację obecnych aktywów oraz przyłączenie nowych odbiorców w Grupie Energa, budowę CCGT Ostrołęka i CCGT Grudziądz, przygotowania do budowy farmy wiatrowej na Bałtyku oraz uruchomienie kolejnych punktów alternatywnego tankowania.

Nowa Grupa ORLEN jest większa, silniejsza i w pełni zdywersyfikowana. Zgodnie z aktualizacją Strategii do 2030 roku opublikowaną w lutym 2023 roku, Grupa ORLEN ma większe możliwości inwestycyjne oraz większe możliwości dzielenia się zyskiem z akcjonariuszami. Nowa polityka dywidendowa zakłada coroczną wypłatę dywidendy w wysokości 40% wolnych przepływów pieniężnych, nie mniej jednak niż dywidenda gwarantowana wynosząca 4,00 PLN na akcję za 2022 roku i rosnącą w tempie 0,15 PLN rocznie do poziomu 5,20 PLN w 2030 roku. Rekomendowany poziom dywidendy z zysku za 2022 rok jest najwyższy w historii i wynosi 5,50 PLN na akcję.

W 2023 roku PKN ORLEN po raz 12 z rzędu został odznaczony tytułem Top Employer Polska 2023.

TABELA 1 | Realizacja celów strategicznych w 2022 roku.

		Punkty wyjścia 2019	Realizacja 2022
Rafineria	Moc rafineryjna, mln t/r	~36	~42
	Możliwości produkcyjne biopaliw, mln t/r	~0,3	~0,3+
Petrochemia	Udział produktów specjalistycznych w portfolio, %	~16	~21
	Moc w recyklingu plastików, tys. t	0	~30
Energetyka	Moc zainstalowana w OZE, GW	>0,5	~0,7
	Moc zainstalowana w źródłach gazowych, GWe	>1,1	~1,7
Detal	Wzrost masy marży pozapaliwowej, 2019 = 100	100	137
	Udział stacji zagranicznych w całkowitej liczbie stacji, %	~37	~38
Wydobywanie i obrót gazem	Dziennie wydobywanie węglowodorów, tys. boe	18	~191
	Udział gazu w wydobywaniu ogółem, %	n.d.	74



5. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023

Strategia Zrównoważonego Rozwoju jest **zintegrowana ze strategią biznesową Grupy ORLEN do 2030 roku i strategią dekarbonizacji do 2050 roku**. Celem tych dokumentów jest wsparcie realizacji ambitnej agendy biznesowej na najbliższą dekadę, wzmocnienie wyników finansowych Koncernu, a także budowanie długoterminowej wartości dla wszystkich interesariuszy. Zintegrowane podejście pozwala wykorzystać szanse wynikające ze zmian otoczenia, kreować wartość społecznie sprawiedliwej transformacji Koncernu. Grupa ORLEN bierze na siebie odpowiedzialność za kształtowanie ekosystemów, w których funkcjonuje, a transformację systemu energetycznego w Europie Środkowo-Wschodniej traktuje jako kluczowy obowiązek w obliczu wyzwania klimatycznego.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju to jeden z fundamentów realizacji Strategii Grupy ORLEN do 2030 roku, który kompleksowo i bardziej szczegółowo odnosi się do celów ESG i CSR, zapewniając solidny system zarządzania w wymiarze zrównoważonego rozwoju i otwiera możliwości pozyskania zielonego finansowania. Opierając się na doświadczeniu udanego dialogu z interesariuszami i ambitnych działaniach w zakresie CSR, w odnowionym podejściu ORLEN przywiązujemy teraz równą wagę do potrzeb społecznych, środowiskowych i zarządczych.

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY ORLEN

Jesteśmy liderem transformacji energetycznej w Europie Środkowej. Napędzamy przyszłość odpowiedzialnie, dbając o zrównoważony rozwój i ograniczając nasz wpływ na zmiany klimatyczne.

CELE DEKARBONIZACJI DO 2030 ROKU:



FILARY STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



DO 2030 ROKU PRZEZNACZYMY **120 MLD ZŁOTYCH** NA ZIELONE INWESTYCJE



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

ORLEN. Napędzamy przyszłość. Odpowiedzialnie

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN skupia się wokół obszarów zarządzania ESG (ang. Environmental, Social and Governance) i sześciu filarów strategicznych.

E – Środowisko - uwaga skupiona jest na klimacie, zarządzaniu ryzykiem klimatycznym i skutecznym wdrażaniu najlepszych praktyk gospodarki surowcowej.

S – Społeczeństwo - głównym punktem zainteresowania są społeczności lokalne, które są punktem odniesienia dla dalszych działań CSR. W ramach współpracy z dostawcami ORLEN wykorzysta swój wpływ do promowania zasad zrównoważonego rozwoju w łańcuchach wartości. Celem jest rozszerzenie odpowiedzialności Koncernu za cały cykl życia produktu – w tym za użyte surowce, rozwój produktu, produkcję i użytkowanie, a następnie recykling. ORLEN dąży do angażowania i promowanie rozwoju odpowiedzialnej konsumpcji wśród swoich klientów.

G – Ład korporacyjny - koncentruje się na opracowywaniu rozwiązań umożliwiających implementację zasad ESG w naszych systemach zarządzania, odpowiednim i przejrzystym raportowaniu, etyce i wartościach organizacyjnych. Cele wynikające z realizacji agendy zrównoważonego rozwoju i zasad ESG, opisane w strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN i strategii dekarbonizacji, zostają włączone do systemu zarządzania MBO menadżerów raportujących bezpośrednio do zarządów spółek Grupy ORLEN. Poziom realizacji wyznaczonych celów, wpływa na wysokość wynagrodzenia.

PKN ORLEN w Strategii Zrównoważonego Rozwoju stawia na realizację ambitnych celów Porozumienia paryskiego, Agendy 2030 ONZ i Europejskiego Zielonego Ładu. Koncern przekształca wyzwania

związane ze zmianami klimatu w nowe możliwości. Zaplanowane działania gwarantują zrównoważony rozwój nowoczesnej, niskoemisyjnej i zasobooszczędnej Grupy. Odnawialne źródła energii, elektromobilność, recykling, biopaliwa, odnawialny wodór i deklaracja neutralności klimatycznej - to odpowiedź Grupy ORLEN na przeciwdziałanie i adaptację do globalnych zmian klimatu.



Status realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju w 2022 roku

SCHEMAT 3 | Kierunki i inicjatywy strategiczne zrównoważonego rozwoju na lata 2021-2023

	KIERUNKI STRATEGICZNE	INICJATYWY			
ENVIRONMENT	ORLEN dla klimatu	Rozszerzenie katalogu wskaźników emisyjnych	Polityka bioróżnorodności	Wypracowanie podejścia do emisji GHG Scope 3 (Zakres 3 emisji CO2)	
	Zrównoważona gospodarka surowcowa	Optymalizacja gospodarki wodnej	Zbudowanie ekologicznej pozapaliwowej oferty dla klientów na stacjach ORLEN	Ekologiczne gadzety firmowe	
SOCIAL	Zrównoważony łańcuch dostaw	Polityka zakupowa uwzględniająca ESG	Polityka inwestycyjna uwzględniająca zrównoważony rozwój		
	Odpowiedzialność społeczna	Rozwój i zaangażowanie społeczności lokalnych	Aktualizacja dokumentów związanych z etyką i poszanowaniem praw człowieka	Budowanie świadomości społecznej, konsumenckiej i ekologicznej	
GOVERNANCE	Aspekty środowiskowe w zarządzaniu ryzykiem	Opracowanie polityki klimatycznej	Integracja ryzyk klimatycznych z systemem zarządzania ryzykiem	Analiza scenariuszy odporności modelu biznesowego na zmiany klimatu – pod kątem Porozumienia paryskiego	
	Integracja ESG w systemach ładu korporacyjnego	Wzmocnienie struktur zarządzania na rzecz ESG, w tym MBO, odpowiedzialność i cele zwłaszcza w zakresie zmian klimatu	Zwiększenie transparentności polityki informacyjnej ESG i praca nad ratingami ESG, rozwój sprawozdawczości niefinansowej		

Inicjatywa zrealizowana Inicjatywa w trakcie realizacji



6. Nasi interesariusze

Relacje z interesariuszami Grupy ORLEN oparte są o zasady odpowiedzialności i dialogu. W relacjach z interesariuszami Grupa ORLEN stawia na uczciwość, przejrzystość, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm. W trosce o ich jakość dostosowywane są częstotliwość i kanały komunikacji do charakterystyki i aktualnych oczekiwań wybranej grupy interesariuszy. Szereg tego typu działań zaprezentowanych jest w tym Sprawozdaniu. Mapa interesariuszy Grupy ORLEN została potwierdzona z uczestnikami dialogu z interesariuszami (badanie ankietowe oraz wywiady w formule online), który odbył się w lutym 2023 roku. Do grona interesariuszy kluczowych weszły „Instytucje finansowe”

SCHEMAT 4 | Mapa interesariuszy Grupy ORLEN



7. Transparentność podatkowa

Ambicją PKN ORLEN jest wyznaczanie standardów w zakresie wywiązywania się z obowiązku ponoszenia ciężarów publicznych wynikającego z art. 84 Konstytucji RP.

PKN ORLEN opracował Strategię podatkową, która jest spójna ze Strategią Grupy ORLEN do 2030 roku. Realizacja Strategii w obszarze podatków oznacza dbałość o prawidłowe i terminowe wywiązywanie się ze wszystkich obowiązków nakładanych przepisami prawa podatkowego, tak, aby spółka miała swój wkład w zapewnienie środków publicznych na umożliwienie lub wsparcie realizacji istotnych społecznie inicjatyw. W tym celu PKN ORLEN wprowadza podwyższone standardy realizacji wszelkich obowiązków podatkowych.

Bezpieczeństwo podatkowe jest podstawową wartością PKN ORLEN w realizacji funkcji podatkowej.

PKN ORLEN posiada struktury wewnętrzne, infrastrukturę i rozwiązania technologiczne oraz podział kompetencji umożliwiający prawidłową realizację funkcji podatkowej. Wdrożono jednolite i oparte o wysokie standardy zasady stosowania przepisów prawa podatkowego, w tym sposoby komunikacji wewnętrznej i akceptacji decyzji w kwestiach podatkowych.

Wprowadzono szereg procedur wewnętrznych mających na celu identyfikowanie i ograniczanie ryzyk podatkowych.

Pracownicy PKN ORLEN, którym powierzono wykonywanie poszczególnych czynności związanych z realizacją funkcji podatkowej, charakteryzują się wysokim poziomem wiedzy merytorycznej i posiadają odpowiednie kwalifikacje. W celu zapewnienia prawidłowego zarządzania ryzykiem podatkowym, Biuro Podatków działające w ramach struktur wewnętrznych spółki analizuje skutki podatkowe przedsięwzięć PKN ORLEN i uczestniczy

w procesie decyzyjnym dotyczącym planowanych i przeprowadzanych transakcji na możliwie wczesnym ich etapie.

W przypadku zagadnień szczególnie skomplikowanych lub co do których pojawiają się rozbieżności w praktyce orzeczniczej, spółka posiłkuje się ekspertami niezależnych specjalistów z renomowanych firm doradztwa podatkowego.

W spółce przeprowadzane są wewnętrzne kontrole funkcjonalne w zakresie prawidłowości stosowania przepisów prawa podatkowego przez poszczególne komórki organizacyjne PKN ORLEN, a rozliczenia podatkowe spółki są weryfikowane w trakcie audytów prowadzonych przez niezależne wyspecjalizowane podmioty, w tym biegłych rewidentów.

PKN ORLEN jest aktywnym uczestnikiem życia publicznego. Spółka podejmuje inicjatywy na rzecz rozwoju i udoskonalania przepisów prawa podatkowego w Polsce, opiniuje projekty aktów prawnych, uczestniczy w konsultacjach społecznych w procesie legislacyjnym i zgłasza obszary prawa podatkowego wymagające regulacji.

Spółka w trybie ciągłym monitoruje zmiany przepisów prawa podatkowego oraz wdraża wymagane zmiany w organizacji procesów biznesowych i dokumentowaniu transakcji gospodarczych wynikające z regulacji prawnych i z linii interpretacyjnej organów podatkowych.

W celu zabezpieczenia i zachowania bezpieczeństwa podatkowego na najwyższym poziomie, w spółce wykorzystywane są dedykowane rozwiązania informatyczne zapewniające wielopłaszczyznową weryfikację nie tylko samych transakcji gospodarczych, ale również ich skutków podatkowych. Proces raportowania podatkowego jest zautomatyzowany i opiera się na właściwych dla poszczególnych zobowiązań podatkowych ewidencjach. Składanie do organów

podatkowych deklaracji i informacji podatkowych jest zautomatyzowane i odbywa się z wykorzystaniem rozwiązań informatycznych zapewniających pełną kontrolę nad realizacją tego procesu.

PKN ORLEN realizuje szereg obowiązków podatkowych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w szczególności w zakresie następujących podatków:

- Podatek dochodowy od osób prawnych (w tym również podatek zryczałtowany, ang. withholding tax – WHT);
- Podatek od towarów i usług;
- Podatek akcyzowy, opłata paliwowa, opłata emisyjna, opłata zapasowa;
- Podatek dochodowy od osób fizycznych;
- Podatek od nieruchomości;
- Podatek detaliczny;
- Podatek rolny;
- Podatek leśny;
- Podatek od środków transportu;
- Podatek od czynności cywilnoprawnych i opłata skarbową.

PKN ORLEN jest **jednym z największych podatników podatku dochodowego od osób prawnych w Polsce co najmniej od roku 2012**, tzn. odkąd dane indywidualne podatników CIT są publicznie dostępne na stronach Ministerstwa Finansów. **Za lata 2012-2021, czyli okresy, które zostały już zaraportowane do organu podatkowego, spółka wpłaciła łącznie prawie 5 miliardów PLN podatku dochodowego w Polsce.**

Zgodnie z informacją przekazaną przez Ministerstwo Finansów PKN ORLEN zajął pierwsze miejsce w gronie największych indywidualnych podatników CIT za 2021 rok.

Najwyższe standardy należytej staranności i sprawozdawczości podatkowej zwiększają

transparentność podatkową spółki, wzmacniają jej wiarygodność na rynku oraz budują zaufanie klientów zewnętrznych.

Spółka nie podejmuje działań z zakresu tzw. optymalizacji podatkowej, czy też unikania opodatkowania, ani działań, które mogą powodować zwiększenie ryzyka podatkowego lub narażać budżet państwa lub lokalne budżety gmin na nienależne uszczuplenie należności publicznoprawnych. PKN ORLEN nie posiada zaległości podatkowych, wszelkie obowiązki podatkowe realizowane są terminowo i z zachowaniem najwyższej staranności.



8. Zachowania antykonkurencyjne

GRI 11.14.1

Zarządzanie tematem istotnym: zachowania antykonkurencyjne

GRI 11.15.1

Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki

PKN ORLEN uznaje jako jeden z fundamentów swojego działania poszanowanie reguł uczciwej konkurencji i kieruje się zasadą zgodności z przepisami prawa ochrony konkurencji i konsumentów, w każdym kraju, w którym prowadzi działalność. W celu zapewnienia, że powyższy priorytet będzie miał gwarancje realizacji oraz mając na względzie wielość rynków, na których Grupa ORLEN działa oraz udziały rynkowe Grupy ORLEN, PKN ORLEN wdrożył politykę zgodności

z prawem ochrony konkurencji, nadając jej również rangę standardu dla spółek Grupy ORLEN, którego przestrzeganie jest obowiązkiem pracowników i poszczególnych spółek. Celem zapewnienia efektywności programu zgodności, w Grupie ORLEN funkcjonują formalne mechanizmy koordynacji prawnej celem monitorowania i zarządzania ryzykiem antymonopolowym, w tym potencjalnymi lub prowadzonymi postępowaniami sądowymi i administracyjnymi, jak również zapewniona jest ścieżka weryfikacji prawnej działań podlegających ocenie pod kątem przedmiotowych przepisów oraz odpowiednie kanały zgłoszeń nieprawidłowości w przypadku podejrzeń naruszeń zasad ochrony konkurencji. Powyższe procedury znajdują zastosowania z poszanowaniem zasad unbundlingu. Ponadto PKN ORLEN umacnia świadomość reguł ochrony konkurencji wśród pracowników poprzez szereg działań miękkich, w szczególności w formie szkoleń jak i bieżących informacji w wewnętrznych kanałach komunikacji.

TABELA 3 | Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki

Ilość toczących się (niezakończonych) postępowań sądowych i administracyjnych dotyczących zachowań naruszających swobodę konkurencji lub przepisów antymonopolowych, w których organizacja występuje jako uczestnik postępowania – 2	• PKN ORLEN i spółka z Grupy ORLEN jest uczestnikiem postępowania antymonopolowego wszczętego przez Prezesa UOKiK w przedmiocie praktyki ograniczającej konkurencję na rynku wytwarzania energii cieplnej oraz rynku sprzedaży detalicznej energii cieplnej w systemie sieciowym obejmującym obszar miasta stołecznego Warszawy z udziałem VEW, VEP, PGNiG Termika oraz d. PGNiG S.A. Decyzją z dnia 3 grudnia 2020 r. nr DOK-5/2020, Prezes UOKiK uznał działania VEW, VEP, PGNiG Termika oraz PGNiG S.A. za praktykę ograniczającą konkurencję na rynku wytwarzania energii cieplnej oraz rynku sprzedaży detalicznej energii cieplnej w systemie sieciowym obejmującym obszar miasta stołecznego Warszawy. Prezes UOKiK przychylił się do złożonego przez spółkę wniosku o odstąpienie nałożenia kary (wniosek leniency) i odstąpił od nałożenia kary pieniężnej m.in. na PGNiG S.A. /PKN ORLEN/ oraz PGNiG Termika. Uczestnicy, m.in. VEW oraz VEP złożyli do Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów odwołania od decyzji. Sprawa jest w toku. • Ponadto, w 2022 roku pozostawała w toku sprawa przed Sądem Najwyższym tocząca się ze skargi kasacyjnej PKN ORLEN (złożonej przez d. PGNiG S.A.) od wyroku do Sądu Apelacyjnego z dnia 10 października 2019 r., dotycząca kary pieniężnej za nadużywanie pozycji dominującej na krajowym rynku hurtowej sprzedaży gazu ziemnego i dalej wyroku; skarga kasacyjna została przyjęta do rozpoznania. Postępowanie dotyczące zarzucanej praktyki związane jest z decyzją Prezesa UOKiK nr DOK-2/2012 z dnia 5 lipca 2012 r. Kara pieniężna została uiszczona w całości przez d. PGNiG S.A. w poprzednich latach.
Ilość zakończonych działań prawnych, w tym wszelkie decyzje lub wyroki – 1	W 2022 roku zakończyła się wyrokiem Sądu Apelacyjnego z dnia 21 kwietnia 2022 roku sprawa dot. decyzji Prezesa UOKiK DOK-12/2014 z dnia 30 grudnia 2014 roku dotycząca spółki Rafineria Nafty Jedlicze S.A. (obecnie ORLEN Południe S.A.) i z uwagi na uprawomocnienie się wyroku Sądu I instancji, uprawomocniła się także decyzja Prezesa UOKiK w zakresie nakładającym na ORLEN Południe S.A. karę pieniężną. Kara pieniężna została uiszczona w całości.



04

Taksonomia UE

1. Ramy regulacyjne

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 (dalej „Rozporządzenie 2020/852”) wprowadziło obowiązek ujawnienia w Sprawozdaniu nt. informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok informacji na temat tego, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona działalność kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo.

Kryteria służące ustaleniu, czy dana działalność gospodarcza jest zrównoważona zostały ustanowione w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (dalej „Rozporządzenie 2021/2139”) oraz w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2022/1214 z dnia

9 marca 2022 r. zmieniającym rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczegółowych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej (dalej „Rozporządzenie 2022/1214”)¹.

Obowiązki ujawnieniowe zostały doprecyzowane w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniającym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (dalej „Rozporządzenie 2021/2178”)².

¹ Rozporządzenie 2021/2139 oraz 2022/1214 określane dalej łącznie jako „Techniczne kryteria kwalifikacji”

² Rozporządzenie 2020/852, Rozporządzenie 2021/2139, Rozporządzenie 2022/1214 i oraz Rozporządzenie 2021/2178 określane dalej łącznie jako „Taksonomia”



2. Skonsolidowane ujawnienia Grupy ORLEN

W niniejszej sekcji PKN ORLEN jako niefinansowa jednostka dominująca prezentuje ujawnienia Grupy ORLEN zgodnie z wymogami Taksonomii. W ujawnieniach za 2021 rok spółka zobowiązana była do przedstawienia udziału procentowego działalności gospodarczej Grupy ORLEN kwalifikującej się do systematyki Taksonomii. **Ujawnienia za rok 2022 po raz pierwszy realizują obowiązek prezentacji, w jakim stopniu działalność Grupy ORLEN jest zrównoważona środowiskowo, czyli wnoszą istotny wkład w realizację co najmniej jednego ze wskazanych w Rozporządzeniu 2020/852 celów środowiskowych, nie wyrządza szkód pozostałym celom środowiskowym, prowadzona jest zgodnie z minimalnymi gwarancjami oraz spełnia wymogi Technicznych kryteriów kwalifikacji.** Obowiązek ten obejmuje w szczególności **wskazanie udziału procentowego obrotu pochodzącego ze sprzedaży produktów lub usług związanych z działalnością Grupy ORLEN zrównoważoną środowiskowo (dalej też „zgodną z Taksonomią”) oraz udziału procentowego nakładów inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatków operacyjnych (OpEx) odpowiadających aktywom lub procesom związanym z działalnością gospodarczą zrównoważoną środowiskowo** (dalej „kluczowe wskaźniki wyników”, „kluczowe wskaźniki”, „KPIs”).

Lista działalności kwalifikujących się do Taksonomii będzie rozbudowywana przez Unię Europejską. Obecnie trwają prace nad technicznymi kryteriami kwalifikacji dla kolejnych czterech celów środowiskowych tj. zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich, przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola, ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów, co może oznaczać, że inne cele środowiskowe mogą być realizowane przez obecnie kwalifikujące się lub kolejne objęte przez Taksonomię działalności Grupy ORLEN.

2.1. Określenie działalności kwalifikujących się do Taksonomii

Zgodnie z Rozporządzeniem 2021/2178 działalność gospodarcza kwalifikuje się do systematyki Taksonomii niezależnie od tego, czy ta działalność gospodarcza spełnia jakiegokolwiek lub wszystkie Techniczne kryteria kwalifikacji.

Grupa ORLEN dokonała kwalifikacji swojej działalności na podstawie opisu działalności zawartych w Technicznych kryteriach kwalifikacji oraz pomocniczo stosując zawarte w nich kody NACE.

Działalności gospodarcze Grupy ORLEN kwalifikujące się do Taksonomii związane są przede wszystkim z celem środowiskowym odnoszącym się do łagodzenia zmian klimatu. Działania wyszczególnione w zestawieniach przedstawionych na końcu niniejszej sekcji Sprawozdania związane są z działalnościami Grupy ORLEN generującymi przychody, działaniami w ramach których ponoszone są nakłady inwestycyjne lub wydatki operacyjne.

Działalności, z którymi nie jest związany przychód, nakłady inwestycyjne ani koszty operacyjne nie podlegają wymogom ujawnieniowym. Również projekty badawczo-rozwojowe, które znajdują się na wczesnym etapie realizacji nie stanowią działalności kwalifikującej się do Taksonomii.

Grupa ORLEN nie kwalifikowała do Taksonomii działalności bezpośrednio związanych z procesami rafineryjnymi, opartymi o paliwa kopalne, ponieważ Taksonomia nie obejmuje działalności związanej z produkcją i sprzedażą paliw. Procesy bezpośrednio związane z produkcją paliw w ocenie Grupy ORLEN również nie podlegają ujawnieniu, gdyż taka działalność nie realizuje i nie ma potencjału w zakresie realizacji celów środowiskowych, w sposób określony w Taksonomii. Przykładem są aktywa związane ze zintegrowanymi instalacjami wodorowymi, jak również inne instalacje i aktywa wykorzystywane do procesów rafineryjnych.

2.2. Określenie zgodności działalności zakwalifikowanych do Taksonomii

Proces ustalania zgodności z Taksonomią działalności zakwalifikowanych do Taksonomii w Grupie ORLEN polegał na analizie spełnienia kryteriów istotnego wkładu w łagodzenie zmian klimatu, następnie po określeniu działalności spełniających wymagania istotnego wkładu sprawdzona została zgodność z kryteriami nie czynienia poważnych szkód środowiskowych (dalej „DNSH”) w odniesieniu do pozostałych celów środowiskowych. Równocześnie w Grupie ORLEN przeprowadzona została analiza w celu ustalenia, czy Grupa ORLEN spełnia tzw. minimalne gwarancje, czyli czy Grupa ORLEN posiada procedury zapewniające przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka (w tym zasad i praw ustanowionych w ośmiu podstawowych konwencjach określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy) oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

Dla niektórych działalności kwalifikujących się, jak na przykład dla nowo budowanych elektrowni gazowych, na obecnym etapie inwestycji nie było możliwe udokumentowanie zgodności tych działalności z Technicznymi kryteriami kwalifikacji, dlatego działalności te prezentowane są jako kwalifikujące się do Taksonomii, ale niezgodne z Taksonomią, co w przyszłości może ulec zmianie.

2.2.1. Istotny wkład

Taksonomia ustanawia różne kryteria istotnego wkładu dla kwalifikujących się działalności. Grupa ORLEN dokonując analizy oceniała spełnienie ustanowionych dla poszczególnych działalności wymogów. Poniżej wyjaśniono, w jaki sposób

dokonano oceny zgodności spełniania tych kryteriów dla poszczególnych rodzajów działalności:

1. W zakresie działalności 4.1. *Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej*, 4.3. *Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej*, 4.10. *Magazynowanie energii elektrycznej*, 6.15. *Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny*, 7.6. *Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej* Rozporządzenie 2021/2139 nie wprowadza wymagań w zakresie istotnego wkładu - wystarczające jest prowadzenie działalności wymienionych w tych punktach. Stąd działalności Grupy ORLEN takie jak:

- produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej (4.1),
- produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej (4.3),
- elektrownia szczytowo-pompowa oraz magazyn energii w postaci baterii litowo-jonowych oraz kwasowo-ołowiowych (4.10),
- infrastruktura ładowania samochodów elektrycznych oraz punkty ładowania wodoru (6.15),
- montaż instalacji fotowoltaicznych (7.6)

wnoszą istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu.

2. W zakresie działalności 3.14. *Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych* Rozporządzenie 2021/2139 ustanowiło limity emisji GHG dla kryterium istotnego wkładu. Działalności związane z produkcją chemikaliów organicznych w ramach budowy Kompleksu Olefiny III (3.14) spełnia to kryterium.

3. W zakresie działalności 4.13. *Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów* Rozporządzenie 2021/2139 ustanowiło szereg wymogów w ramach kryterium istotnego wkładu, w tym limity emisji GHG. Część inwestycji w Grupie ORLEN związana z produkcją biopaliw zaawansowanych spełnia wymogi istotnego wkładu.
4. Przepisy Taksonomii w zakresie zgodności działalności 4.9. *Przesył i dystrybucja energii elektrycznej* z wymogami istotnego wkładu nie zostały sformułowane w sposób jednoznaczny i wymagają interpretacji. Grupa ORLEN dokonała interpretacji kryteriów istotnego wkładu wynikających z pkt 4.9 Rozporządzenia 2021/2139 w kontekście wymogów wynikających z art. 3 oraz art. 10 Rozporządzenia 2020/852 które stanowią, że istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu wnosi działalność związana m.in. z dystrybuowaniem energii ze źródeł odnawialnych. Na tej podstawie Grupa ORLEN przyjęła, iż zgodna z Taksonomią jest ta część przychodów, nakładów inwestycyjnych oraz wydatków operacyjnych, która jest związana z dystrybucją energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł (informacje na temat przyjętego wskaźnika alokacji zamieszczone są w części dotyczącej kluczowych wskaźników wyników oraz zasad rachunkowości).

Dodatkowo w zakresie działalności związanej z dystrybucją energii elektrycznej Rozporządzenie 2021/2139 wskazuje, które elementy infrastruktury mogą zostać uznane jako zgodne. Infrastruktura bezpośrednio związana z odnawialnymi źródłami energii (tj. przyłącza i rozbudowa sieci), infrastruktura elektryczna na potrzeby elektryfikacji transportu, infrastruktura pomiarowa oraz instalacja transformatorów wykorzystywanych w sieciach przesyłu i dystrybucji spełniają wymogi istotnego

wkładu i w kluczowych wskaźnikach wyników dotyczących działalności 4.9 uwzględniono ww. części infrastruktury.

Biorąc pod uwagę, że niektóre spółki z sektora energetycznego w swoich ujawnieniach zaprezentowały całą działalność związaną z dystrybucją energii elektrycznej jako zgodną z Taksonomią, oczekiwane byłoby, aby Komisja Europejska wydała w tym zakresie stosowną interpretację, tak by zapewnić porównywalność ujawnień w sektorze. Wydana interpretacja może wpłynąć na zakres przyszłych ujawnień.

5. W zakresie działalności 4.15. *Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych* Rozporządzenie 2021/2139 wprowadza kilka alternatywnych kryteriów. Część działalności w zakresie dystrybucji energii cieplnej prowadzonej w Grupie ORLEN jest zgodna z kryterium efektywnego systemu ciepłowniczego i spełnia wymogi istotnego wkładu.
6. W zakresie działalności 4.8. *Produkcja energii elektrycznej z bioenergii* Rozporządzenie ustanawia różne wymagania co do oceny istotnego wkładu w zależności od całkowitej mocy cieplnej instalacji. Do działalności spełniających te kryteria zakwalifikowano instalacje produkujące energię elektryczną o całkowitej nominalnej mocy cieplnej dostarczonej w paliwie poniżej 2 MW i wykorzystujących gazowe paliwa z biomasy.



2.2.2. Zgodność z kryteriami nie czynienia poważnych szkód (DNSH)

Kryteria DNSH mają na celu zapewnienie, że działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód innym celom środowiskowym. Połączenie kryteriów istotnego wkładu i DNSH ma na celu zapewnienie spójności między celami Taksonomii i uniknięcie sytuacji, w której jeden cel środowiskowy realizowany jest kosztem drugiego.

Kryteria DNSH dotyczące działań przyczyniających się do łagodzenia zmian klimatu obejmują szczegółowe wymagania dotyczące adaptacji do zmian klimatu, zrównoważonego wykorzystywania i ochrony zasobów wodnych i morskich, gospodarki o obiegu zamkniętym, zapobiegania zanieczyszczeniom i ich kontroli oraz ochrony i odbudowy bioróżnorodności i ekosystemów. Poszczególne kryteria DNSH różnią się w zależności od działalności (oprócz DNSH dla adaptacji do zmian klimatu, gdzie podejście do oceny są dla wszystkich działalności jest co do zasady takie samo).

Grupa ORLEN przeanalizowała kryteria DNSH związane ze wszystkimi rodzajami działalności gospodarczej spełniającej kryteria istotnego wkładu. Analiza ta uwzględniała m.in. ocenę lokalizacji, w których prowadzona jest dana działalność gospodarcza, specyfikę danej działalności gospodarczej oraz mających do niej zastosowanie kryteriów DNSH. Stąd niektóre działalności spełniające kryterium istotnego wkładu, np. elektrownie wodne, oddane do użytku kilkadziesiąt lat temu, ze względu na brak możliwości potwierdzenia spełnienia wymogów DNSH nie zostały uznane za zgodne z Taksonomią.

2.2.3. Zgodność z minimalnymi gwarancjami

Ocena zgodności działalności Grupy ORLEN z minimalnymi gwarancjami została wykonana z uwzględnieniem rekomendacji zawartych w raporcie: *Final Report on Minimum Safeguards*, opracowanym przez ciało doradcze Komisji Europejskiej - Platformę ds. zrównoważonego

finansowania (Platform On Sustainable Finance, dalej jako „Platforma”), biorąc pod uwagę procedury i procesy stosowane przez Grupę ORLEN. Ocena została przeprowadzona w odniesieniu do czterech obszarów tj. praw człowieka, korupcji i przekupstwa, uczciwej konkurencji i opodatkowania.

Stosowanie standardów odpowiedzialnego postępowania jest wpisane w kulturę Grupy ORLEN. Standardy te znajdują swoje odzwierciedlenie w wielu wewnętrznych procedurach i procesach. Podstawowymi politykami Grupy w tym zakresie są takie dokumenty jak: Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej ORLEN, Kodeks postępowania dla Dostawców GK ORLEN czy wdrożona w 2022 roku Polityka ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN.

Działania Grupy ORLEN w obszarze należytej staranności są stale rozwijane i wdrażane w sposób, który pozwala na ich integrację, co ma szczególne znaczenie w związku z przejęciami Grupy LOTOS i Grupy PGNiG dokonanymi w 2022 roku.

Platforma w swojej rekomendacji co do oceny zgodności z minimalnymi gwarancjami podnosi kwestie stwierdzonych naruszeń w poszczególnych obszarach.

W okresie, którego dotyczyła ocena, wobec spółki zależnej zostało wydane prawomocne orzeczenie z zakresu ochrony konkurencji, jednak dotyczy ono zachowań sprzed okresu 5 lat i według spółki nie ma żadnego wpływu na ocenę spełniania wymogów w 2022 r.

Poza tym nie stwierdzono zgłoszeń w rejestrach Krajowego Punktu Kontaktowego OECD oraz Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC). Więcej informacji dotyczących poszczególnych obszarów związanych z minimalnymi gwarancjami znajduje się w dedykowanych sekcjach Sprawozdania na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok (s. 45, 47, 121, 285).

3. Kluczowe wskaźniki wyników oraz zasady rachunkowości

Kluczowe wskaźniki wyników zostały obliczone zgodnie z wytycznymi zawartymi w Rozporządzeniu 2021/2178.

W celu obliczenia proporcji obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych zrównoważonych środowiskowo zastosowano te same zasady rachunkowości, które mają zastosowanie do sporządzania skonsolidowanych rocznych sprawozdań finansowych Grupy ORLEN. Przy kalkulacji wskaźników dla Grupy uwzględniono odpowiednie wyłączenia konsolidacyjne, stosowane w ramach sporządzania sprawozdań finansowych. W prezentacji kluczowych wskaźników wyłączono sprzedaż wewnątrzgrupową i obrót wynikający ze zużycia własnego. Zaznaczyć należy, że żadna część przychodów, CapEx i OpEx nie została policzona podwójnie. Grupa ORLEN prowadzi działalność również poza terytorium Polski. Wszystkie wykonywane działalności poddano ocenie w analogiczny sposób, jak w przypadku działalności prowadzonych na terenie Polski.

W przypadku działalności związanej z dystrybucją energii elektrycznej (działalność 4.9) na podstawie bilansu energii ustalono wskaźnik energii wprowadzonej do sieci i dystrybuowanej pochodzącej ze źródeł odnawialnych i uwzględniając ten wskaźnik określono, jaka część przychodów, nakładów inwestycyjnych oraz wydatków operacyjnych dotyczy działalności zgodnej. W kluczowych wskaźnikach wyników dotyczących działalności 4.9 uwzględniono również elementy infrastruktury wskazanej w pkt 4.9 Rozporządzenia 2021/2139.

KPI obrotu

Kluczowy wskaźnik wyników związany z obrotem ustalono dzieląc przychody netto ze sprzedaży produktów lub świadczenia usług związanych z działalnością gospodarczą Grupy ORLEN zgodną z systematyką Taksonomii przez skonsolidowane

przychody Grupy ORLEN. Jednostka Dominująca Grupy ORLEN sprawowała nadzór nad procesem przygotowania kluczowych wskaźników, weryfikując dane finansowe związane z działalnościami zrównoważonymi środowiskowo, aby nie doszło do podwójnego przypisania jakiegokolwiek wartości do kluczowych wskaźników.

Podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika obrotu stanowiły skonsolidowane przychody Grupy ORLEN za rok 2022, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży, opisane w Notach 13.1, 13.2, 13.3.

Kluczowy wskaźnik związany z obrotem został obliczony na podstawie danych finansowych dotyczących sprzedaży odbiorcom zewnętrznym produktów i usług zrównoważonych środowiskowo.

Spółka nie prezentuje podziału licznika KPI obrotu na przychody z leasingu i inne przychody ze względu na fakt, że 98,5% przychodów ze sprzedaży w Grupie ORLEN pochodzi z przychodów z tytułu umów z klientami.

KPI CapEx

Kluczowy wskaźnik związany z nakładami inwestycyjnymi ustalono dzieląc sumę nakładów inwestycyjnych związanych z działalnościami zrównoważonymi środowiskowo przez całkowite nakłady inwestycyjne Grupy ORLEN.

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły nakłady inwestycyjne Grupy ORLEN obejmujące zwiększenie rzeczowych aktywów trwałych, wartości niematerialnych, nieruchomości inwestycyjnych oraz aktywów z tytułu praw do użytkowania wraz z kapitalizacją kosztów finansowania zewnętrznego oraz zmniejszenie z tytułu otrzymanych/należnych kar za nieterminowe wykonanie kontraktu, ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za rok

2022 i opisane w Nocie 11 Przychody, koszty, wyniki finansowe, zwiększenia aktywów trwałych.

Wartości firmy, która zgodnie z MSR 38 nie jest zdefiniowana jako składnik wartości niematerialnych.

Różnica pomiędzy wartością CapEx wykazaną w skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy ORLEN, a mianownikiem wskaźnika CapEx wynika z ujęcia w mianowniku CapEx zakupionych praw majątkowych (dodatkowe informacje w Nocie 14.2.2 Prawa majątkowe) oraz zwiększenia środków trwałych, wartości niematerialnych i innych aktywów trwałych z tytułu nabycia nowych jednostek (bez wartości firmy) na dzień objęcia kontroli (dodatkowe informacje w Nocie 7.3 Rozliczenie transakcji nabycia akcji i udziałów zgodnie z MSSF 3 Połączenia jednostek).

W przypadku gdy te same rzeczowe aktywa trwałe lub wartości niematerialne wykorzystywane były także w celu wytwarzania produktów lub usług nie objętych systematyką Taksonomii dokonywano dezagregacji nakładów inwestycyjnych. Ustalając wartość nakładów inwestycyjnych (w liczniku KPI dla danej działalności), wzięto pod uwagę stopień wykorzystania aktywów lub wartości niematerialnych. W przypadku gdy dane aktywa wykorzystywane były do różnych działalności objętych systematyką, wartości związane z nakładami inwestycyjnymi były alokowane do licznika tylko raz.

Grupa ORLEN w mianowniku CapEx nie ujmuje otrzymanych nieodpłatnie praw majątkowych oraz

TABELA 2 | Podział ilościowy licznika dot. nakładów inwestycyjnych na zagregowanym poziomie działalności gospodarczej na występujące w Grupie ORLEN zdefiniowane przez Rozporządzenie 2021/2178 kategorie

Działalność zgodna (nr)	Zwiększenia środków trwałych (w mln zł) ¹	Inne zwiększenia (w mln zł) ²	Suma CapEx dla działalności zgodnej (w mln zł)	W tym, zwiększenia z połączeń (w mln zł)	W tym, zawarte w planie CapEx (w mln zł)	Całkowite nakłady inwestycyjne w ramach planu CapEx (w mln zł)	Planowana data osiągnięcia zgodności dla projektów inwestycyjnych realizowanych w ramach działalności objętych planem CapEx
3.14	3 505,10	0,00	3 505,10	0,00	3 505,10	9 230,95	2024
4.1	57,63	0,00	57,63	0,24	40,55	300,90	2023
4.3	6,51	0,00	6,51	0,00	0,00	nd.	nd.
4.8	36,48	0,00	36,48	0,00	36,48	152,59	2024
4.9	263,10	523,62	786,72	0,00	nd.	nd.	nd.
4.10	2,79	0,00	2,79	0,00	nd.	nd.	nd.
4.13	351,94	0,00	351,94	0,00	351,94	1 249,68	2024
4.15	2,77	0,00	2,77	0,00	0,00	nd.	nd.
6.15	49,74	2,73	52,47	0,82	47,82	169,37	2024
7.6	2,13	0,38	2,51	2,17	0,00	nd.	nd.
Razem	4 278,18	526,73	4 804,92	3,23	3 981,87	11 103,50	

¹ uwzględnia środki trwałe w budowie

² brak możliwości podziału ilościowego nakładów inwestycyjnych związanych z częścią CapEx dla działalności 4.9, dla której zastosowano klucz alokacji

Kluczowy wskaźnik wyników CapEx uwzględnia nakłady inwestycyjne będące częścią planu (dalej „plan CapEx”) mającego na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do systematyki. Szczegółowe informacje na temat nakładów inwestycyjnych będących częścią licznika KPI CapEx, w tym nakłady inwestycyjne będące częścią Planu CapEx przedstawia Tabela 2.

TABELA 3 | Podział ilościowy dot. wydatków operacyjnych

	Koszty (w mln zł)
Koszty badań i rozwoju	0,00
Działania w zakresie renowacji budynków	0,38
Nieskapitalizowane leasingi	2,27
Koszty utrzymania i napraw	102,20
Inne	0,11
Razem OpEx dla działalności zgodnej	104,96

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

Szczegółowe informacje na temat wydatków operacyjnych będących częścią licznika KPI OpEx, przedstawia Tabela 3.

KPI OpEx

Kluczowy wskaźnik związany z wydatkami operacyjnymi ustalono dzieląc sumę wydatków operacyjnych związanych z działalnościami zgodnymi z systematyką Taksonomii przez wydatki ogółem.

W odniesieniu do wydatków operacyjnych podstawę do wyliczenia kluczowego wskaźnika stanowiły wydatki operacyjne Grupy ORLEN obejmujące

Ujawnienie dodatkowe

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

Kluczowy wskaźnik związany z nakładami inwestycyjnymi nie uwzględnia nakładów inwestycyjnych poniesionych przez Grupę ORLEN w 2022 roku w wysokości 73,3 mln zł na przygotowanie budowy morskiej farmy wiatrowej w Baltic Power sp. z o.o.

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

Prezentacja tabel 4–11 stanowi wykonanie obowiązku prezentacji kluczowych wskaźników wyników i uwzględnia wymagane przez Rozporządzenie 2021/2178 oraz Rozporządzenie 2022/1214 wzory

TABELA 4 I Udział procentowy obrotu z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką

				Kryteria dotyczące istotnego wkładu			Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzaj poważnych szkód”													
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót (wartość bezwzględna) (3) mPLN	Część obrotu (4) %	Łagodzenie zmian klimatu (5) %	Adaptacja do zmian klimatu (6) %	Zasoby wodne i morskie (7) %	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8) %	Zanieczyszczenie (9) %	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10) %	Łagodzenie zmian klimatu (11) T/N	Adaptacja do zmian klimatu (12) T/N	Zasoby wodne i morskie (13) T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14) T/N	Zanieczyszczenie (15) T/N	Różnorodność biologiczna (16) T/N	Minimalne gwarancje (17) T/N	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18) %	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N–1 (19) %	Kategoria (działalność wspomagająca) (20) E	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) (21) T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	4.1	20,09	0,01%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	–	T	T	0,0%	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej	4.3	416,57	0,15%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,2%	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	1 739,04	0,63%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	T	T	T	0,6%	–	E	–
Magazynowanie energii elektrycznej	4.10	142,16	0,05%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,1%	–	E	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	18,66	0,01%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	0,0%	–	–	–
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	3,79	0,00%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	T	T	T	0,0%	–	E	–
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	7.6	30,13	0,01%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	–	–	–	T	0,0%	–	E	–
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)	–	2 370,43	0,85%	100%	0%												0,85%	–	1 915,11	–
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Produkcja wodoru	3.10	0,70	0,00%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja sadzy	3.11	65,15	0,02%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	3.14	8 080,41	2,91%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja amoniaku	3.15	1 209,40	0,44%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja kwasu azotowego	3.16	34,75	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych	3.17	6 920,51	2,49%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	4.5	359,92	0,13%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z bioenergii	4.8	74,11	0,03%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	2 538 40	0,91%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	4.13	2 495,75	0,90%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	17,28	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z bioenergii	4.20	116,63	0,04%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wysokosprawna kogeneracja energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z gazowych paliw kopalnych	4.30	1 443,29	0,52%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków	5.3	2,76	0,00%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Fermentacja beztlenowa bioodpadów	5.7	0,54	0,00%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Transport kolejowy towarów	6.2	23,57	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)	–	23 383,16	8,42%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Razem (A.1+A.2)	–	25 753,60	9,28%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1 915,11	0,00
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)	–	251 810,13	90,72%																	
Razem (A+B)	–	277 563,72	100%																	

TABELA 4 | Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką

							Kryteria dotyczące istotnego wkładu			Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzaj poważnych szkód”										
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym (3) mPLN	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych (4) %	Łagodzenie zmian klimatu (5) %	Adaptacja do zmian klimatu (6) %	Zasoby wodne i morskie (7) %	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8) %	Zanieczyszczenie (9) %	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10) %	Łagodzenie zmian klimatu (11) T/N	Adaptacja do zmian klimatu (12) T/N	Zasoby wodne i morskie (13) T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14) T/N	Zanieczyszczenie (15) T/N	Różnorodność biologiczna (16) T/N	Minimalne gwarancje (17) T/N	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18) %	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N-1 (19) %	Kategoria (działalność wspomagająca) (20) E	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) (21) T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	3.14	3 505,10	3,88%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	3,88%	–	–	T
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	4.1	57,63	0,06%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	–	T	T	0,06%	–	–	–
Produkcja ennergii elektrycznej z energii wiatrowej	4.3	6,51	0,01%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,01%	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z bioenergii	4.8	36,48	0,04%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	0,04%	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	786,72	0,87%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	T	T	T	0,87%	–	E	–
Magazynowanie energii elektrycznej	4.10	2,79	0,00%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,00%	–	E	–
Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	4.13	351,94	0,39%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	0,39%	–	–	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	2,77	0,00%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	0,00%	–	–	–
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	52,47	0,06%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	T	T	T	0,06%	–	E	–
Montaż, konserwacja i naprawa systemów technologii energii odnawialnej	7.6	2,51	0,00%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	–	–	–	T	0,00%	–	E	–
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)*	–	4 804,92	5,32%	100%	0%												5,32%	–	844,49	3 505,10
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Produkcja wodoru	3.10	30,70	0,03%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja sadzy	3.11	39,05	0,04%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja chloru	3.13	12,47	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	3.14	190,16	0,21%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja amoniaku	3.15	36,52	0,04%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja kwasu azotowego	3.16	18,48	0,02%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych	3.17	68,97	0,08%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	4.5	6,30	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z bioenergii	4.8	98,98	0,11%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	1 043,21	1,16%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Magazynowanie energii ciepłej	4.11	24,98	0,03%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	4.13	225,51	0,25%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	12,43	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Kogeneracja energii ciepłej/chłodniczej i energii elektrycznej z bioenergii	4.20	4,89	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z gazowych paliw kopalnych	4.29	1 389,84	1,54%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wysokosprawna kogeneracja energii ciepłej/chłodniczej i energii elektrycznej z gazowych paliw kopalnych	4.30	1 911,75	2,12%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Modernizacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody	5.2	9,16	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Fermentacja beztlenowa bioodpadów	5.7	5,40	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Transport kolejowy towarów	6.2	169,60	0,19%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)	–	5 298,40	5,87%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,00	0,00
Razem (A.1+A.2)	–	10 103,32	11,19%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	844,49	3 505,10
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)	–	80 172,12	88,81%																	
Razem (A+B)	–	90 275,44	100%																	
*Dostosowany KPI CapEx w związku z emisją obligacji																				
			5,29%																	

TABELA 5 | Udział procentowy wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką

Działalność gospodarcza (1)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzaj poważnych szkód”													
	Kod lub kody (2)	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględny (3) mPLN	Udział procentowy wydatków operacyjnych (4) %	Łagodzenie zmian klimatu (5) %	Adaptacja do zmian klimatu (6) %	Zasoby wodne i morskie (7) %	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8) %	Zanieczyszczenie (9) %	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10) %	Łagodzenie zmian klimatu (11) T/N	Adaptacja do zmian klimatu (12) T/N	Zasoby wodne i morskie (13) T/N	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14) T/N	Zanieczyszczenie (15) T/N	Różnorodność biologiczna (16) T/N	Minimalne gwarancje (17) T/N	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18) %	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N-1 (19) %	Kategoria (działalność wspomagająca) (20) E	Kategoria (działalność na rzecz przejścia) (21) T
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																				
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	4.1	0,54	0,02%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	–	T	T	0,0%	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej	4.3	25,59	0,72%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,72%	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	71,19	2,00%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	–	T	T	T	T	2,0%	–	E	–
Magazynowanie energii elektrycznej	4.10	3,51	0,10%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	–	T	T	0,1%	–	E	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	3,54	0,10%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	–	T	T	T	0,1%	–	–	–
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	0,59	0,02%	100%	0%	–	–	–	–	–	T	T	T	T	T	T	0,0%	–	E	–
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)	–	104,96	2,94%	100%	0%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,94%	–	75,29	–
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Produkcja wodoru	3.10	0,01	0,00%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja sadzy	3.11	5,62	0,16%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja chloru	3.13	9,35	0,26%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja podstawowych chemikaliów organicznych	3.14	133,56	3,74%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja amoniaku	3.15	22,61	0,63%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja kwasu azotowego	3.16	8,61	0,24%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych	3.17	134,88	3,78%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z energii wodnej	4.5	26,90	0,75%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Produkcja energii elektrycznej z bioenergii	4.8	5,71	0,16%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	115,24	3,23%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wytwarzanie biogazu i biopaliw wykorzystywanych w transporcie oraz wytwarzanie biopłynów	4.13	4,82	0,14%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	1,89	0,05%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Kogeneracja energii ciepłej/chłodniczej i energii elektrycznej z bioenergii	4.20	0,34	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wysokosprawna kogeneracja energii ciepłej/chłodniczej i energii elektrycznej z gazowych paliw kopalnych	4.30	36,45	1,02%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków	5.3	0,50	0,01%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Transport kolejowy towarów	6.2	2,98	0,08%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)	–	509,46	14,29%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,00	0,00
Razem (A.1+A.2)	–	614,42	17,23%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	75,29	0,00
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																				
Wydatki operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)	–	2 951,97	83%																	
Razem (A+B)	–	3 566,39	100%																	

TABELA 6 | Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym

Lp	Działalność związana z energią jądrową	Obroty	CapEx	OpEx
1	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub jest na nią ekspozycję.	NIE	NIE	NIE
2	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE	NIE	NIE
3	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE	NIE	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		Obroty	CapEx	OpEx
4	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE	TAK	NIE
5	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	TAK	TAK	TAK
6	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE	NIE	NIE



TABELA 7 | Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (mianownik)

Lp		Kwota i udział – obroty						Kwota i udział – CapEx						Kwota i udział – OpEx					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającegozastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	2 370,43	0,85%	2 370,43	0,85%	0,00	0,00%	4 804,92	5,32%	4 804,92	5,32%	0,00	0,00%	104,96	2,94%	104,96	2,94%	0,00	0,00%
8	Całkowity mający zastosowanie kluczowy wskaźnik wyników	277 563,72	100,00%	277 563,72	100,00%	0,00	0,00%	90 275,44	100,00%	90 275,44	100,00%	0,00	0,00%	3 566,39	100,00%	3 566,39	100,00%	0,00	0,00%

TABELA 8 | Działalność gospodarcza zgodna z systematyką (licznik)

Lp		Kwota i udział – obroty						Kwota i udział – CapEx						Kwota i udział – OpEx					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
2	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
3	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
4	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
5	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
6	Kwota i udział działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	2 370,43	0,85%	2 370,43	0,85%	0,00	0,00%	4 804,92	5,32%	4 804,92	5,32%	0,00	0,00%	104,96	2,94%	104,96	2,94%	0,00	0,00%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	2 370,43	0,85%	2 370,43	0,85%	0,00	0,00%	4 804,92	5,32%	4 804,92	5,32%	0,00	0,00%	104,96	2,94%	104,96	2,94%	0,00	0,00%

TABELA 9 I Działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki, ale niezgodna z systematyką

Lp		Kwota i udział – obroty						Kwota i udział – CapEx						Kwota i udział – OpEx					
		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)		CCM + CCA		Łagodzenie zmian klimatu (CCM)		Adaptacja do zmian klimatu (CCA)	
		Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
1	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
2	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
3	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
4	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	1 389,84	1,54%	1 389,84	1,54%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
5	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	1 443,29	0,52%	1 443,29	0,52%	0,00	0,00%	1 911,75	2,12%	1 911,75	2,12%	0,00	0,00%	36,45	1,02%	36,45	1,02%	0,00	0,00%
6	Kwota i udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, o której mowa w sekcji 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	21 939,87	7,90%	21 939,87	7,90%	0,00	0,00%	1 996,82	2,21%	1 996,82	2,21%	0,00	0,00%	473,01	14,29%	473,01	14,29%	0,00	0,00%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki, ale niezgodnej z systematyką w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	23 383,16	8,42%	23 383,16	0,08	0,00	0,00%	5 298,40	5,87%	5 298,40	5,87%	0,00	0,00%	509,46	15,31%	509,46	15,31%	0,00	0,00%

TABELA 10 I Działalność gospodarcza niekwalifikująca się do systematyki

		Obroty		CapEx		OpEx	
		Kwota	Udział procentowy	Kwota	Udział procentowy	Kwota	Udział procentowy
1	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 1 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.26 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
2	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 2 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.27 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
3	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 3 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.28 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
4	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 4 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.29 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
5	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 5 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.30 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
6	Kwota i udział działalności gospodarczej, o której mowa w wierszu 6 wzoru 1, która jest działalnością gospodarczą niekwalifikującą się do systematyki zgodnie z sekcją 4.31 załączników I i II do rozporządzenia delegowanego (UE) 2021/2139 w mianowniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
7	Kwota i udział innych rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką, niewymienionych w wierszach 1–6 powyżej w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	251 810,13	90,72%	80 172,12	88,81%	2 951,97	82,77%
8	Całkowita kwota i całkowity udział rodzajów działalności gospodarczej zgodnej z systematyką w liczniku mającego zastosowanie kluczowego wskaźnika wyników	251 810,13	90,72%	80 172,12	88,81%	2 951,97	82,77%



05

Spółeczeństwo

Głównymi celami Grupy ORLEN są: rozwój i angażowanie społeczności lokalnych, zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy oraz budowanie społecznej, obywatelskiej i środowiskowej świadomości konsumentów. Grupa ORLEN wykorzystuje swoją znaczącą siłę nabywczą w regionie do promowania zasad zrównoważonego rozwoju w łańcuchach wartości.

2896

wolontariuszy programu wolontariatu
pracowniczego Grupy ORLEN

Współpraca z **90** sportowcami,
ponad **70** klubami sportowymi,
10 związkami sportowymi

22,5 tys.

beneficjentów działań pomocowych programu
wolontariatu pracowniczego Grupy ORLEN

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze społecznym:



Wskaźniki GRI Standards:

GRI 11.14.1	Zarządzanie tematem istotnym: Wpływ na gospodarkę	GRI 11.15.3	Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną
GRI 11.14.4	Inwestycje infrastrukturalne oraz usługi wspierające	GRI 11.15.4	Skargi zgłoszone przez lokalne społeczności
GRI 11.14.5	Zidentyfikowanie i opis znacznego pośredniego wpływu ekonomicznego wraz z wyróżnieniem skali i zakresu oddziaływania	GRI 11.20.5	Jednostki biznesowe organizacji uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe
GRI 11.15.1	Zarządzanie tematem istotnym: Społeczności lokalne	GRI 11.22.1	Zarządzanie tematem istotnym: Polityka publiczna
GRI 11.15.2	Jednostki biznesowe organizacji uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe	GRI 11.22.2	Kontrybucje polityczne

1. Zarządzanie obszarem społecznym

GRI 11.14.1

Zarządzanie tematem istotnym: Wpływ na gospodarkę

GRI 11.15.1

Zarządzanie tematem istotnym: Społeczności lokalne

Opis obszaru

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

- Nadzór nad działaniami CSR zgodnymi ze standardami rynku kapitałowego, w tym przede wszystkim za organizowanie programów społecznych oraz prowadzenie działań charytatywnych.
- Kształtowanie relacji ze społecznościami lokalnymi.
- Koordynację oraz promocję ogólnopolskich i regionalnych programów społecznych.
- Promowanie postaw prospołecznych.
- Kontynuację prac nad utrzymaniem platformy współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w obrębie Grupy ORLEN.

- Realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023 w obszarze społecznym.

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

Działania CSR prowadzone są w oparciu o **Strategię Grupy ORLEN do 2030 roku, Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023, Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN** oraz **Agendę 2030** – rezolucję ONZ dotyczącą zrównoważonego rozwoju w wymiarze zarówno globalnym, jak i lokalnym. Działalność dobroczynną reguluje **Polityka dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** oraz **Standard organizacyjny w zakresie prowadzenia Polityki dobroczynności przez Spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN**.

W 2022 roku położony został nacisk na realizację projektów związanych ze wsparciem i rozwojem społecznym, w tym **promocją i ochroną zdrowia, upowszechnianiem bezpieczeństwa w szerokim ujęciu, pomoc uchodźcom wojennym z Ukrainy, edukacją ekologiczną, a także ochroną środowiska naturalnego**.

Grupa ORLEN chce jak najlepiej wywiązywać się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Deklaruje otwartość na otaczający świat, wrażliwość na potrzeby ludzi oraz chęć niesienia pomocy. Stara się, aby prowadzone działania odpowiadały na potrzeby lokalnych społeczności i niosły za sobą realne zmiany w życiu ludzi, do których są kierowane. Realizując zasady społecznej odpowiedzialności, PKN ORLEN uczestniczy także w **zewnętrznych inicjatywach na rzecz zrównoważonego rozwoju**, których jest sygnatariuszem i promotorem, w tym m.in.:

- W 2018 roku PKN ORLEN podpisał deklarację Partnerstwa na rzecz dostępności stanowiącą zobowiązanie współpracy w ramach Programu Dostępność Plus, realizowanego przez rząd.
- Od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w inicjatywę Ministerstwa Rozwoju i Technologii – Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce. PKN ORLEN uczestniczy w realizacji Agendy 2030, dążąc do tego, aby podejmowane działania wspierały realizację wszystkich 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju. Cele te to m.in. zrównoważone miasta i społeczności, czysta i dostępna energia, odpowiedzialna produkcja i konsumpcja, dobra jakość edukacji, wzrost gospodarczy oraz godna praca.
- Od 2017 roku PKN ORLEN jest zaangażowany w działalność Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski.
- Od 2015 roku PKN ORLEN jest aktywnym członkiem Komisji ds. Zrównoważonego Rozwoju, która powstała przy Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego. Podczas Kongresu Polska Chemia w 2015 roku 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 swoich działań.



Wpływ społeczny Grupy ORLEN w 2022 roku

- **5 programów grantowych, 604 beneficjentów programów grantodawczych** Fundacji ORLEN
- **7 programów stypendialnych, 776 stypendystów** Fundacji ORLEN
- **2896 wolontariuszy programu wolontariatu pracowniczego Grupy ORLEN**
- **20 tys. godzin** przepracowanych w ramach programu wolontariatu pracowniczego Grupy ORLEN
- **22,5 tys. beneficjentów** działań pomocowych programu wolontariatu pracowniczego
- **7,3 tys. – liczba osób**, które odwiedziły mobilną strefę edukacyjną **#IGNACYteam**
- **4,8 tys. konsultacji i badań** przeprowadzonych w ramach dwóch edycji Miasteczka Zdrowia
- **416 konsultacji lekarskich** udzielonych w Punkcie Pomocy Palącym w Płocku w ramach Programu kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów
- Ponad **310 połączeń** zrealizowanych na infolinii Programu kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów

Kluczowe polityki

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

Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN określa wartości, zasady postępowania i normy, które wyznaczają standardy etyczne dla wszystkich pracowników Grupy ORLEN, w oparciu o znowelizowane podejście do rozumienia wartości ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, a także aktualną skalę i strategię działania, zakres wymagań otoczenia Koncernu oraz najlepszych praktyk z zakresu etyki biznesowej. Ponadto jest dokumentem wspierającym realizację strategii biznesowej ORLEN 2030.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023 jest zintegrowana ze strategią biznesową ORLEN2030 i strategią dekarbonizacji do 2050 roku. Ta synergia działań pozwala na realizację ambitnej agendy biznesowej na najbliższą dekadę, wzmocnienie wyników finansowych Grupy ORLEN, a także budowanie długoterminowej wartości dla wszystkich interesariuszy. Strategia Zrównoważonego Rozwoju realizuje również ambitne cele Porozumienia paryskiego, Agendy 2030 ONZ i Europejskiego Zielonego Ładu. W jej ramach wyróżniono trzy filary ESG: środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny.

Polityka dobroczynności PKN ORLEN S.A. stanowi istotny element społecznej odpowiedzialności PKN ORLEN i jest jednym z głównych narzędzi wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023, która wyznacza ambitne cele z zakresu zrównoważonego rozwoju i CSR. Jest również ściśle powiązana ze strategią biznesową Koncernu do 2030 roku. PKN ORLEN prowadzi działalność dobroczynną, kierując się wartościami Grupy ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, oraz zasadami

postępowania przedstawionymi w Kodeksie etyki Grupy Kapitałowej ORLEN. Polityka dobroczynności określa również zasady udzielania, wykorzystania i rozliczania darowizn. Działania dobroczynne są podejmowane bezpośrednio przez Grupę ORLEN oraz za pośrednictwem Fundacji ORLEN, Fundacji ORLEN dla Pomorza, Fundacji PGNiG S.A. im. Ignacego Łukasiewicza, Fundacji ANWIL, Fundacji ORLEN Unipetrol oraz Fundacji Energia.

Realizując założenia Polityki dobroczynności, firma pokazuje, jak wywiązuje się z roli odpowiedzialnego przedsiębiorcy i pracodawcy, członka społeczności oraz dobrego sąsiada. Za deklaracją otwartości na otaczający świat, wrażliwości na potrzeby ludzi oraz chęci niesienia pomocy stoją konkretne działania. Zaangażowanie dobroczynne PKN ORLEN jest odpowiedzią na potrzeby interesariuszy, w tym głównie społeczności lokalnych. Dzięki ogólnopolskiemu charakterowi wielu inicjatyw udaje się dotrzeć do miejsc, gdzie pomoc jest potrzebna, a wsparcie Koncernu powoduje realne zmiany w życiu społeczeństwa.

Standard organizacyjny w zakresie prowadzenia polityki dobroczynności przez spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN – standard został wprowadzony w 2022 roku w ramach dążenia do synergii działań społecznych w Grupie ORLEN. Został oparty na zaktualizowanej Polityce dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A., zatwierdzonej przez Zarząd PKN ORLEN we wrześniu 2022 roku. Od 2021 roku funkcjonuje Standard organizacyjny w zakresie nadzoru nad fundacjami, w których fundatorem bądź jednym z fundatorów jest PKN ORLEN lub spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN. Standard został oparty na Zasadach nadzoru nad fundacjami, w których fundatorem jest PKN ORLEN lub spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN, zatwierdzonych przez Zarząd PKN ORLEN w grudniu 2020 roku.

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 ochrony praw człowieka w Grupie Kapitałowej ORLEN określa zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Grupie, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.

Polityka zakupowa Grupy Kapitałowej ORLEN – celem polityki jest wspieranie realizacji strategii Grupy ORLEN poprzez zarządzanie kategoriami zakupowymi, budowanie nowoczesnej kultury zarządzania i doskonałości operacyjnej oraz dbałość o zrównoważony łańcuch dostaw. Jednym z celów strategicznych polityki jest kwalifikacja i ocena dostawców.

Instrukcja zakupowa – dokument wprowadzający do stosowania oraz stanowiący narzędzie realizacji celów opisanych w Polityce zakupowej.

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. Każdy dostawca współpracujący z Grupą ORLEN zobowiązuje się respektować zasady opisane w Kodeksie postępowania dla dostawców, wskazujące na poszanowanie standardów społecznych, środowiskowych, etycznych i ładu korporacyjnego. Ocena zgodności działań dostawcy z zasadami kodeksu postępowania stanowi integralny element procesu wyboru i okresowej oceny dostawców Grupy ORLEN.

Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN – deklaracja realizacji celów biznesowych w sposób transparentny, uczciwy i etyczny. Celem Polityki jest zwiększenie świadomości pracowników, kształtowanie pożądanych postaw i zachowań, a także usprawnienie procedur i nadzoru nad procesami biznesowymi.

Polityka przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN – określają sposób postępowania pracowników Grupy Kapitałowej ORLEN w przypadku przyjmowania lub wręczania upominków.

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.

Poniżej zostały przedstawione wskaźniki własne dotyczące obszaru społecznego raportowane rok do roku.



2. Kluczowe wskaźniki efektywności

TABELA 12 I

Grupa ORLEN z wyłączeniem dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG		j.m.	2022	2021
Programy stypendialne Fundacji ORLEN – stypendyści ¹	[liczba]		776	651
Programy grantowe Fundacji ORLEN				
Program „Moje miejsce na Ziemi” ² – złożone wnioski	[liczba]		2473	1294
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]		170	185
Program „Moje miejsce na Ziemi” – szacowana liczba beneficjentów	[liczba]		222 102	464 758
Program „Moje miejsce na Ziemi” – wolontariusze zaangażowani w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]		2291	2116
Program „Moje miejsce na Ziemi” – osoby z niepełnosprawnościami zaangażowane w realizację nagrodzonych projektów	[liczba]		529	880
Program „ORLEN dla Strażaków” ³ – złożone wnioski	[liczba]		3367	2802
Program „ORLEN dla Strażaków” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]		375	267
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” ⁴ – złożone wnioski	[liczba]		88	203
Program „Czuwamy! Pamiętamy!” – wnioski nagrodzone grantami	[liczba]		28	34
Projekty zdrowotne dla społeczności lokalnych				
Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego ⁵ – działalność Punktu Pomocy Palącym w Płocku	[liczba]		416	257
Miasteczko Zdrowia – konsultacje i badania ⁶	[liczba]		4800	2000
Program grantowy „Zdrowie dla Płocka” – złożone wnioski ⁷	[liczba]		64	111

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 „Dla Rodaka” dla potomków Polaków wysiedlonych na Wschód.

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. W 2022 roku dofinansowano mniej projektów (w stosunku do 2021), za to kwoty pojedynczych grantów były wyższe. To przełożyło się na mniejszy całkowity zasięg programu.

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

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

⁵ 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. Dane dotyczące ilości konsultacji udzielonych w Punkcie Pomocy Palącym w Płocku.

⁶ W 2022 roku zrealizowano 2 edycje Miasteczka Zdrowia.

⁷ program grantowy Zdrowie dla Płocka – program grantowy skierowany do organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych działających na terenie Płocka oraz powiatów płockiego, gostynińskiego i sierpeckiego. W ramach inicjatywy wnioskodawcy mogą otrzymać darowiznę m.in. na organizację szkoleń, warsztatów, wykładów dotyczących profilaktyki zdrowotnej.

TABELA 12 I

Grupa ORLEN z wyłączeniem dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG	j.m.	2022	2021
Porgram grantowy "Zdrowie dla Płocka"— wnioski nagrodzone grantami	[liczba]	21	23
Projekty informacyjne			
Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców Regionu Płockiego – użytkownicy ⁸	[liczba]	1120	ponad 1000 (1070)
Program wolontariatu pracowniczego			
Akcje wolontariatu	[liczba]	250	105
Liczba wolontariuszy	[liczba]	2896	ponad 2000
Szacowana liczba beneficjentów akcji wolontariatu	[liczba]	ok. 22 500	6928
Projekty sponsoringowe na rzecz mieszkańców Płocka	[liczba]	34	28
Angażowanie klientów w projekty charytatywne ⁹			
Punkty programu Vitay przekazane przez klientów na cele charytatywne	[liczba]	54 285 000 zebrana kwota 271 425 PLN	34 841 600 zebrana kwota 174 596 PLN
Dostawcy PKN ORLEN, którzy mają obowiązek zapoznania się z Kodeksem postępowania dla dostawców PKN ORLEN, Polityką antykorupcyjną Grupy Kapitałowej ORLEN oraz Zasadami przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN S.A. i ich akceptacji	[%]	100	100

Poniżej zostały zaprezentowane główne wskaźniki efektywności dla dawnej Grupy PGNiG, która została włączona do Grupy ORLEN 2 listopada 2022 roku.

⁸ **Bezpłatny System Informacji dla Mieszkańców i Regionu Płockiego** – system informujący o projektach społecznych, kulturalnych, sportowych, itp. inicjowanych przez PKN ORLEN oraz Fundację ORLEN. System powiadamia także o możliwych uciążliwościach środowiskowych i czasowych utrudnieniach związanych z działalnością zakładu produkcyjnego w Płocku.

⁹ **Angażowanie klientów w projekty charytatywne** – umożliwienie klientom przekazywania punktów zebranych w programie lojalnościowym VITAY na cele społeczne charytatywne.

TABELA 13 I

Dawne PGNiG za okres XI-XII 2022	j.m.	2022 (XI-XII)	2021 (nie dotyczy)
Programy stypendialne Fundacji PGNiG – stypendiści (dane za dwa miesiące) ¹⁰	[liczba]	34	
Rachunek wdzięczności Fundacji PGNiG ¹¹ (dane za dwa miesiące)	[liczba]	1059	
Program wolontariatu pracowniczego – PGNiG i Fundacja (dane za dwa miesiące)			
Akcje wolontariatu	[liczba]	2	
Liczba wolontariuszy	[liczba]	52	
Szacowana liczba beneficjentów akcji wolontariatu	[liczba]	119	
Projekty sponsoringowe na rzecz społeczności lokalnej z obszaru działalności (dane za dwa miesiące)	[liczba]	21	
Programy własne Fundacji PGNiG – edukacja (dane za dwa miesiące)			
Być jak Ignacy (VII edycja) – liczba uczestników: kół naukowych / szkół / uczniów	[liczba]	2930 kół/ ok. 2100 szkół/ ponad 40 tys. uczniów	
Mali Wielcy Odkrywczy - II edycja 2022/2023 - liczba przedszkoli / szacowana liczba beneficjentów - dzieci	[liczba]	1505 przedszkoli/ ponad 30 tys. dzieci	
Muzeum Gazowni Warszawskiej – warsztaty i zajęcia edukacyjne dla dzieci i młodzieży (liczba uczestników)	[liczba]	ok. 2500 osób	

¹⁰ **Programy stypendialne Fundacji PGNiG:** Program stypendiów dla dzieci tragicznie zmarłych pracowników spółek z byłej Grupy Kapitałowej PGNiG oraz Program stypendiów prowadzony z PGNiG TERMIKA dla najzdolniejszych uczniów klas trzecich i czwartych kształcących się w szkołach średnich o profilu technicznym.

¹¹ Program wsparcia dla bohaterów polskiej historii w wysokości do 900 PLN miesięcznie za gaz kupiony od PGNiG. Program jest skierowany do Powstańców Warszawskich oraz Górników z Kopalni „Wujek”. Realizowany przy współpracy z PGNiG OD, ŚCWIS i UDSKIOR.

Dawna Grupa LOTOS za okres VIII-XII 2022:

- Zostało przekazanych 38 darowizn z przeznaczeniem na:

 - ochronę i promocję zdrowia
 - naukę, edukację i oświatę
 - upowszechnianie kultury fizycznej i sportu
 - kulturę i sztukę, w tym wsparcie działań na rzecz ochrony dziedzictwa kulturowego
 - porządek i bezpieczeństwo, w tym bezpieczeństwo publiczne i bezpieczeństwo ruchu drogowego
- pomoc społeczną
 - podtrzymanie tradycji narodowej
 - działalność wspomagającą rozwój wspólnot i społeczności lokalnych
 - wspieranie ratownictwa i ochrony ludności
 - pomoc ofiarom katastrof, klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych

3. Procedury należytej staranności

GRI 11.14.4

Inwestycje infrastrukturalne oraz usługi wspierające

GRI 11.14.5

Zidentyfikowanie i opis znacznego pośredniego wpływu ekonomicznego wraz z wyróżnieniem skali i zakresu oddziaływania

GRI 11.15.2

Jednostki biznesowe organizacji uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe

W 2022 roku PKN ORLEN kontynuował realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023, która wyznacza ambitne cele z zakresu zrównoważonego rozwoju i CSR, jest również ściśle powiązana ze strategią biznesową do 2030 roku. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023 odpowiada na rosnące oczekiwania inwestorów, dla których coraz bardziej istotne stają się rankingi i raporty ESG (Environmental, Social, Governance) pokazujące realne zaangażowanie firm w działania z zakresu zrównoważonego rozwoju. Działania CSR prowadzone są również w oparciu o Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN oraz Agendę 2030 – rezolucję ONZ dotyczącą zrównoważonego rozwoju w wymiarze zarówno globalnym, jak i lokalnym. Działalność dobroczynną reguluje Polityka dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A. oraz Standard organizacyjny w zakresie prowadzenia polityki dobroczynności przez spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN.

W ramach filaru społecznego Strategii **Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023** w 2022 roku kontynuowano działania

w kierunku wspierania potencjału lokalnych społeczności z poszanowaniem praw oferując różnego rodzaju programy edukacyjne, kulturalne, sportowe i budujące świadomość społeczną i ekologiczną (w tym promujące m.in. odpowiedzialną konsumpcję). W trosce o środowisko naturalne firma kontynuuje działania w zakresie budowania ekologicznej oferty poza-paliwowej dla klientów na stacjach poprzez, m.in. wprowadzanie ekologicznych opakowań, rozszerzenie oferty wegetariańskiej i recykling odpadów.

W 2022 roku położony został nacisk na realizację projektów związanych ze wsparciem i rozwojem społecznym, w tym promocją i ochroną zdrowia, upowszechnianiem bezpieczeństwa w szerokim ujęciu, pomoc uchodźcom wojennym z Ukrainy, a także ochroną środowiska naturalnego.

W związku z wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie, PKN ORLEN oraz fundacje korporacyjne udzielały aktywnego wsparcia finansowego i rzeczowego na cele związane z pomocą humanitarną. Działania kierowane były zarówno na tereny objęte konfliktem, jak również do uchodźców wojennych przybywających do Polski. Dzięki współpracy w szczególności z Fundacją ORLEN zrealizowano szereg działań wspierających społeczeństwo ukraińskie, m.in.:

- Przyjęto uchodźców do hotelu Petrochemia w Płocku należącego do PKN ORLEN. W hotelu przebywają dzieci i dorośli, którym spółka zapewnia nocleg, posiłki i opiekę psychologa – od 27 lutego 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku w sumie 66 uchodźców skorzystało z zaoferowanej pomocy w zakresie zakwaterowania i wyżywienia. Na dzień 31.12.2022 roku w hotelu przebywało 20 uchodźców (12 dzieci i 8 osób dorosłych). W grudniu 2022

roku PKN ORLEN podjął decyzję dotyczącą kontynuacji działania i pokrycia kosztów zakwaterowania i wyżywienia uchodźców w hotelu Petrochemia w okresie 1.01-30.06.2023 roku.

- PKN ORLEN udzielił darowizny rzeczowej Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych w postaci 5000 sztuk zestawów STARLINK, które umożliwiają korzystanie z Internetu za pośrednictwem satelity. Za pośrednictwem Fundacji ORLEN udzielono darowizny rzeczowej Fundacji Niezapomniani w postaci środków ochrony dla ludności cywilnej, żołnierzy i funkcjonariuszy Służby Granicznej Ukrainy.
- W maju 2022 roku Grupa ORLEN bezpłatnie udostępniła miastu Płock nieczynny obiekt hotelowy Dębowa Góra (okolice Płocka), w celu zakwaterowania uchodźców z Ukrainy (umowa użyczenia). Zostały przeprowadzone niezbędne prace remontowe budynku, a po oddaniu go do użytku na bieżąco pokrywa stałe koszty funkcjonowania obiektu. W grudniu 2022 roku PKN ORLEN podjął decyzję dotyczącą kontynuacji działania w okresie 1.01-30.06.2023 roku.
- Klientom stacji paliw ORLEN umożliwiono przekazywanie punktów w programie lojalnościowym VITAY na rzecz pomocy humanitarnej dla Ukrainy. W ramach tej akcji w okresie marzec-grudzień 2022 roku klienci stacji paliw ORLEN przekazali punkty na rzecz pomocy Ukrainie o łącznej wartości **ponad 177,3 tys PLN**.
- W ramach usługi ORLEN Paczka Koncern umożliwił przekazywanie najpotrzebniejszych darów Ukraińcom we wszystkich automatach paczkowych na terenie Polski. Na stronie ORLEN Paczka uruchomiona została zakładka „Pomoc Ukrainie”, zawierająca zweryfikowaną listę aktualnych potrzeb. Przesłane w ten sposób

dary trafiały do magazynu RUCH, należącego do Grupy ORLEN, w którym były dzielone na kategorie. Finalnie, przy współpracy z Konsulatem Generalnym RP we Lwowie, paczki z darami przekazywano bezpośrednio ludności cywilnej, która pozostała w Ukrainie.

- Zorganizowano punkty przystankowe (namioty) w czterech miejscach na granicy polsko-ukraińskiej, w których uchodźcy, mający za sobą niejednokrotnie kilkanaście i więcej godzin drogi mogli zjeść coś ciepłego, ogrzać się oraz sprawdzić, jak i gdzie mogą szukać dalszej pomocy. Zostały one rozlokowane w: Hrubieszowie, Zamościu, Radymnie i Ustrzykach Dolnych. Od kwietnia do połowy maja 2022 roku podobny punkt funkcjonował również na Dworcu Centralnym w Warszawie.
- Zorganizowano świetlice edukacyjne z szeroką gamą zajęć dla dzieci w różnym wieku w punktach recepcyjnych największych hal dla najmłodszych uchodźców w Warszawie i okolicach, m.in w: Centrum Targowo-Kongresowym Global Expo, w Centralnym Ośrodku Sportu przy ul. Łazienkowskiej w Warszawie oraz w hali PTAK Warsaw Expo w Nadarzynie k. Warszawy. Dzieci miały także możliwość zwiedzania muzeów połączonych z warsztatami i lekcjami języka polskiego.
- PKN ORLEN dołączył do promocji portalu #pomagamukrainie.gov.pl na swoich stacjach paliw.

- W ramach projektu ORLEN dla Płocka. Solidarni z Ukrainą w celu ułatwienia adaptacji w Polsce, dla dzieci w wieku szkolnym, młodzieży i dorosłych, którzy po wybuchu wojny na Ukrainie schronili się w Płocku, od 9 maja do 30 czerwca 2022 roku prowadzone były



kursy języka polskiego. Zajęcia odbywały się w Centrum Edukacji w Płocku, w jednej ze spółek Grupy ORLEN. Projekt cieszył się dużym zainteresowaniem. W bezpłatnych kursach wzięło udział 105 osób.

- W ramach działań mających na celu wsparcie ofiar konfliktu zbrojnego 1 czerwca 2022 roku PKN ORLEN i Fundacja ORLEN włączyły się w organizację Dnia Dziecka dla najmłodszych uchodźców z Ukrainy przy Centrum Pomocy Humanitarnej PTAK w Nadarzynie. Wydarzenie zainaugurowało letnią trasę kina plenerowego z ukraińskim dubbingiem, sfinansowanego przez Fundację ORLEN, które odwiedziło łącznie 50 punktów na terenie całej Polski.
- 6 grudnia 2022 roku PKN ORLEN i Fundacja ORLEN włączyły się w organizację mikołajkowego wydarzenia dla dzieci z Ukrainy przebywających w Centrum Pomocy Humanitarnej PTAK w Nadarzynie. Wydarzenie zainaugurowało świąteczną trasę kina objazdowego dla dzieci z Ukrainy – dzięki Fundacji ORLEN zrealizowano kolejnych 50 projekcji w całej Polsce.

Wsparcie służb mundurowych

W 2022 roku w okresie styczeń-kwiecień kontynuowano akcję społeczną Dziękujemy! skierowaną do służb mundurowych na granicy polsko-białoruskiej w związku z wybuchem kryzysu migracyjnego. Akcja na granicy została uruchomiona w grudniu 2021 roku. W jej ramach zorganizowano strefy kawowo-wypoczynkowe dostosowane do potrzeb żołnierzy. Celem akcji była nie tylko promocja postaw patriotycznych, ale także docenienie funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy codziennie z narażeniem życia dbają o nasze wspólne bezpieczeństwo.

Ponadto od 2020 roku realizowany jest **program kart lojalnościowych dla żołnierzy Wojsk Obrony Terytorialnej** uprawniający do indywidualnego korzystania przez żołnierzy WOT z rabatu na stacjach ORLEN. Karty rabatowe zostały wprowadzone 1 maja 2020 roku i do końca 2022 roku wydano ich łącznie 42 000 sztuk. W 2022 roku z użyciem kart żołnierze WOT zakupili 1,63 mln litrów paliwa.

Karty lojalnościowe dla zarejestrowanych strażaków z jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej należących do Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego.

Program uprawnia do indywidualnego korzystania przez strażaków OSP z rabatu na paliwa na stacjach ORLEN. W 2022 roku wydano 6000 kart lojalnościowych BIZNESTANK. Strażacy w 2022 roku zakupili 7,95 mln litrów paliwa. Od początku trwania współpracy wydano łącznie 113 834 karty BINZESTANK.

Projekty na rzecz 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**. Umowa obowiązuje do końca 2024 roku.

Głównym założeniem projektu jest podjęcie inicjatyw prozdrowotnych dotyczących chorób układu oddechowego i chorób nowotworowych oraz wdrożenie programów edukacyjnych, które mają podnieść świadomość na temat czynników ryzyka 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 2022 r.:

- Kontynuowano działalność infolinii pulmonologicznej i onkologicznej dla mieszkańców i kadry medycznej z Płocka i okolic (ponad 310 połączeń w 2022 roku). Konsultanci informowali o działaniach z zakresu profilaktyki onkologicznej, jak również zgodnie z zaleceniami umawiali konsultacje i wizyty u specjalistów z instytutów (zapewniana jest pomoc nawigatorów dla zgłaszających się osób w procesie diagnostyki / leczenia) – w 2022 roku przeprowadzono ponad 200 konsultacji w gabinetach instytutów prowadzących program.
- Kontynuowano działalność Punktu Pomocy Palącym i Punktu Porad Dietetycznych, który umożliwia dostęp do konsultacji lekarza, pielęgniarki, psychologa, dietetyka oraz uruchomiono punkt z poradami fizjoterapii oddechowej, w którym specjalista pomagał dobrać odpowiednio do wieku i stanu zdrowia zestawy podstawowych ćwiczeń oddechowych. W 2022 roku udzielono łącznie 416 konsultacji lekarskich, psychologicznych, psychoonkologicznych, dietetycznych oraz fizjoterapii oddechowej.

- W kwietniu 2022 roku zorganizowano konferencję prasową promującą program. Podsumowano działania zrealizowane w latach 2019-2021 oraz zaprezentowano nowe elementy programu – system komunikacji SMS dla pacjentów i lekarzy oraz konsultacje psychoonkologiczne.

- Uruchomiono bezpłatny system SMS z bieżącymi informacjami dotyczącymi programu służącemu komunikacji z przedstawicielami zawodów medycznych, pacjentami oraz społecznościami lokalnymi.

- Prowadzono szkolenia z zakresu onkologii dla personelu medycznego: lekarzy i pielęgniarek, przez doświadczony zespół lekarzy. W 2022 roku udało się przeszkolić łącznie 50 osób, szkolenia odbywały się w CM Medica w Płocku.

- Aktualizowano na bieżąco stronę programu: www.zdrowiedlaplocka.pib-nio.pl, która zawiera szereg przydatnych informacji o programie, prowadzonych działaniach, profilaktyce, leczeniu.

- W ramach akcji Różowy październik od października do grudnia 2022 roku lekarze z Narodowego Instytutu Onkologii i Instytutu Gruźlicy i Chorób Płuc udzielili 230 pracownikom w Warszawie i Płocku konsultacji onkologicznych, przeprowadzali badania dermatoskopem, oraz spirometryczne.

W związku z przedmiotowym programem zdrowotnym Fundacja ORLEN kontynuowała **program grantowy Zdrowie dla Płocka** – w 2022 roku miała miejsce jego 3. edycja. Wnioski o grant złożyły 64 organizacje. Granty opiewające łącznie na 300 tys. PLN trafiły do 21 organizacji, m.in. na organizację zajęć sportowych, spotkań z dietetykami oraz warsztatów na temat walki ze stresem.

W ramach działań promujących profilaktykę zdrowotną oraz umożliwiających wykonanie badań lekarskich, PKN ORLEN wraz z partnerami medycznymi zrealizowali w 2022 roku 4. i 5. edycję **Miasteczka Zdrowia**, które odbyły się 29 maja i 11 września w Płocku. Miasteczka odwiedziło ogółem ponad 3800 płocczan i mieszkańców pobliskich okolic, co zaowocowało przeprowadzeniem w sumie blisko 4800 badań i konsultacji lekarskich. W ramach wydarzenia uczestnicy mogli skorzystać z badań i konsultacji w różnych dziedzinach, w tym m.in. kardiologii, EKG, okulistyki, morfologii, podoskopii, laryngologii, gęstości kości pod kątem osteoporozy oraz spirometrii. Ponadto mieli możliwość sprawdzenia wad postawy oraz analizy składu ciała u dzieci, panie mogły poddać się badaniu mammograficznemu. Zainteresowani mogli również skonsultować się w sprawie doboru diety. Miasteczko Zdrowia objęte było honorowym patronatem Ministra Zdrowia.

Zaangażowanie w projekty na rzecz profilaktyki zdrowia jest ważne i dobrze oceniane przez mieszkańców Płocka w badaniu pn. Wizerunek PKN ORLEN wśród mieszkańców Płocka (realizacja listopad/grudzień 2022, agencja Mind & Roses). Najważniejszy wskazany obszar wsparcia to wsparcie służby zdrowia (67%) oraz na kolejnych miejscach promocja zdrowego trybu życia (58%). Ponadto mieszkańcy Płocka na pierwszym miejscu wymieniają projekty promujące profilaktykę zdrowotną jako ten obszar (spośród ocenianych działań CSR), w który w pierwszej kolejności powinien angażować się Koncern.

Wsparcie sportu, kultury, sponsoring społeczny

W 2022 roku Grupa ORLEN umocniła się na pozycji największego sponsora polskiego sportu zawodowego i amatorskiego. Ostatnie lata to dynamiczny wzrost zaangażowania. **Na wsparcie sportu, kultury i działań CSR Koncern przeznacza**

dziś aż o 180% więcej w porównaniu z 2015 rokiem. Liczba indywidualnych umów ze sportowcami wzrosła w tym czasie z 13 do ponad 90, z klubami sportowymi – z 12 do ponad 70, a ze związkami sportowymi z 2 do 10.

To przekłada się na pozytywny wizerunek marki w oczach klientów. 77% ankietowanych w badaniu ARC Rynek i opinia zauważa korzystny wpływ sponsoringu w obszarze sportu oraz technologii i innowacji.

Głównym projektem sponsoringowym realizowanym przez PKN ORLEN była współpraca z zespołem Formuły 1 – **Alfa Romeo F1 Team ORLEN**. Zespół wywalczył 6. miejsce w klasyfikacji konstruktorów w sezonie 2022. W ten sposób Koncern konsekwentnie realizował swoją strategię budowania rozpoznawalności marki na całym świecie, co pomaga szczególnie przy budowaniu świadomości poza granicami Polski, gdzie pojawia się coraz więcej stacji ORLEN.

Miniony rok był kolejnym, w którym Koncern współpracował z **Robertem Kubicą**, ambasadorem marki, który niezmiennie zaliczany jest do grona najbardziej utytułowanych i rozpoznawalnych polskich sportowców. Kubica przez ostatni rok był kierowcą testowym Alfa Romeo F1 Team ORLEN oraz uczestniczył w serii wyścigowej WEC, czyli Długodystansowych Mistrzostwach Świata. W barwach Prema ORLEN Team odniósł wielki sukces, stając razem z partnerami na podium legendarnego 24-godzinnego wyścigu w Le Mans jako pierwszy Polak w historii.

Po fuzji PKN ORLEN z Grupą LOTOS w barwach ORLEN Rally Team zadebiutował **Kajetan Kajetanowicz**. Najbardziej utytułowany polski kierowca rajdowy rywalizował na trasach Rajdowych Mistrzostw Świata – WRC 2, gdzie zanotował kolejny bardzo dobry rok stając po raz 4. z rzędu na podium. Zmagania sezonu 2022 zakończył na 3. miejscu.

ORLEN Team reprezentują także zawodnicy różnych dyscyplin ze świata motorsportu, którzy w 2022 roku odnieśli sukcesy. **Bartosz Zmarzlik** sięgnął po trzeci tytuł indywidualnego mistrza świata na żużlu, Mikołaj Marczyk zadebiutował w Rajdowych Mistrzostwach Świata, a motorowodniak **Bartłomiej Marszałek** zajął 2. i 3. miejsce podczas finałowych rund Grand Prix Mistrzostw Świata wodnej F1 w Szardży.

Zawodnicy **ORLEN Team** mają za sobą także historyczny występ w najsłynniejszym rajdzie terenowym świata. Podczas 44. edycji Rajdu Dakar **Kamil Wiśniewski** został pierwszym reprezentantem zespołu, który ukończył rywalizację na podium. Quadowiec zajął 3. lokatę. W rywalizacji kierowców Kuba Przygoński uplasował się na 6. miejscu, a motocyklista Maciej Gienza był 18.

Koncern nierozdzielnie związany jest z motoryzacją, dlatego oprócz sponsoringu motorsportu inicjuje **działania promujące bezpieczeństwo w ruchu drogowym**. W 2022 roku zorganizowano kolejne szkolenia z zakresu bezpiecznej jazdy, z których skorzystały tysiące kierowców. W 2022 roku wystartowała nowa odsłona kampanii #DobryKierowca, która mocno podkreślała znaczenie budowania świadomości i postaw sprzyjających ochronie środowiska naturalnego. Robert Kubica wraz z najmłodszymi ekodoradcami pokazywali, że każdy może przyczynić się do ochrony środowiska, świadomie wybierając właściwe produkty i usługi. Kierowcy ORLEN Team, Mikołaj Marczyk oraz Jakub Przygoński, byli częścią specjalnego wydarzenia Fundacji ORLEN, która w minionych 12 miesiącach wyremontowała jedno ze skrzydeł w Centrum Zdrowia Dziecka



w Warszawie. Zawodnicy spotkali się z najmłodszymi i towarzyszyli im podczas jednego dnia w szpitalu, odpowiadając na ich pytania i rozdając drobne upominki.

Fuzja z Grupą LOTOS była bardzo ważna także pod kątem inwestycji i realizacji projektów sponsoringowych. PKN ORLEN został **Głównym Sponsorem Reprezentacji Polski w piłce nożnej**. To właśnie piłkarze występowali w najważniejszej sportowej imprezie w 2022 roku. Rywalizowali w Mistrzostwach Świata, które na przełomie listopada i grudnia odbyły się w Katarze. Biało-czerwoni po 36 latach awansowali do fazy pucharowej, gdzie w 1/8 finału przegrali z późniejszymi wicemistrzami świata – Francuzami.

Miniony rok był również pierwszym, w którym PKN ORLEN współpracował z **Polskim Związkiem Narciarskim**. Sezon 2022/23 rozpoczął się od sukcesów – Dawid Kubacki wygrał dwa konkursy inaugurujące zmagania w Pucharze Świata, które odbyły się na skoczni w Wiśle. Reprezentant Polski zakończył rok jako lider cyklu. Współpraca między PZN a Koncernem nie ogranicza się wyłącznie do wsparcia pierwszej kadry. Jako Generalny Sponsor polskiego narciarstwa PKN ORLEN współpracuje również przy projekcie ORLEN Szukamy Następców Mistrza, który pomaga w wyszukiwaniu kolejnych talentów. W ramach programu organizowane są zawody ORLEN Cup, w których rywalizują młodzi skoczkowie i kombinatorzy norwescy, zarówno w kategorii chłopców jak i dziewcząt.



Ostatni rok był wyjątkowy w kontekście współpracy PKN ORLEN i **Polskiego Związku Piłki Siatkowej**. ORLEN był Sponsorem Głównym Mistrzostw Świata w Polsce, gdzie odbyły się światowe czempionaty zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Organizacja pierwszej z dwóch imprez w kalendarzu światowej federacji od dawna należała do Polski oraz Holandii, a przygotowanie zmagani najlepszych siatkarzy zostało przyznane w 2022 roku. Wszystko za sprawą rosyjskiej agresji na Ukrainę. To właśnie Rosja przygotowywała się do przeprowadzenia turnieju, jednak została wykluczona z rywalizacji, a prawo do organizacji otrzymały Polska oraz Słowenia.

Sukcesów nie zabrakło też na parkiecie, gdzie męska reprezentacja sięgnęła po 3. medal z rzędu, zdobywając srebro. Z kolei siatkarki porwały kibiców swoją grą i zapełniły największe hale w kraju. Rywalizację w mistrzostwach świata zakończyły na ćwierćfinale, w którym uległy Serbii po pasjonującym boju. Do sukcesów reprezentacji w minionym roku należy zaliczyć także 3. miejsce w Lidze Narodów siatkarzy. Bardzo dobre rezultaty osiągnęli również siatkarze plażowi – Michał Bryl

i Bartosz Łosiak, którzy wygrali turnieje Beach Pro Tour Challenge w Meksyku, Portugalii i Katarze oraz turniej Beach Pro Tour Elite 16 w Niemczech.

PKN ORLEN niezmiennie współpracuje z **Polskim Komitetem Olimpijskim** jako sponsor strategiczny. Podczas XXIV Zimowych Igrzysk Olimpijskich w Pekinie reprezentacja Polski liczyła 57 zawodniczek i zawodników. Do kraju wróciła z jednym medalem – brązem wywalczonym przez Dawida Kubackiego podczas rywalizacji skoczków narciarskich. Z kolei **Polski Komitet Paralimpijski** wysłał do Chin 11 reprezentantów oraz 4 przewodników. PKOI był odpowiedzialny za przygotowanie polskiej reprezentacji podczas XVI Letniego Olimpijskiego Festiwalu Młodzieży Europy, który odbył się w Bańskiej Bystrzycy. Polska Młodzieżowa Reprezentacja Olimpijska liczyła 95 osób i osiągnęła najlepszy wynik w swojej historii. Ze Słowacji przywoziła 20 krążków i zajęła 10. miejsce w klasyfikacji medalowej.

Dla **Polskiego Związku Lekkiej Atletyki**, którego Sponsorem Głównym jest PKN ORLEN, w 2022

roku priorytetami były starty w mistrzostwach świata w Eugene oraz mistrzostwach Europy w Monachium. W Stanach Zjednoczonych tytuł najlepszego na świecie wywalczył Paweł Fajdek, a 3 srebrne medale dołożyli Wojciech Nowicki oraz Katarzyna Zdziebło (dwukrotna wicemistrzyni świata w chodzie sportowym), natomiast podczas rywalizacji o laury na Starym Kontynencie biało-czerwoni wywalczyli 14 medali.

Wsparcie Koncernu kierowane jest nie tylko do związków sportowych, ale także profesjonalnych zawodniczek i zawodników zrzeszonych w **Grupie Sportowej ORLEN**. W ubiegłym roku odnieśli oni znaczące sukcesy. Warto wspomnieć m.in. o wymienionym już wcześniej Fajdku, który po złoty medal w rzucie młotem na mistrzostwach świata sięgnął po raz 5. z rzędu. **Aleksandra Mirosław** została mistrzynią Europy we wspinaczce sportowej, a podczas sezonu pobiła również dwukrotnie rekord świata. Podczas lekkoatletycznych ME medale zdobyły Anna Kiełbasińska (brąz w biegu na 400 metrów indywidualnie i w sztafecie), Iga Baumgart-Witan, Justyna Święty-Ersetic, Małgorzata Hołub-Kowalik (sztafeta 4 x 400 metrów), Sofia Ennaoui (brąz w biegu na 1500 metrów kobiet). Dodatkowo podczas multidyscyplinarnych mistrzostw Europy w Monachium sukcesy odniosły Marta Walczykiewicz (kajakarski brąz) oraz Urszula Łoś (2 medale w kolarstwie torowym – srebro i brąz).

Efektywny system szkolenia dzieci i młodzieży to jeden z filarów strategii sponsoringu sportowego Grupy ORLEN. Dyscypliny lekkoatletyczne są niezwykle pomocne w kreowaniu prozdrowotnych postaw wśród dzieci i młodzieży, dlatego Koncern zaangażował się w sponsoring wielu inicjatyw skierowanych do najmłodszych. W programie Z podwórka na bieżnię skorzystało ponad **5 tys. uczniów** w całym kraju, którzy rywalizowali w 10 zawodach. Projekt Hooop Spoort zrealizowano w 10 miejscowościach w Polsce dla **2,5 tys. dzieci**

z klas IV-VI szkół podstawowych. PKN ORLEN to partner główny Szkolnego Klubu Sportowego, a także Finałów Czwartków Lekkoatletycznych.

PKN ORLEN poszerzył działalność w dziedzinie wyścigów kolarskich dla zawodowców i amatorów. Sponsorował największy i najbardziej popularny wyścig – **Tour de Pologne**. Poza tym ponownie był głównym partnerem **ORLEN Wyścigu Narodów**, w którym w barwach narodowych rywalizowali najlepsi kolarze w kategorii U23. Wsparcie otrzymały także inicjatywy skupiające się na rywalizacji amatorów – ORLEN Lang Team Race, w tym ORLEN Tour de Pologne Amatorów.

PKN ORLEN niezmiennie angażuje się w **sponsoring sportu profesjonalnego w Płocku**. Szczypiorniści ORLEN Wisły Płock mają za sobą bardzo udany sezon, w którym wywalczyli Puchar Polski, sięgnęli po srebrny medal w PGNiG Superlidze oraz zajęli 3. miejsce w rozgrywkach EHF Ligi Europejskiej. Z kolei piłkarze Wisły Płock zakończyli sezon 2021/22 na 6. miejscu i na tej samej lokacji uplasowali się na zakończenie rundy jesiennej kolejnych rozgrywek. Wsparcie drużyn piłki ręcznej i nożnej ma wymiar zarówno biznesowy, jak i społecznej odpowiedzialności. To wyraz przywiązania PKN ORLEN do spraw Płocka i regionu oraz zrozumienia potrzeb lokalnej społeczności.

Grupa Energa, należąca do Grupy ORLEN od 2020 roku, również aktywnie działa na polu sponsoringu sportowego. To przede wszystkim szeroko zakrojona współpraca z **Polskim Związkiem Koszykówki** oraz sponsoring tytułarny rozgrywek najwyższej klasy rozgrywkowej w tej dyscyplinie – **Energa Basket Ligi Mężczyzn oraz Kobiet**. W 2022 roku reprezentacja Polski mężczyzn awansowała do strefy medalowej mistrzostw Europy po raz 1. od 55 lat. Związek odniósł także sukces na polu organizacyjnym, otrzymując prawo do współorganizacji EuroBasketu

w 2025 roku. Energa kontynuowała współpracę z federacją **Amp Futbol Polska**, klubami Energa MKS Kalisz czy wieloletnim partnerem – Lechią Gdańsk. Energa to również sponsor główny Tour de Pologne.

PKN ORLEN jako narodowy Koncern wspiera **inicjatywy na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego**. W 2022 roku kontynuowano współpracę z **Teatrem Wielkim – Operą Narodową**, gdzie zrealizowano 4 premiery, 23 spektakle

repertuarowe, 26 koncertów, 11 projektów specjalnych oraz 19 projektów edukacyjnych.

W kwietniu zorganizowano charytatywną galę dla Ukrainy Jesteśmy z Wami, z której dochód ze sprzedaży biletów przeznaczono na potrzeby dzieci z Ukrainy. Łączna frekwencja podczas wszystkich wydarzeń organizowanych w Teatrze Wielkim – Operze Narodowej była bliska 300 tys. widzów.



Wspierany przez ORLEN **Narodowy Instytut Fryderyka Chopina** w 2022 r. zorganizował m.in. obchody 212. rocznicy urodzin Fryderyka Chopina, których zwieńczeniem były dwa koncerty zwycięzcy XVIII Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina Bruce'a Liu, które zadedykowano ofiarom wojny na Ukrainie. Koncerty transmitowane były na kanale YouTube NIFC oraz na antenie Programu II Polskiego Radia. Liu wystąpił także podczas 18. Międzynarodowego Festiwalu Muzycznego Chopin i jego Europa. 25 tys. słuchaczy uczestniczyło w 35 koncertach (m.in. recitale fortepianowe, koncerty kameralne i symfoniczne), a większość z nich była ogólnodostępna w Internecie i audycjach Polskiego Radia.

ORLEN był także sponsorem odbywającego się w Filharmonii Narodowej **26. Wielkanocnego Festiwalu Ludwiga van Beethovena**. W kwietniu podczas 11 koncertów symfonicznych i 2 recitali fortepianowych na widowni zasiadło łącznie ponad 11 tysięcy słuchaczy, a kolejnych 60 tys. słuchało audycji w radiu.

PKN ORLEN po raz czwarty był mecenasem **IV Międzynarodowego Festiwalu Muzyki Europy Środkowo-Wschodniej Eufonie**. W ramach wydarzenia w Warszawie zorganizowano 13 koncertów, w których udział wzięło blisko 600 artystów. Wydarzenie zainaugurowali Symfonicy Wiedeńscy z Janem Lisieckim. W programie Eufonii znalazły się 3 światowe prapremiery i 3 polskie premiery. Większość z koncertów jest dostępna na kanale YouTube Narodowego Centrum Kultury, organizatora festiwalu.

W 2022 roku Koncern wspierał takie instytucje jak **Teatr Wielki – Opera Narodowa, Muzeum Narodowe w Warszawie, Muzeum Józefa Piłsudskiego w Sulejowku, Zamek Królewski w Warszawie, Muzeum Narodowe w Poznaniu czy Muzeum Pomnika Historii Frombork Zespół Katedralny**.

PKN ORLEN wspierał działania w obszarze promowania Polski także w obszarze projektów gospodarczo-ekonomicznych. Podczas wystawy światowej Expo 2020 Dubai objął mecenat nad projektem **Chopin na Expo 2020 Dubai**. Dzięki temu na terenie pawilonu Polski odbyło się w sumie niemal 300 recitali chopinowskich młodych pianistów.

Koncern działa aktywnie także w obszarze projektów patriotycznych. PKN ORLEN był partnerem strategicznym nagrody **BohaterON im. Powstańców Warszawskich**, mającej na celu wyróżnienie osób i instytucji, których działania w szczególny sposób promowały wiedzę o historii Polski XX wieku oraz edukację historyczno-patriotyczną, a od tego roku także współczesny wyraz patriotyzmu i wcielania w życie wartości, jakimi kierowali się Powstańcy Warszawscy.

Koncern był złotym mecenasem 10. edycji **Biegu Pamięci Żołnierzy Wyklętych „Tropem Wilczym”**, w którym wzięło udział aż 70 tys. biegaczy w całej Polsce. ORLEN kontynuował swoje wsparcie jako mecenas główny **Festiwalu Niepokorni, Niezłomni, Wyklęci**. Podczas 4 dni festiwalu przedstawiono w Gdyni ponad 100 filmów, wyemitowano 17 audycji radiowych oraz 15 wideoklipów. Zorganizowano także 26 paneli dyskusyjnych, 15 spotkań z reżyserami filmów, twórcami i świadkami historii, 9 wystaw, 5 promocji książek, oraz 2 uroczyste gale.

Podczas uroczystej gali 10. edycji **Strażnika Pamięci**, której mecenasem był PKN ORLEN, uhonorowano nagrodami osoby i instytucje w szczególny sposób dbające o kultywowanie pamięci o ważnych wydarzeniach z przeszłości Polski. Koncern został wyróżniony nagrodą jubileuszową z okazji 10-lecia Strażnika Pamięci za niestrudzone upamiętnianie najważniejszych wydarzeń historycznych oraz pielęgnowanie polskiego patriotyzmu. Ponadto Instytut Współpracy Polsko-Węgierskiej im. Wacława Felczaka przyznał prezesowi PKN ORLEN Danielowi Obajtkowi nagrodę Custos Virtutum – Strażnik Wartości.

W ramach sponsoringu społecznego PKN ORLEN wspiera organizacje, które na co dzień ratują życie i zdrowie Polaków. PKN ORLEN w 2022 roku, tak jak w poprzednich latach, wsparł działalność m.in.: **Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, Mazurskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego oraz Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego w Płocku i Legionowie**.

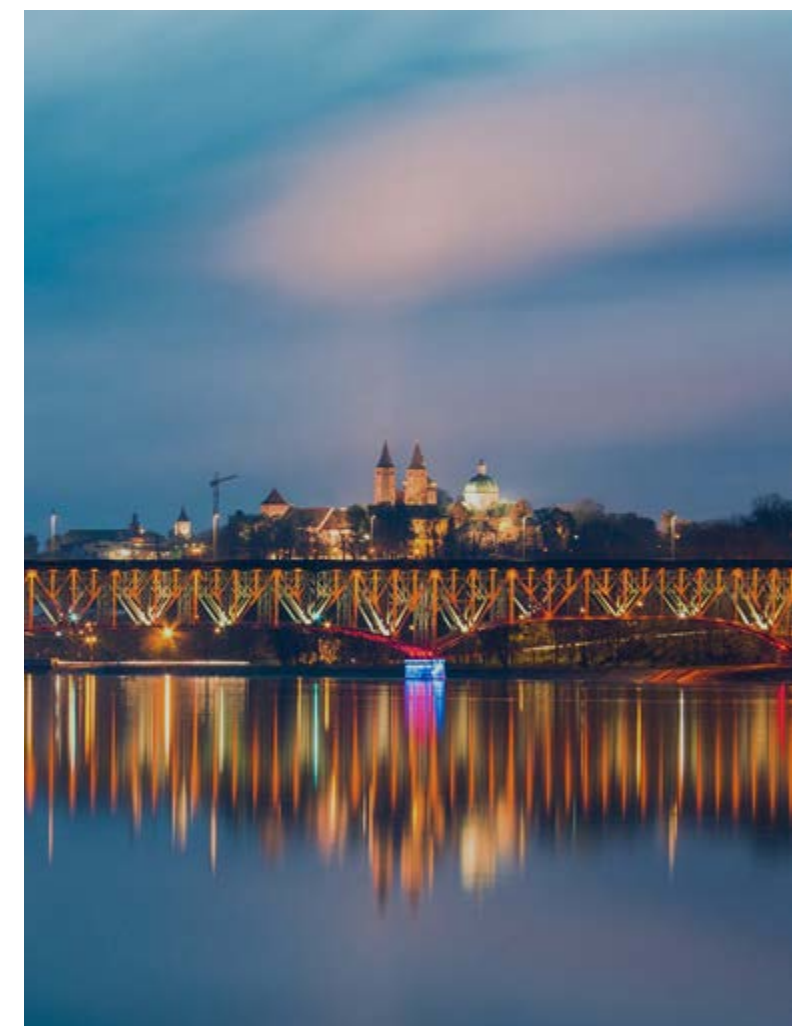
Współpraca ze społecznościami lokalnymi w Płocku

PKN ORLEN wraz ze spółkami wchodzącymi w skład Grupy ORLEN przywiązuje szczególną wagę do właściwego wywiązywania się z roli odpowiedzialnego członka społeczności lokalnych. Grupa ORLEN bierze pod uwagę zarówno bezpośredni wpływ na swoje otoczenie, jak i oddziaływanie pośrednie. Jest pracodawcą, podatnikiem, sponsorem, dobroczyńcą, partnerem dla licznych dostawców, instytucji i organizacji. Podstawowymi narzędziami stosowanymi do monitorowania skuteczności działań dla społeczności lokalnych są m.in. badania realizowane przez niezależne instytuty badawcze. Sondaże są przeprowadzane m.in. metodą wywiadów bezpośrednich z użyciem komputera – CAPI (Badanie ankietowe wspomagane komputerowo na reprezentatywnej próbie mieszkańców w wieku 18+ zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego).

Jednostki biznesowe organizacji uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe to m.in. Biuro Relacji z Otoczeniem, Biuro Marketingu Sportowego, Sponsoringu i Eventów oraz Biuro Marketingu

W 2022 roku prowadzona była aktywna współpraca ze społecznościami lokalnymi w Płocku oraz innych miejscach prowadzenia działań biznesowych.

W ślad za wynikami raportu Wizerunek PKN ORLEN wśród mieszkańców Płocka w 2022 roku, w którym ankietowani zadeklarowali poparcie dla inicjatyw na rzecz zdrowego trybu życia i wsparcia służby zdrowia w zakresie zakupu nowoczesnego sprzętu medycznego, diagnostyki oraz finansowania programów profilaktycznych, PKN ORLEN kontynuował działania wspierające profilaktykę zdrowotną, takie jak: Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego, Miasteczko Zdrowia czy III edycję programu grantowego Zdrowie dla Płocka, o którym więcej piszemy w tej sekcji.



W powyższym badaniu ankietowani najbardziej docenili działania PKN ORLEN w obszarze CSR właśnie w zakresie zaangażowania w projekty na rzecz profilaktyki zdrowia.

W tym samym badaniu odnotowano, że mieszkańcy dostrzegają również pozytywny wpływ na środowisko inwestycji PKN ORLEN w ekologiczne technologie i są zwolennikami dalszych zmian w tym kierunku. Ponadto spada liczba mieszkańców wskazujących zakład PKN ORLEN jako czynnik negatywnie wpływający na środowisko. Ważne jest również, że coraz więcej osób dostrzega ograniczenie wpływu zakładu produkcyjnego na środowisko – faunę, florę, czystość wód, powietrza i zdrowie mieszkańców. Ci ostatni pozytywnie oceniają PKN ORLEN przede wszystkim ze względu na dbałość o rozwój miasta poprzez inwestycje. W obszarze działań na rzecz Płocka aspektem ocenianym jako najważniejszy pozostaje dbałość o ekologię, a następnie wpływ na rozwój gospodarczy Płocka i okolic.

W 2022 roku realizowano zadania polegające na wsparciu projektów, które mogą oddziaływać

na społeczności lokalne. Polegały one m.in. na: udziale przedstawicieli Biura Relacji z Otoczeniem w pracach zespołu ds. inwestycji w kompleks Olefiny III w Płocku oraz pracach zespołu ds. usuwania skutków awarii rurociągu produktowego w Babach Dolnych (pow. gostyniński). W kontekście kompleksu Olefiny III przygotowane zostały niezbędne dokumenty i analizy, wymagane przez międzynarodowe instytucje finansowe, przedstawiające potencjalny wpływ inwestycji na społeczność lokalną, plan angażowania interesariuszy oraz sposoby łagodzenia tego wpływu. Dbano o właściwą komunikację z interesariuszami lokalnymi, m.in. poprzez Bezpłatny System Informacji „ORLEN Info”. Na bieżąco informowano o projektach dotyczących funkcjonowania Zakładu Produkcyjnego, działaniach społecznych czy budowie Kompleksu Olefiny III. W 2022 roku za pomocą tego systemu spółka PKN ORLEN wysłała 130 wiadomości tekstowych do 1120 zarejestrowanych użytkowników. Komunikaty rozdysponowane za pośrednictwem systemu dotyczyły przede wszystkim programu profilaktyki zdrowotnej, programów stażowych, edukacyjnych, stypendialnych, wydarzeń kulturalnych

i sportowych wspieranych lub organizowanych przez PKN ORLEN lub Fundację ORLEN, a także komunikatów dotyczących funkcjonowania instalacji przemysłowych.

Od wielu lat jest realizowany program **ORLEN dla Płocka**, w ramach którego w 2022 roku przeprowadzono 34 projekty. PKN ORLEN jako sponsor wspiera zawodników Akademii Wisły Płock, w której 450 chłopców i dziewczynek rozwija swoje piłkarskie umiejętności, a także Stowarzyszenia Kultury Fizycznej Wisła Płock, w których wychowywane jest kolejne pokolenie piłkarzy ręcznych. Koncern zaangażowany jest również w działania sportowe Wisły Płock Stowarzyszenia Piłki Siatkowej, które przygotowuje swoich zawodników do udziału w rozgrywkach młodzieżowych (w sekcji trenuje ok. 50 dziewczynek). Działalność szkoleniowa klubu przyczynia się do popularyzacji sportu, a w szczególności piłki siatkowej wśród młodych płocczan. W trakcie wakacji odbyły się 2 tygodniowe turnusy bezpłatnych półkolonii sportowych oraz kulturalno-plastycznych dla dzieci i młodzieży, z których skorzystało blisko 450 chłopców i dziewczynek.

PKN ORLEN pozostał sponsorem **Klubu Szachowego Hetman Płock**, w ramach którego podnoszony jest poziom sportowy dzieci, młodzieży, juniorów i seniorów z klubu. Seniorzy w 2022 roku podczas **Drużynowych Mistrzostw Polski w Szachach Błyskawicznych** zdobyli brązowy medal. Zdecydowanym liderem drużyny i zarazem najlepszym zawodnikiem Mistrzostw Polski był płocki szachista Petro Golubka, który zdobył 10 z 11 możliwych punktów. Na terenie Stada Ogierów w Łącku k. Płocka odbyły się sponsorowane przez PKN ORLEN zawody ogólnopolskie i regionalne w skokach przez przeszkody, w których wystartowało 140 zawodników. W ramach programu sponsoringiem objęci zostali także rugbyści Orkana Sochaczew, którzy w sezonie 2021/2022 wywalczyli mistrzostwo Polski.

PKN ORLEN objął mecenatem w sezonie teatralnym 2021/2022 oraz 2022/2023 **Teatr Dramatyczny w Płocku**. Rocznie placówkę odwiedza ponad 65 tys. widzów. W każdym sezonie odbywa się ok. 8 premier. Wśród nich prezentowane są najlepsze pozycje polskiej i światowej literatury klasycznej, dramaturgia współczesna, farsy i komedie oraz bajki dla dzieci. Spektaklom towarzyszą wystawy, dyskusje, spotkania warsztatowe czy lekcje teatralne połączone ze zwiedzaniem teatru. Koncern został sponsorem **Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego**, w którym wystawiono 35 koncertów dla niemal 13 tys. słuchaczy.

Kontynuowana była współpraca z ratownikami **płockiego WOPR-u** – po raz 6., zorganizowane zostało strzeżone kąpielisko nad Jeziorem Górkim koło Płocka, z którego w okresie wakacji skorzystało blisko 50 tys. wypoczywających. Po raz kolejny odbyły się bezpłatne lekcje pływania dla dzieci kl. IV-VIII oraz osób dorosłych w wieku 40+, w których uczestniczyło 100 mieszkańców Płocka. Koncern zorganizował ponownie cykl zajęć edukacyjno-szkoleniowych z zakresu bezpiecznej jazdy oraz specjalistycznych szkoleń z zakresu doskonalenia technik jazdy. Uczestniczyło w nich niemal 800 osób, w tym pracownicy PKN ORLEN i mieszkańcy Płocka.

Kontynuowano projekty dla społeczności lokalnych, takie jak: **Program kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego, Moje miejsce na Ziemi**”, **ORLEN dla Strażaków, Fundusz grantowy dla Płocka** oraz dwie edycje **Miasteczka Zdrowia**.





Realizowano współpracę w ramach płockiego **Systemu Wypożyczania Roweru Miejskiego**. PKN ORLEN wyposażył Płocki Rower Miejski w dodatkowe 250 rowerów w 25 lokalizacjach, w pełni kompatybilne z istniejącym systemem miejskim. Do końca listopada 2022 roku ze stacji rowerowych ORLEN skorzystano **154 397 razy**.

W 2022 roku PKN ORLEN rozpoczął pilotaż programu **ORLEN Dobrym sąsiadem**, który dotyczy relacji ze społecznościami lokalnymi w miejscach działalności. Celami programu są: budowanie trwałych relacji ze społecznościami lokalnymi, kształtowanie pozytywnego wpływu na lokalne otoczenie i minimalizowanie negatywnego wpływu, budowanie pozytywnego wizerunku ORLENU. W ramach programu będą podejmowane m.in. działania związane z dialogiem i komunikacją z społecznościami lokalnymi oraz ze wsparciem ich rozwoju. Pilotaż programu dotyczy terminali paliw ORLENU.

Kontynuowano wspieranie działalności **Fundacji Fundusz Grantowy dla Płocka**. Koncern jest jednym z założycieli i fundatorów pierwszej tego typu w kraju, unikatowej inicjatywy opartej na współpracy sektorowej i kształtowaniu partnerskich relacji biznesu z samorządem. Fundusz Grantowy, któremu

w 2023 roku minie 20 lat od powołania do życia, wspiera finansowo lokalne organizacje pozarządowe, oferując im możliwość realizowania zadań ciekawych, interdyscyplinarnych, wykraczających poza ramy konkursów miejskich. Finansując płockie instytucje, a nawet pomysły osób indywidualnych i grup nieformalnych, uczestniczy w projektach służących podniesieniu poziomu życia mieszkańców Płocka w każdej dziedzinie, od sportu poprzez opiekę społeczną po edukację i kulturę. Pieniądze przekazywane są na inicjatywy mieszkańców wpisujące się w Strategię Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

W ramach kształtowania postaw proekologicznych zrealizowano projekt **Bądźmy eko. Dbajmy o wodę** w 10 szkołach i przedszkolach z Płocka i powiatu płockiego. Odbyły się tam specjalnie przygotowane ekoлекcje. Celem projektu było podniesienie świadomości najmłodszych na temat odpowiedzialnego gospodarowania wodą. Zajęcia miały formę interaktywnych warsztatów angażujących uczniów, a wśród poruszanych zagadnień ekologicznych szczególnie akcentowana była problematyka zużycia i oszczędzania wody. Podczas ekoлекcji wykorzystano uproszczony model myjni samochodowej znanej ze stacji paliw

ORLEN, aby dzieciom łatwiej było zrozumieć procesy i rozwiązania w zarządzaniu gospodarką wodną, które PKN ORLEN wykorzystuje w swojej działalności.

Wydano kolejną partię gry edukacyjnej **Wyprawa po skarb**, która przybliży działania prośrodowiskowe PKN ORLEN i zachęca społeczność do zachowań proekologicznych w życiu codziennym. Jako przestrzenne elementy zostały przedstawione: stacja paliw PKN ORLEN z bateriami fotowoltaicznymi na dachu, farma wiatrowa, stacja do ładowania pojazdów elektrycznych i zielone elementy krajobrazu. Na planszy uwzględniono również bioróżnorodność okolic Zakładu Produkcyjnego w Płocku, w tym gatunki zagrożone, których ochronę wspiera PKN ORLEN (sokół wędrowny i krajowe gatunki pszczoły miodnej).

Opublikowano drugie wydanie broszury pt. **Zdrowie wspólną wartością**. Na łamach wydawnictwa zaprezentowano szereg działań prozdrowotnych podejmowanych przez PKN ORLEN w trosce o swoich pracowników i ich rodziny, zamieszczono instruktaż udzielania pierwszej pomocy i dodano grę dostosowaną do użytku dla osób niewidomych.

Po dwóch latach przerwy spowodowanej pandemią zorganizowano drugą edycję 2-dniowej konferencji edukacyjnej **Pszczoła w życiu człowieka**.

Bioróżnorodność i ochrona przy współpracy z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Płocku. Celem konferencji, w której udział wzięło kilkuset uczestników, była popularyzacja wiedzy na temat roli pszczół w środowisku naturalnym oraz ich funkcjonowania w mieście, a także możliwości ratowania gatunków pszczół krajowych zagrożonych wyginięciem. Uczestnicy dowiedzieli się, jak można je chronić oraz jak wygląda hodowla jednego z rzadkich gatunków w pasiekach prowadzonych przez płocki oddział MODR, w tym tych znajdujących się na terenie zakładu produkcyjnego PKN ORLEN.



W ramach projektu **Bezpieczna przyszłość na drodze**, polegającego na wypracowaniu sposobu edukacji kandydatów na kierowców i w efekcie zmniejszeniu negatywnych zdarzeń drogowych w grupie wiekowej 18-24 lata, przeprowadzono szerokie badanie ankietowe kursantów. Wyniki będą podstawą do opracowania przez zespół projektowy pomysłu na edukację młodych kierowców w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa na drogach, a tym samym zmniejszenia liczby wypadków drogowych. Projekt jest realizowany przy współpracy z Komendą Miejską Policji w Płocku i Wojewódzkim Ośrodkiem Ruchu Drogowego w Płocku przy zastosowaniu rządowego programu innowacyjnego GovTech Polska.

Przygotowano materiały wspierające pracowników stacji paliw ORLEN w ramach akcji **Sprzedajemy odpowiedzialnie**, dotyczące zakazu sprzedaży alkoholu nietrzeźwym oraz zakazu sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych nieletnim.

Współpraca ze społecznościami lokalnymi na Pomorzu

Po połączeniu Grupy LOTOS i PKN ORLEN 1 sierpnia 2022 roku Oddział Gdański PKN ORLEN kontynuował realizację projektów społecznych. Oddział dąży do prowadzenia swojej działalności we wszystkich obszarach w sposób zrównoważony przy poszanowaniu określonych prawem warunków i z zachowaniem zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Spółka wspiera inicjatywy i projekty społeczne. Jej działalność sponsoringowa skupia się na sporcie, kulturze i sztuce oraz działaniach społecznych i ekologicznych, realizowanych przede wszystkim w powiatach i województwach, w których zlokalizowane są zakłady, a także w miejscach, gdzie prowadzi ona działalność handlową.

W 2022 roku kontynuowano Program **Mistrzowie w drodze**, którego celem jest edukacja i zaangażowanie młodych kierowców i uczniów szkół nauki jazdy w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa na drogach. Głównym filarem programu były praktyczne szkolenia z doskonalenia techniki jazdy w Ośrodkach Doskonalenia Techniki Jazdy oraz warsztaty edukacyjne dla uczniów szkół średnich na terenie całej Polski. Do uczestnictwa w programie w 2022 roku zgłosiło się ponad 12 tys. uczniów. Ambasadorem programu był kierowca rajdowy Kajetan Kajetanowicz. Program realizowano od 2020 roku.

Od 2008 roku realizowany jest program **Kierunek: Bałtyk**, wspólnie z partnerami: Fundacją Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego oraz Stacją Morską Uniwersytetu Gdańskiego w Helu. W ramach programu przeprowadzane były działania związane z ochroną bioróżnorodności Morza Bałtyckiego. Ponadto duży nacisk położono też na edukację dotyczącą ochrony środowiska oraz upowszechnienie wiedzy o problemie obecności plastiku i mikroplastiku w Bałtyku. W zajęciach

edukacyjnych Błękitnej Szkoły w 2022 roku wzięło udział łącznie ok. 15 tys. uczniów. W edukacyjnych wydarzeniach plenerowych na terenie Pomorza wzięło udział ok. 13 tys. osób.

Od 2013 roku realizowany jest mecenat nad **Programem E(x)plory** – największej w Polsce inicjatywy wspierającej utalentowaną młodzież w realizacji innowacyjnych projektów naukowych oraz promującej ich osiągnięcia na arenie międzynarodowej. Głównym celem programu jest popularyzacja nauki wśród dzieci i młodzieży. Program przeznaczony jest dla uzdolnionych uczniów i młodych naukowców w wieku 13-20 lat. W program zaangażowane są szkoły z terenu całej Polski. Do edycji Konkursu E(x)plory 2022 zgłoszono 241 projektów. W Gdynia Explory Week bezpośrednio uczestniczyły 542 osoby, zaś online: 18 568. Liczba bezpośrednich uczestników Szkolnych Festiwali E(x)plory: 7523.

W lipcu 2022 roku na terenie gdańskiej rafinerii w Przejazdowie k. Gdańska został zainaugurowany projekt społeczny zakładający stworzenie **pasieki miejskiej**. Umieszczono 8 uli z łagodnie usposobioną rasą pszczół. Ule zostały wcześniej pomalowane przez dzieci pracowników i ich rodziców podczas wspólnego eventu. Pszczołami opiekują się doświadczeni pszczelarze: od postawienia uli przez opiekę nad owadami, zbiór miodu po konserwację itd. Główne cele programu to: edukacja ekologiczna pracowników, poprawa bioróżnorodności w najbliższym sąsiedztwie rafinerii i ochrona środowiska.

Współpraca ze społecznościami lokalnymi – Zespół Oddziałów PGNiG

Na przestrzeni całego 2022 roku PGNiG, realizując szereg działań CSR, skoncentrował się na następujących obszarach zaangażowania społecznego: pomocy Ukrainie po wybuchu wojny (nocleg, żywność i transport dla uchodźców,

organizacja bieżącej pomocy, wspieranie oddolnych inicjatyw pracowników, w tym zbiórki medykamentów, artykułów szkolnych itp.); działaniach prozdrowotnych kierowanych do pracowników (Dni Zdrowia, Różowy październik); akcjach proekologicznych; regularnych akcjach honorowego krwiodawstwa; akcjach i spotkaniach edukacyjnych, w szczególności zaznaczając w 2022 roku okrągły jubileusz polskiego wynalazcy Ignacego Łukasiewicza, na cześć którego zorganizowano wiele wydarzeń edukacyjnych dla dzieci i młodzieży, czy aktywnym wspieraniu społeczności lokalnej przez PGNiG Oddział Operacyjny w Pakistanie.

Po połączeniu z Grupą ORLEN (02.11.2022 r.), w okresie listopad-grudzień 2022 roku, Oddział Centralny PGNiG i Zespół Oddziałów PGNiG kontynuowały liczne działania społeczne, które mają w organizacji długą tradycję, w szczególności na ten okres przypadło podsumowanie całorocznych inicjatyw, w tym:

- **Górnik w przedszkolu i szkole** – 8. edycja akcji głównie realizowanej przez Oddział w Zielonej Górze. Pracownicy w mundurach górniczych spotykali się przez cały rok szkolny z przedszkolakami i uczniami szkół podstawowych z rejonu działania oddziału, podczas których opowiadali o pracy górnika naftowego. W tej edycji zgłosiło się 192 wolontariuszy-pracowników, którzy spotkali się z ponad 21 tys. dzieci. Ponadto pracownicy Oddziału Geologii i Eksploatacji w Warszawie

oraz Oddziału w Sanoku także odwiedzili szkoły i przedszkola z misją edukacyjną.

- **4 kąty dla przyrody** (październik-listopad 2022) – realizacja projektu polegającego na zapewnieniu schronienia dla drobnych ssaków, ptaków i owadów bytujących w miastach. W miejscach zgłoszonych przez pracowników (ogrody przedszkolne, szkolne, tereny zielone wspólnoty mieszkaniowej) zostało umieszczonych 81 budek dla jeży, wiewiórek, ptaków oraz hoteli dla owadów. Celem jest zwrócenie uwagi pracowników na problemy ochrony bioróżnorodności, zanikania siedlisk i wpływu człowieka na ekosystem poprzez zachęcenie do stworzenia przestrzeni dla przyrody i zwierząt w najbliższym otoczeniu.
- **Łąka kwietna** – utrzymanie i pielęgnacja 1100 m² łąk wysianych w 2021 roku. W 2023 roku planowane jest zwiększenie areału łąk kwietnych na terenie Oddziału Centralnego PGNiG przy ul. Kasprzaka 25.
- **Zbiórki charytatywne** – w grudniu 2022 roku



zarówno Centralny Oddział PGNiG, jak i poszczególne oddziały zorganizowały świąteczne zbiórki pracownicze darów na rzecz organizacji wspierających osoby potrzebujące.

- **Biblioteka PGNiG** – Dział CSR Oddziału Centralnego PGNiG prowadzi bibliotekę, regularnie wzbogacając księgozbiór o pozycje zgodne z profilem zbiorów oraz zapotrzebowaniem czytelników – każdy pracownik może zgłosić propozycję zakupu. W 2022 roku zakupiono 76 książek o wartości 6 370 PLN. Biblioteka PGNiG składa się z 2 części – księgozbioru archiwalnego pochodzącego z biblioteki dawnej Gazowni Miejskiej w Warszawie (ok. 700 woluminów: książek i czasopism wydanych w latach 1840-1945) oraz współczesnej (wydanych po 1945 roku) liczącej ponad 8450 woluminów.
- **Dla zdrowia z PGNiG** – listopadowy projekt oddziału w Sanoku skierowany do pracowników. Wydarzenie ma charakter promocji i profilaktyki badań wśród pracowników, przeprowadzono badania z zakresu EKG, spirometrii, poziomu glukozy oraz badania densytometryczne. W badaniach uczestniczyło 160 pracowników.
- **Wystawy** – oddział PGNiG w Zielonej Górze kontynuował działalność całorocznego Salonu Wystaw. Obok wystaw branżowych, które prezentują dziedzictwo polskiego przemysłu naftowego i gazowniczego, w Salonie pojawia się twórczość nie tylko znanych zielonogórskich artystów, ale także pasjonatów, pracowników, seniorów i przedszkolaków, osób z niepełnosprawnością. Tu prowadzone są również warsztaty dla pracowników i ich dzieci oraz spotkania edukacyjne dla dzieci i młodzieży.
- **Spotkania edukacyjne** – w siedzibie Oddziału

w Zielonej Górze kontynuowana była organizacja spotkań o charakterze edukacyjnym skierowanych do dzieci i młodzieży, dostępnych przez cały rok. Podczas nich prezentowana jest działalność zielonogórskiego oddziału PGNiG oraz informacje o branży i wydobywanych surowcach. W 2022 roku zostało zrealizowanych 17 spotkań z dziećmi.

- **Akcje honorowego krwiodawstwa** – 8 grudnia 2022 roku przeprowadzono akcję krwiodawczą Dar krwi na Barbórkę pod hasłem „200 litrów krwi na 200. urodziny Ignacego Łukasiewicza”. Do akcji zaproszeni byli pracownicy oddziału i współpracujących firm oraz mieszkańcy miasta. Celem akcji była zbiórka krwi, propagowanie honorowego krwiodawstwa, a także szeroko pojętego zdrowego trybu życia. **W Roku Ignacego Łukasiewicza i 200. rocznicę urodzin twórcy przemysłu naftowego celem krwiodawców było zebranie podczas kilku tegorocznych akcji krwiodawstwa 200 litrów krwi. Cel został osiągnięty.**



GRI 11:15.3

Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną

Działalność przemysłowa Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz pozostałych kompleksów produkcyjnych Grupy ORLEN może się czasami wiązać z krótkotrwałymi niedogodnościami związanymi z hałasem czy zapachem. Działania operacyjne prowadzone są zgodnie z najwyższymi standardami, w tym Zasadami postępowania PKN ORLEN w relacjach ze społecznościami lokalnymi oraz Polityką ochrony praw człowieka w Grupie ORLEN. W Grupie ORLEN funkcjonuje system umożliwiający zgłaszanie skarg na potencjalne niedogodności zakładów funkcjonujących w ramach Grupy ORLEN. Dokonywana jest bieżąca analiza skarg środowiskowych dotyczących zakładu w Płocku w ramach funkcjonującej Zakładowej Inspekcji Ekologicznej PKN ORLEN w Płocku oraz prowadzone są analogiczne czynności w pozostałych zakładach Grupy ORLEN.

Doskonałym przykładem jest rozpoczęta w 2021 roku budowa nowoczesnego kompleksu instalacji Olefiny III realizowana w okolicach Płocka. Od początku jej realizacji jest ona obarczona ryzykiem występowania wzmożonego ruchu pojazdów i obecności międzynarodowej społeczności pracowniczej oraz związanych z nią różnic kulturowych. Wśród mieszkańców pobliskiej wsi mogą powstać obawy dotyczące wpływu nowych instalacji na stan zdrowia. Przedstawiciele spółki starają się zapobiegać wszelkim obawom społeczności, spotykając się z przedstawicielami lokalnego samorządu. Efektem rozmów jest nie tylko zrozumienie po stronie władz samorządowych, ale także uzyskanie stosownych pozwoleń na realizację inwestycji. Podpisano również obustronne porozumienie z urzędem starosty powiatowego dotyczące udzielenia przez PKN ORLEN wsparcia finansowego na remonty dróg, po których poruszają się pojazdy na budowę nowych instalacji. Ponadto zainicjowano i wdrożono działania na rzecz lokalnej społeczności zamieszkującej tereny gminy Stara Biała objętej projektem, wykorzystując portfel

realizowanych projektów społecznych. Do dyspozycji mieszkańców tej społeczności udostępniono bezpłatny system informacji ORLEN Info, za pośrednictwem którego po zarejestrowaniu się mogą otrzymywać wiadomości SMS lub e-maile. Każda osoba chcąc uzyskać informacje na temat inwestycji może skorzystać z umieszczonego na stronie internetowej spółki formularza zgłaszania uwag i skarg.

Funkcjonowanie Koncernu to także korzystanie z dalekosiężnych rurociągów transportujących produkty naftowe. Trudne do przewidzenia okoliczności przyczyniają się czasami do zdarzeń powodujących awarie. Jedną z takich awarii wydarzyła się na początku 2022 roku w Babach Dolnych (pow. gostyniński, zachodnia część woj. mazowieckiego). Spółka 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 środowisk społecznych. Dlatego też mając na uwadze dobro społeczne spółka uruchomiła wszelkie działania zapobiegające rozprzestrzenianiu się produktu uwolnionego z rurociągu. Do społeczności lokalnej, do której należą grunty objęte awarią, skierowano zespół ekspertów, którzy udzielili kompleksowej informacji i wsparcia.

GRI 11.15.4

Skargi zgłoszone przez lokalne społeczności

W 2022 roku spółki Grupy ORLEN były poddawane kontrolom przez organy ochrony środowiska, weryfikujące ich działalność pod kątem wpływu na poszczególne jego komponenty. Ogółem przeprowadzono 158 kontroli, w tym: 123 kontrole zaplanowanych, 15 kontroli na wniosek spółki, 20 kontroli interwencyjnych, wynikających ze zgłoszenia zewnętrznego. W toku 28 kontroli stwierdzono naruszenia wydanych pozwoleń, decyzji i/lub niezgodności z normami ochrony środowiska. Na ich podstawie nałożono na spółki konieczność realizacji działań pokontrolnych a w dwóch przypadkach nałożono sankcje finansowe.

Kontrole były prowadzone w różnorodnych obszarach m.in. gospodarowanie odpadami, gospodarka ściekowa, wykorzystanie surowców naturalnych, weryfikacja jakości wód powierzchniowych i odprowadzanych ścieków. Ponadto spółki z Grupy ORLEN otrzymały 36 skarg na swoją działalność pod kątem m.in. emisji hałasu czy zapachów emitowanych z terenu zakładów.

W 2022 roku nie odnotowano żadnych skarg od interesariuszy zewnętrznych zgłaszanych do Rzecznika ds. Etyki PKN ORLEN.

Zarówno PKN ORLEN, jak i spółki z Grupy ORLEN w każdym z przypadków reagowały niezwłocznie na zgłoszone skargi, powiadamiając odpowiednie organy ochrony środowiska o zgłoszonych nieprawidłowościach, jak również wdrażały działania weryfikujące nieprawidłowości w drodze badań, pomiarów, analiz i obserwacji. Ich celem było dostosowanie odpowiednich działań i środków ograniczających i mitygujących potencjalne zdarzenia. Więcej na ten temat informacji znajduje się w rozdziale „Środowisko i klimat”.

Realizacja Polityki dobroczynności

Polityka dobroczynności stanowi istotny element społecznej odpowiedzialności PKN ORLEN i jest jednym z głównych narzędzi wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy ORLEN 2021-2023. Polityka dobroczynności PKN ORLEN S.A. określa również zasady udzielania, wykorzystania i rozliczania darowizn. Darowizny przyznawane są zgodnie z obszarami zaangażowania społecznego spółki, w tym m.in. związanymi ze wspieraniem ochrony środowiska, społeczności lokalnych, bezpieczeństwa i zdrowia, sportu, edukacji i kultury.

GRI 11.22.1

Zarządzanie tematem istotnym: Polityka publiczna

PKN ORLEN prowadzi działalność dobroczynną, kierując się wartościami Grupy Kapitałowej ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność oraz zasadami postępowania przedstawionymi w Kodeksie etyki Grupy Kapitałowej ORLEN. Działalność dobroczynna jest jedną z form pomocy udzielanej przez PKN ORLEN. Istotne są także akcje wolontariackie realizowane przez pracowników przy wsparciu Fundacji ORLEN oraz projekty sponsoringowe. Zaangażowanie dobroczynne PKN ORLEN jest odpowiedzią na potrzeby interesariuszy, w tym głównie społeczności lokalnych. Dzięki ogólnopolskiemu charakterowi wielu inicjatyw udaje się dotrzeć do miejsc, gdzie pomoc jest potrzebna, a wsparcie Koncernu powoduje realne zmiany w życiu społeczeństwa.

W ramach dążenia do synergii działań społecznych w Grupie ORLEN w 2022 roku wprowadzono Standard organizacyjny w zakresie prowadzenia

polityki dobroczynności przez spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN. Standard został oparty na Polityce dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A., zatwierdzonej przez Zarząd PKN ORLEN w dniu 19 września 2022 roku.

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

W 2022 roku PKN ORLEN aktywnie wspierał fundacje, których jest jedynym lub jednym z założycieli:

- **Fundację ORLEN** (PKN ORLEN jest jedynym fundatorem fundacji),
- **Fundację ORLEN dla Pomorza** (PKN ORLEN jest jedynym fundatorem fundacji od połączenia z Grupą LOTOS w dn. 1 sierpnia 2022 r.),
- **Fundacja PGNiG S.A. im. Ignacego Łukasiewicza** (PKN ORLEN jest jedynym fundatorem fundacji od połączenia

z Grupą PGNiG w dn.2 listopada 2022 roku.)

- **Fundację Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce,**
- **Fundację Fundusz Grantowy dla Płocka,**
- **Fundację Dorastaj z Nami,**
- **Polską Fundację Narodową.**

Poza wymienionymi wyżej fundacjami w 2022 roku PKN ORLEN udzielił wsparcia również m.in. Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski poprzez Fundację Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski, Instytutowi Dialogu Analiz Prawno-Gospodarczych, Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych, Wojskowemu Instytutowi Medycznemu, Wojskowej Akademii Technicznej, Zachodniopomorskiemu Uniwersytetowi Technologicznemu w Szczecinie, Komendzie Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w Płocku, Politechnice Wrocławskiej, Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu w Płocku oraz Jednostkom Ochotniczych Straży Pożarnych. Za pośrednictwem Fundacji ORLEN wsparło m.in. Fundację Niezapomniani, Mazowiecki Szpital Specjalistyczny im. dr. Józefa Psarskiego w Ostrołęce oraz Komendę Główną Policji.



W 2022 roku PKN ORLEN kontynuował współpracę w ramach umowy z Narodowym Instytutem Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie w partnerstwie z Instytutem Gruźlicy i Chorób Płuc dotyczącej prowadzenia programu „Kompleksowej profilaktyki, diagnostyki i leczenia nowotworów oraz chorób układu oddechowego mieszkańców Płocka i powiatu płockiego. Umowa obowiązuje do końca 2024 roku.

W osiąganiu celów polityki dobroczynności ważną rolę odgrywa **Fundacja ORLEN** realizując m.in. programy grantowe. W 2022 roku Fundacja ORLEN prowadziła pięć programów realizujących ten cel: **ORLEN dla Strażaków, Moje miejsce na Ziemi, Czuwamy! Pamiętamy!, Zdrowie dla Płocka** oraz **Bezpieczne Orleża**. Wsparcie w ramach programów grantowych otrzymało w 2022 roku ponad 600 podmiotów na łączną kwotę ponad 6 mln. Fundacja ORLEN organizuje też na rzecz beneficjentów liczne szkolenia. Te działania przyczyniają się do większej skuteczności i kreatywności lokalnych organizacji, wzrostu zaufania w ich społecznościach. W miejscowościach, w których działają, poszerza się m.in. oferta kulturalna, sportowa, pielęgnowane są lokalne tradycje, przybywa propozycji kierowanych do dzieci, młodzieży czy seniorów. Za pośrednictwem tysięcy beneficjentów Fundacja ORLEN ma możliwość budowania kapitału społecznego i dokonywania zmian na lepsze nawet w najmniejszych miejscowościach.

Od lat jednym z filarów działalności Fundacji ORLEN są również programy stypendialne. W 2022 roku Fundacja prowadziła aż 7 programów stypendialnych: **Mam pasję powyżej średniej, Dla Orłów, Dla wychowanków RDD, Pełnia Życia, Bona Fide, Dla Rodaka, Stypendia Specjalne**. Stypendia przyznawane są młodzieży z ponadprzeciętnymi wynikami naukowymi, sportowymi czy osiągnięciami artystycznymi. W 2022 roku grono stypendystów powiększyło się do **776 osób**. Fundacja ORLEN zaangażowała się również w edukację nieformalną, która jest dla młodzieży okazją do odkrywania nowych zainteresowań i pokazuje, że uczyć można się nie tylko z podręczników. W 2022 roku fundacja prowadziła aż cztery projekty edukacyjne na rzecz uczniów, beneficjentów i pozostałych interesariuszy: **Akademia Fundacji ORLEN, Liga Debat Fundacji ORLEN, Gra planszowa Próba ognia, #IGNACYteam, Badajmy się**.

GRI 11.22.2

Kontrybucje polityczne

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 i stowarzyszenia. W 2022 roku nie były przekazywane darowizny na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze.

W wyniku połączenia z Grupą LOTOS w dniu 1 sierpnia 2022 roku Fundacja LOTOS rozpoczęła proces związany ze zmianą nazwy oraz aktualizacją istniejących dokumentów. Z dniem 23 września 2022 roku została ustanowiona nowa nazwa Fundacji LOTOS, tj. **Fundacja ORLEN dla Pomorza**, oraz wszedł w życie nowy statut. Fundacja ORLEN dla Pomorza wspiera wydarzenia i inicjatywy związane z ochroną zdrowia, kulturą i sztuką, rozwojem sportowej aktywności dzieci i młodzieży, działania związane z dziedzictwem narodowym, w tym renowację zabytkowych obiektów. Aktywnie wspomaga finansowo obszary związane z nauką, edukacją i oświatą. Pomaga w działalności społecznej, m.in. w budowie obiektów użyteczności publicznej. Ważnym elementem działań fundacyjnych jest kwestia bezpieczeństwa, realizowana poprzez wsparcie jednostek zawodowych i ochotniczych straży pożarnych, które Fundacja ORLEN dla Pomorza wyposaża w niezbędny sprzęt ratowniczy. W 2022 roku od momentu połączenia z Grupą ORLEN do końca roku kalendarzowego Fundacja ORLEN dla Pomorza wsparła finansowo 72 różne inicjatywy na kwotę 3,7 mln złotych. Największe wsparcie zostało skierowane na ochronę zdrowia oraz na pomoc ofiarom konfliktów zbrojnych, w związku z wybuchem wojny w Ukrainie. Fundacja ORLEN dla Pomorza zaangażowała się w pomoc oraz realizację długofalowego wsparcia obywatelom kraju dotkniętego militarną agresją. Ponadto wspólnie z Komendą Wojewódzką Policji Fundacja prowadzi Wojewódzki Projekt Edukacyjny Uczę się bezpieczeństwa, który miał inaugurację we wrześniu 2022 roku. Bierze w nim udział 6 tys. uczniów klas szkół podstawowych.

W związku z połączeniem PKN ORLEN i Grupy PGNiG w dniu 2 listopada 2022 roku, **Fundacja PGNiG S.A. im. Ignacego Łukasiewicza** dołączyła do fundacji korporacyjnych PKN ORLEN. Zakres działalności fundacji obejmuje wspieranie dziedzictwa narodowego i kultury, a także działania na rzecz

nauki i edukacji oraz sportu. Fundacja stawia sobie również za cel propagowanie edukacji historycznej, budowanie tożsamości narodowej oraz działania na rzecz kultywowania pamięci o polskich bohaterach. Kluczowe programy edukacyjne fundacji to: **Być jak Ignacy, Mobilne laboratorium „Być Jak Ignacy”, Mali Wielcy Odkrywczy II, Konkurs edukacyjno-ekologiczny EKO-czynni**. Fundacja realizuje także programy stypendialne: Program stypendiów dla dzieci tragicznie zmarłych pracowników spółek z dawnej Grupy PGNiG oraz Program stypendiów prowadzony z PGNiG TERMIKA dla najzdolniejszych uczniów klas III i IV kształcących się w szkołach średnich o profilu technicznym. Od połowy października 2022 roku Fundacja prowadzi i zarządza **Muzeum Gazowni Warszawskiej (MGW)**. Przez 2,5 miesiąca działalności MGW odwiedziło ok. 2500 osób. Odbłyło się 16 cykli warsztatów edukacyjnych oraz wyemitowano 6 pokazów filmu VR. W ramach **Roku Ignacego Łukasiewicza** fundacja przeprowadziła szereg inicjatyw, w tym emisję okolicznościowego znaczka pocztowego z wizerunkiem Ignacego Łukasiewicza oraz program grantowy Rozgrzewamy polskie serca. W 2022 roku Fundacja udzieliła wsparcia dla bohaterów polskiej historii w wysokości do 900 PLN miesięcznie za gaz kupiony od PGNiG w ramach **Programu Rachunek Wdzięczności**. Program jest obecnie skierowany do 2 grup docelowych: Powstańców Warszawskich oraz Górników z Kopalni „Wujek”. W 2022 roku programem Rachunek wdzięczności objętych było 1059 osób: 387 powstańców oraz 672 górników.

W Grupie ORLEN funkcjonują także 3 fundacje korporacyjne – Fundacja ANWIL, Fundacja Energa, Fundacja ORLEN Unipetrol.

Fundacja ANWIL, działająca od 2014 roku, wspiera realizację projektów mających na celu m.in. podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu

społecznemu i ekonomicznemu, poprawę stanu środowiska naturalnego, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. W ciągu 8 lat na działalność statutową fundacja przeznaczyła ponad 10 mln PLN. Dzięki tym środkom beneficjenci (szkoły, przedszkola, uczelnie wyższe, organizacje pozarządowe, koła gospodyń wiejskich, ochotnicze straże pożarne i inne podmioty działające na rzecz dobra publicznego) zrealizowali 673 projekty. Wolontariusze – pracownicy spółki ANWIL – w ramach programu wolontariatu pracowniczego ANWIL pomaga, zaangażowali się w 108 akcji wolontariackich, skierowanych do działających na terenie miasta Włocławka oraz ościennych gmin organizacji pozarządowych, placówek opiekuńczych, opiekuńczo-wychowawczych i wychowawczo-oświatowych, szkół oraz zespołów szkół, organizacji sportowych, ośrodków nauki, kultury i sztuki. Dodatkowo fundacja ufundowała łącznie 324 stypendia dla zdolnej młodzieży i studentów

w ramach dwóch programów stypendialnych: Primi inter pares (dla uczniów VIII klas szkół podstawowych i uczniów szkół ponadpodstawowych) oraz Młodzi z ANWILEM dla studentów ostatnich lat kierunków ścisłych. W 2022 roku Fundacja zrealizowała m.in. VI edycję Uczę się z ANWILEM (promocja nauk ścisłych), program Wybieram sport – skreślam nudę (3. edycja), którego założeniem jest aktywizacja fizyczna i promocja sportowego trybu życia oraz nowy program będący wyrazem troski o środowisko naturalne Zielono nam. Ponadto w ubiegłym roku po raz 2. fundacja była organizatorem wydarzenia pn. Bądź zdrow. Miasteczko Zdrowia, mającego na celu promocję profilaktyki zdrowotnej i zdrowego stylu życia. W evencie, podczas którego wykonano 2500 bezpłatnych badań, udział wzięło 3300 osób.

Fundacja Energa w 2022 roku pomogła w sumie **698** osobom, w tym **491** fizycznym i **207** prawnym na łączną kwotę ponad **8,5 mln PLN**. Jedną czwartą

tych środków (prawie 2 mln PLN) przeznaczono na leczenie, operacje i rehabilitację. W ubiegłym roku wsparcie otrzymało 70 pracowników Grupy Energa, na łączną kwotę **738, 3 tys. PLN**. W 2022 w obliczu konfliktu wojennego na Ukrainie, Fundacja Energa uruchomiła program **Fundacja Energa na rzecz Ukrainy**, dzięki któremu przekazała wsparcie finansowe na realizację działań związanych z organizacją miejsca pobytu uchodźców z Ukrainy w Polsce, w wysokości **683,9 tys. PLN**. Fundacja Energa zakupiła 2000 powerbanków o wartości prawie **50 tys. PLN**. Zostały one przekazane na rzecz osób fizycznych i prawnych, w celu przekazania ich na terytorium Ukrainy. W ramach programu Fundacja Energa udzieliła wsparcia organizacjom pożytku publicznego oraz podmiotom działającym na rzecz ochrony zdrowia, mienia i ratownictwa medycznego, przekazując im pomoc o wartości prawie **2 mln PLN**.

Wsparcie otrzymały m.in.

- **Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku** (zakup materiałów i nagród w Wojewódzkim Projekcie Edukacyjnym Uczę się bezpieczeństwa),
- **Fundacja Kropelka Energi** (na organizację zbiórek poboru krwi),
- **Ochotnicze Straże Pożarne** (zakup sprzętu strażackiego),
- **Hospicjum Pomorze Dzieciom w Gdańsku** (wsparcie na opiekę lekarską i pielęgniarską oraz zakup mobilnego aparatu USG dla pacjentów hospicjum),
- **Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krotoszynie** (wsparcie na zakup sprzętu medycznego do karetek: respiratory transportowe oraz urządzenia do dezynfekcji),

- **Uniwersyteckie Centrum Kliniczne w Gdańsku** (utworzenie Centrum Doskonałości Robotowej tzw. RAS),
- **Zgromadzenie oo. Misjonarzy Kombonianów Serca Jezusowego w Sudanie Południowym** (na zakup paneli fotowoltanicznych w budynku Ośrodka Szkoleniowego w Yiról),
- **Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe Województwa Wielkopolskiego w Gołuchowie** (wsparcie na modernizację ratownictwa wodnego),
- **Hospicjum Opatrzności Bożej Księża Orioniści z siedzibą w Wołominie** (wsparcie na prace wykończeniowe budynku).

Ponadto Fundacja Energa wraz z organizatorem Fundacją ORLEN uczestniczyła w Akcji Movember, która miała na celu zachęcanie do badań profilaktycznych pracowników Grupy ENERGA oraz podnoszenia świadomości społecznej na temat problemów zdrowotnych mężczyzn.

Działająca w Czechach **Fundacja ORLEN Unipetrol** została założona w 2016 roku przez Grupę ORLEN Unipetrol, wchodzącą w skład Grupy PKN ORLEN. Główną misją organizacji jest wspieranie edukacji i popularyzacja nauki, w szczególności nauk przyrodniczych i technicznych. Fundacja realizuje **Program stypendialny** przeznaczony dla uczniów szkół średnich i studentów, którzy wyróżniają się ponadprzeciętnymi wynikami w nauce i talentami w dziedzinie nauk przyrodniczych, ze szczególnym uwzględnieniem chemii i technologii. Z kolei **Program grantowy** kierowany jest do przedszkoli, szkół podstawowych i ponadgimnazjalnych na rozwijanie działalności edukacyjnej oraz realizację ciekawych projektów naukowych. Fundacja prowadzi również **Program stypendiów pedagogicznych** dla nauczycieli.



W ramach wspierania edukacji i związanych z nią działań fundacja oferuje uczniom i nauczycielom ciekawą podróż do świata chemii. Poprzez swoje projekty dydaktyczne pokazuje, że chemia jest nowoczesną i fascynującą dziedziną nauki, która niesie za sobą nieskończoną ilość odkryć i szansę na przyszłe ich zastosowania. Fundacja organizuje **konferencje** poświęcone innowacyjnej edukacji i jej aktualnym trendom. Podczas **warsztatów dla nauczycieli** realizuje tematy oparte na szkolnym programie nauczania z udziałem profesjonalnych wykładowców. Dzięki prelekcjom nauczyciele mogą sprawiać – nawet przy minimalnym wyposażeniu – by nauka była przyjemniejsza, a uczniowie bardziej zadowoleni. Wszystko to odbywa się w ramach takich projektów jak: **Plastik i jego magiczna walizka, Cudowny dzień z chemią, Latający nauczyciel, Konferencja 4EDU, Letnie warsztaty dla nauczycieli, wykłady dla studentów Piątki z nauką, mobilne Laboratorium EDUbus.**

Fundacja współpracuje również z wieloma organizacjami non profit, często angażując się w bieżące wydarzenia społeczne i zdarzenia nadzwyczajne.

ORLEN Unipetrol od 2002 roku jest partnerem strategicznym Uniwersytetu Chemii i Techniki w Pradze. Od początku współpracy wsparł uczelnię kwotą blisko 31,5 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 2022 roku przekazano 27 gminom ponad 3,2 mln CZK.

Wolontariat pracowniczy

Program wolontariatu pracowniczego rozbudowywany jest w Grupie ORLEN od 2019 roku. Od tego czasu pracownicy mają możliwość udziału w akcjach wolontariackich zaproponowanych przez Fundację

ORLEN, ale także przeprowadzania działań według własnego pomysłu. Mogą zgłosić własną inicjatywę, skonsultować i dopracować ją z pomocą koordynatorów programu, a także otrzymać grant na przeprowadzenie akcji. Fundacja ORLEN co roku dla swoich wolontariuszy organizuje święto pomagania, czyli Tydzień Wolontariatu. Rok 2022 był wyjątkowy, gdyż wraz z powiększeniem Grupy Kapitałowej ORLEN do programu dołączyli pracownicy Grupy LOTOS i PGNiG. Wielkim wyzwaniem było również skoordynowanie działań wolontariackich, które pracownicy podejmowali na rzecz uchodźców z Ukrainy. Trud włożony w rozwój programu wolontariatu zwrócił się jednak z nawiązką – ubiegły rok był rekordowy pod względem liczby akcji. W 2022 roku w program wolontariatu pracowniczego zaangażowało się około **3 tys. pracowników** Grupy ORLEN, którzy na bezinteresowną pomoc innym poświęcili blisko **20 tys. godzin**. Liczba beneficjentów działań pomocowych to blisko **22,5 tys. osób**. 5 grudnia odbyła się II Gala Wolontariatu. Podczas uroczystości w plockiej ORLEN Arenie Fundacja nagrodziła laureatów plebiscytu na Najlepszy Projekt Wolontariacki Roku 2021/2022, a także przyznała nagrody specjalne.

Na Pomorzu wolontariat pracowniczy działa od wielu lat. Pracownicy-wolontariusze z Oddziału Gdańsk PKN ORLEN oraz Fundacji ORLEN dla Pomorza świadczą pracę na rzecz społeczności lokalnych, wykorzystując swój czas, wiedzę oraz umiejętności. W 2022 roku około 40 wolontariuszy w Gdańsku zaangażowało się w ogólnopolską akcję Caritas Tornister pełen uśmiechów. Jej celem było wsparcie dzieci z potrzebujących rodzin u progu nowego roku szkolnego. Kilkudziesięciu wolontariuszy wzięło też udział w akcji Kiermasz świąteczny, podczas której pracownicy mogli zakupić rękodzieło świąteczne wykonane przez osoby z niepełnosprawnością, podczas warsztatów terapii zajęciowej organizowanych przez Caritas na Pomorzu. Ponadto w 2022 roku specjalny autobus do poboru krwi wielokrotnie gościł na terenie rafinerii gdańskiej.



Zespół Oddziałów PGNiG wraz z Fundacją PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza zrealizował 2 akcje wolontariackie:

- 48 pracowników sprzątało teren cmentarza Stare Powązki i w ten sposób oddało hołd tym, którzy tam spoczywają. Podczas akcji udało się oczyścić 107 nagrobków.
- Świąteczna zbiórka dla potrzebujących, została uwieńczona przekazaniem darów dla hospicjum znajdującego się w sercu Warszawy. Ich ilość przekroczyła oczekiwania organizatorów – udało się zebrać 250 kg najpotrzebniejszych rzeczy. Łącznie 4 wolontariuszy spakowało przyniesione przez pracowników dary i przewiozło je do ośrodka. Hospicjum sióstr Felicjanek przy ul. Nowowiejskiej zapewnia opiekę dla 12 pacjentów.

Inwestowanie w badania i rozwój

W 2022 roku działalność obszaru B+R+I koncentrowała się na **rozwijaniu własnej oraz pochodzącej ze świata nauki, myśli technologicznej, wzmacnianiu ekosystemu badawczo-rozwojowego**

i narzędzi pozyskiwania innowacji.

Z sukcesem rozbudowywano **programy akceleratorne**, skierowane do młodych spółek technologicznych, posiadających rozwiązania gotowe do testowania i skalowania w ramach infrastruktury produkcyjnej, logistycznej i sprzedażowej Grupy ORLEN. Ich realizacja daje możliwość szybkiej weryfikacji rozwiązań wpisujących się w długoterminowy plan rozwoju Grupy ORLEN w zakresie m.in.: dekarbonizacji, digitalizacji, efektywności operacyjnej, zrównoważonego rozwoju, gospodarki obiegu zamkniętego oraz energetyki. W 2022 roku na potrzeby naboru do programów ORLEN Skylight accelerator zdefiniowano ponad 100 wyzwań technologicznych, a spośród start-upów, które na nie odpowiedziały, zaproszono do współpracy z 23 z nich m.in. w obszarach detalu, produkcji rafineryjnej, logistyki, gospodarki wodno-ściekowej, marketingu czy energetyki. W 2022 roku programem **ORLEN Skylight accelerator** objęto również ANWIL oraz spółki z Grupy Energa. Dodatkowo w kwietniu 2022 roku PKN ORLEN zawarł porozumienie z Microsoftem rozpoczynające

współpracę pomiędzy programami akceleryacyjnymi ORLEN SkyLight Accelerator oraz Founders Hub 101. Współpraca ze start-upami w 2022 roku była również rozwijana na rynku czeskim w ramach inicjatywy ChemTechNext zorganizowanej przez ORLEN Unipetrol, w efekcie której pozyskano zgłoszenia ponad 50 start-upów, a 7 zostało wytypowanych do potencjalnej realizacji wspólnych projektów.

W tym okresie, infrastruktura **Centrum Badawczo-Rozwojowego w Płocku**, przeznaczona do przeskalowywania własnych technologii i przygotowywania ich do wdrażania w pełnej skali produkcyjnej, wzbogaciła się o 4 instalacje pilotowe odwzorowujące procesy rafineryjno-petrochemiczne (Hydrokraking, Hydroodsiarczanie Olejów Napędowych, Reforming oraz Piroliza). W budowie jest instalacja Destylacji Atmosferycznej i Próżniowej, a w projektowaniu 5 kolejnych instalacji – pilotów odwzorowujących nowe w działalności firmy, procesy technologiczne.

Jednostki służyć będą testowaniu komercyjnych oraz innowacyjnych rozwiązań technologiczno-surowcowych. W minionym roku centrum uruchomiło już projekty badawcze skoncentrowane na: testowaniu paliw, doborze technologii specyficznych środków smarowych oraz opracowaniu technologii zagospodarowania ciężkich pozostałości do rynkowych produktów, a także pogłębionych badaniach nad zapobieganiem procesom korozji.

W 2022 roku PKN ORLEN zaangażowany był w **120 projektów badawczo-rozwojowo-innowacyjnych**, przy czym większość z nich opierała się na ścisłej **współpracy z nauką**. W minionym roku wartość tych prac wyniosła ponad 10 mln zł. Szeroki zakres prowadzonych projektów badawczych wymagał licznych grona partnerów, do których w ubiegłym roku należały: Uniwersytet Warszawski, Politechnika Warszawska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Akademia Górniczo-Hutnicza, Główny Instytut Górnictwa, Instytut Technologii

Paliw i Energii, Instytut Ciężkiej Syntezy Organicznej w Kędzierzynie, Instytut Chemii Przemysłowej w Warszawie, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Instytut Nafty i Gazu – PIB Kraków, Instytut Techniczny Wojsk Lotniczych, Politechnika Poznańska.

Projekty badawcze realizowane w poprzednich latach z Politechniką Gdańską (KORMON*) oraz Instytutem Chemii Przemysłowej (CO_BIO**) zostały docenione przez międzynarodowe grona eksperckie na prestiżowych targach wynalazków, gdzie konkurowały z setkami propozycji z całego świata:

Przykładami efektywnej współpracy biznes-nauka w 2022 roku są projekty:

- **Nowatorski katalizator uwodornienia 4-CBA**, w którym wyprodukowano nowe formułacje nowatorskich katalizatorów, o potencjalnie lepszych właściwościach katalitycznych niż katalizator komercyjny.

- **Nowe tworzywa sztuczne** – skoncentrowany na eksperymentach otrzymywania nowych polimerów i biopolimerów na bazie technologii Carbon Capture and Utilization.
- **Recykling tworzyw sztucznych** – program badawczy ukierunkowany na dobór technologii dla kompleksu recyklingu chemicznego PKN ORLEN.

Flagowym programem ukierunkowanych na systematyczne, szerokie budowanie relacji oraz bezpośrednie dotarcie do świata nauki z wyzwaniami badawczymi PKN ORLEN jest Wspólne Przedsięwzięcie **NEON (New ORLEN)** realizowane z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju. Program bazuje na konkursach grantowych mających wyłonić unikatowe projekty naukowe, które otrzymują finansowanie PKN ORLEN i NCBR w zdefiniowanych kategoriach tematycznych. W minionym roku ogłoszono 2 konkursy w zagadnieniach: Biomasa



Międzynarodowe Targi „Pomysły, Wynalazki, Nowe Produkty” iENA 2022 w Norymberdze (Die internationale Erfindermesse iENA „Ideen – Erfindungen – Neuheiten”) - **Złoty Medal dla projektu KORMON, Srebrny Medal dla CO-BIO**

Międzynarodowe Targi Wynalazków i Innowacji INTARG® w Katowicach – **Grand Prix targów dla KORMON, złoty Medal dla CO-BIO oraz nagroda dla PKN ORLEN, który został uznany za Najbardziej Innowacyjny Podmiot 2022 roku.**

* KORMON – innowacyjny na skalę światową system monitorowania korozji ogólnej i kruchości wodorowej

** CO-BIO – próba przemysłowa jednoczesnego przerobu (współuwodornienia) frakcji ropy z olejami roślinnymi przeprowadzona z sukcesem na pełnoskalowej instalacji rafineryjnej

oraz Przemysł 4.0, z łączną pulą grantów 43 mln PLN. Doświadczenia z pierwszego konkursu pokazały, że oczekiwania firmy są wysokospecjalistyczne, a świat polskiej nauki jeszcze nie znalazł na nie pożądanych odpowiedzi, co uniemożliwiło wyłonienie zwycięzcy. Drugi konkurs dotyczący rozwiązań cyfrowych i automatycznych, ogłoszony w grudniu 2022 roku, z końcem stycznia 2023 roku wszedł w fazę składania wniosków.

Program dla Akcjonariuszy Indywidualnych PKN ORLEN - ORLEN W PORTFELU i Akademia Inwestowania

- Na koniec 2022 roku 17 500 uczestników programu (przyrost o 4 000 w ciągu roku), 280 000 osób skorzystało z części edukacyjnej orlenwportfelu.pl (przyrost o 60 000 w ciągu roku).
- Z programem współpracuje 6 biur maklerskich, które prowadzą 60% indywidualnych rachunków inwestycyjnych w Polsce.

• Kluczowe aktywności zrealizowane w 2022 roku:

- 6 edycja Index Investment Challenge (Fundacja GPW)
- Udział w największej konferencji dla inwestorów indywidualnych „Wallstreet 26”
- Nagroda Herosa Rynku Kapitałowego w kategorii Spółka Duża ESG podczas Wallsteet 26
- Konferencja „Dzień Edukacji Finansowej” na GPW
- Praktycznie o Inwestowaniu – emisji 14 nowych odcinków serii
- Konferencje RoadShow „Inwestowanie w czasach niepewności” – Lublin, Kraków
- IV egzamin Akademii Inwestowania ORLEN
- Dzień Inwestora Indywidualnego w Toruniu
- Konferencja na temat programów lojalnościowych na GPW



Odpowiedzialny łańcuch dostaw

GRI 2.6

Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe

PKN ORLEN współpracuje z ponad 9 tys. dostawców, natomiast cała Grupa ORLEN posiada ponad 25 tys. dostawców.

Kryteria odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju są włączone do standardu zarządzania procesami zakupowymi. Grupa ORLEN współpracuje z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z przepisami prawa, zapewniają bezpieczne i godne warunki zatrudnienia pracy, a także stosują standardy etyczne. Kryteria te zostały opisane w **Kodeksie postępowania dla dostawców**, który jest obligatoryjnym kryterium stosowanym w procesach zakupowych w spółkach Grupy ORLEN. Każda spółka z Grupy ORLEN, która działa w ramach polityki zakupowej oraz Instrukcji Zakupowej jest zobowiązana do przestrzegania tych samych wymogów, które obowiązują w PKN ORLEN. Wszyscy dostawcy i oferenci zobowiązani są do zapoznania się z wymogami w zakresie przestrzegania praw człowieka, prowadzenia działalności zgodnie z regulacjami prawnymi i zaakceptowania ich, zapewnienia bezpiecznych i godnych warunków pracy, stosowania najwyższych standardów etycznych, a także dbania o środowisko naturalne.

Akceptacja Kodeksu postępowania dla dostawców przez oferentów i dostawców jest warunkiem formalnym udziału w postępowaniach zakupowych. W przypadku braku akceptacji przez oferenta jego oferta nie bierze udziału w dalszym procesie zakupowym z uwagi na niespełnienie kryteriów formalnych. Kodeks postępowania dla dostawców

ma na celu promocję odpowiedzialności wśród interesariuszy i zachęcanie do wdrażania odpowiedzialnych praktyk wśród dostawców. Ponadto w ramach postępowania zakupowego każdy z oferentów zobowiązany jest do poznania oraz akceptacji Polityki antykorupcyjnej GK ORLEN oraz Polityki przyjmowania i wręczania upominków w PKN ORLEN.

W roku 2022 w ramach projektu centralizacji zakupów w Grupie ORLEN wdrożono centralizację zakupów w uzgodnionych kategoriach w 20 spółkach Grupy ORLEN, w tym;

- Wypracowano i wdrożono Centralną Instrukcję Zakupową regulującą zasady dokonywania zakupów w kategoriach centralnych.
- Wypracowano i podpisano z każdą spółką nową umowę o współpracy zawierającą m.in. zaktualizowany sposób rozliczania.
- Wdrożono jeden wspólny system IT we wszystkich spółkach do zarządzania zapotrzebowaniami (SAP CP).
- Uzgodniono ze spółkami zasady współpracy i odpowiedzialności w procesie zakupowym oraz przygotowania i podpisania umowy.

Dawne Grupa LOTOS i Grupa PGNiG nie były objęte projektem centralizacji zakupów. Działania akwizycyjne były prowadzone w ramach innych projektów.

GRI 1110.8

GRI 1112.3

Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów społecznych

Wszyscy dostawcy PKN ORLEN zobowiązani są do zapoznania się z Kodeksem postępowania dla dostawców PKN ORLEN, Polityką przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN, Polityką przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN i ich zaakceptowania.

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

Kolejną formą doskonalenia procesów zakupowych i zapobieganiu ryzyka wynikającego z działań dostawców lub zawierania umów outsourcingowych są: prawidłowo wykonana dokumentacja, zestawienia kontrolne w systemach informatycznych, kompletność i jakość dokumentacji, weryfikowanie i opiniowanie umów z kontrahentami pod kątem posiadanych certyfikatów i klauzul bezpieczeństwa Zakupy realizowane są zgodnie z zasadami etyki i normami obowiązującego prawa, przy zachowaniu transparentności procesu oraz profesjonalizmu.

GRI 1114.6

Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych w głównych lokalizacjach organizacji

Wydatki na produkty i usługi firm mających siedzibę w Płocku stanowiły w 2022 roku około 10%* wydatków PKN ORLEN.

*nie uwzględniono wydatków dla dostawców ropy naftowej i gazu ziemnego

W kluczowych spółkach zagranicznych Grupy ORLEN: ORLEN Unipetrol (Litvínov) i ORLEN Lietuva (Mažeikiai), udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców, którzy zlokalizowani są w wyżej wymienionych miastach, wyniósł w 2022 roku, kolejno – 1,91% i 0,45%.

Rozwój oferty i udogodnienia dla klientów

Rozwój segmentu detalicznego jest oparty na rozbudowie sieci sprzedaży i znaczącym poszerzeniu oferty dla klientów. Do 2030 roku w Europie Środkowo-Wschodniej pod marką ORLEN planowane jest działanie ponad 3,5 tys. stacji. Koncern będzie zwiększać dostępność paliw alternatywnych, m.in. poprzez budowę co najmniej 10 000 punktów ładowania pojazdów elektrycznych oraz rozwój sprzedaży paliwa wodorowego i LNG/ CNG.

Grupa ORLEN zarządza największą w Europie Środkowo-Wschodniej siecią **ponad 3 tys. stacji paliw, zlokalizowanych w Polsce, Czechach, Niemczech, Słowacji, Węgrzech i na Litwie**. Na koniec 2022 roku w ramach sieci funkcjonowało ponad 2 tys. punktów sprzedaży pozapaliwowej Stop Cafe/star Connect/ORLEN w ruchu.

Grupa ORLEN konsekwentnie rozszerza swoją sieć sprzedaży o paliwa alternatywne. Do dyspozycji klientów na koniec 2022 roku było **589 stacji ładowania samochodów elektrycznych** własnych oraz partnerskich, zlokalizowanych głównie w Polsce i w Czechach. Planowana jest dalsza ekspansja biznesu elektromobilności na rynek niemiecki i inne rynki Grupy ORLEN. Wprowadzono również ofertę ORLEN Charge dla klientów flotowych dysponujących pojazdami elektrycznymi. PKN ORLEN dysponował na koniec 2022 roku 2 stacjami wodorowymi oraz 19 ogólnodostępnymi stacjami CNG (63 punkty tankowania CNG).



Konsekwentnie będą pozyskiwane nowe grupy klientów dzięki szerokiej, zintegrowanej ofercie pozapaliwowej. 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. Do końca 2022 roku **uruchomiono 1 875 automatów paczkowych w ramach usługi ORLEN Paczka oraz dzięki RUCH pozyskano 6 149 punktów odbioru paczek (vs. 4 500 punktów w roku 2021)**.

PKN ORLEN w obszarze detalu rozwija również platformy cyfrowe. Aplikacje mobilne, w tym przede wszystkim główna aplikacja ORLEN VITAY zanotowała rekordowy wzrost liczby

użytkowników, jednocześnie zbierając wysokie oceny w sklepach – powyżej 4.5/5 gwiazdek. To narzędzie zapewni klientom łatwy dostęp do zintegrowanego świata produktów i usług Koncernu jak i wyselekcjonowanych partnerów. Dynamicznie rozwija się też nowy e-commerce, zintegrowany z programem lojalnościowym VITAY. Z platformy może skorzystać każdy, natomiast uczestnicy programu VITAY mogą rabatować ceny każdego z produktów nawet do kwoty 1 zł.

Od ponad 5 lat oferta gastronomiczna Stop Cafe na stałe posiada linię produktów dla wegan i wegetarian, ponadto oferta ta jest stale rozszerzana. Z kolei od ponad 13 lat we wszystkich punktach Stop



Cafe na stacjach ORLEN klienci mogą zakupić **kawę z certyfikatem Fairtrade** – największego globalnego systemu Sprawiedliwego Handlu. Uczestnicząc w handlu na zasadach Fairtrade, wspierany jest rozwój społeczności rolniczych z krajów globalnego Południa. PKN ORLEN współpracuje wyłącznie ze sprawdzonymi producentami i dostawcami a produkty w marce własnej stop.cafe produkowane są wyłącznie według ustalonych receptur.

W trosce o środowisko PKN ORLEN cały czas pracuje nad **optymalizacją jakości opakowań oraz akcesoriów i wymianą ich na wersję biodegradowalną** (podlegającą biochemicznemu rozkładowi) wszędzie tam gdzie jest to możliwe, m.in.: wdrożenie sztućców drewnianych (nóż, widelec, łyżka) w opakowaniach papierowych. Wprowadzono także nową wersję torby do pakowania zakupów, to opakowanie jednomateriałowe z certyfikatem FSC. Stosowanie na stacjach paliw opakowań jednomateriałowych, głównie papierowych, certyfikowanych PEFC lub FSC. Certyfikat FSC i PEFC stanowi dowód, że produkcja, przetwarzanie i handel drewnem oraz produktami pochodzenia leśnego (np. papier) odbywa się w zgodzie z obowiązującymi przepisami UE. Oznacza to, że stosowane przez przedsiębiorstwo drewno pochodzi z legalnych źródeł. Ponadto jednorazowe, plastikowe

opakowania m.in. na sałatę czy dania obiadowe są zastępowane opakowaniami z pulpy trzcinowej czy rPET.

PKN ORLEN jako firma odpowiedzialna społecznie i przyjazna rodzinom z dziećmi angażuje się w **program Karta Dużej Rodziny**. Posiadacze karty mogą skorzystać ze zniżek na stacjach ORLEN w całej Polsce. Udogodnienia obejmują rabaty na zakup paliw, zniżki na produkty z oferty Stop Cafe oraz usługi myjni. Na stacjach PKN ORLEN wdrażane są **udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami**. 1 580 stacji posiada toalety dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Na 1295 stacjach paliw wydzielone są specjalne miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych. Obniżony podjazd dla osób niepełnosprawnych jest na 1 525 stacjach. Sukcesywnie rozszerzane są nowoczesne rozwiązania istotne z punktu widzenia dostępności usług. Klienci na wszystkich stacjach PKN ORLEN mogą płacić za paliwo przy dystrybutorze, korzystając z aplikacji mobilnej ORLEN Pay, wykorzystując umieszczony na każdym dystrybutorze specjalny kod QR. W 2022 roku w celu dalszego usprawnienia obsługi rozszerzony został program Mobilnego Kasjera oraz tzw. Szybki Pas. W sieci PKN ORLEN są trzy stacje w koncepcie ORLEN Drive, na których kierowcy, również niepełnosprawni, mogą liczyć na kompleksową obsługę w zakresie tankowania paliwa i zakupu produktów gastronomicznych bez konieczności wychodzenia z auta. W ostatnich latach ponad 30 tys. pracowników stacji paliw ORLEN zostało przeszkolonych z obsługi osób z niepełnosprawnościami. System szkoleń został opracowany we współpracy z Fundacją INTEGRACJA. Dodatkowo, trwają prace nad innowacyjnymi rozwiązaniami, które zrewolucjonizują system przywołań obsługi celem pomocy osobom niepełnosprawnym w obrębie stacji paliw.

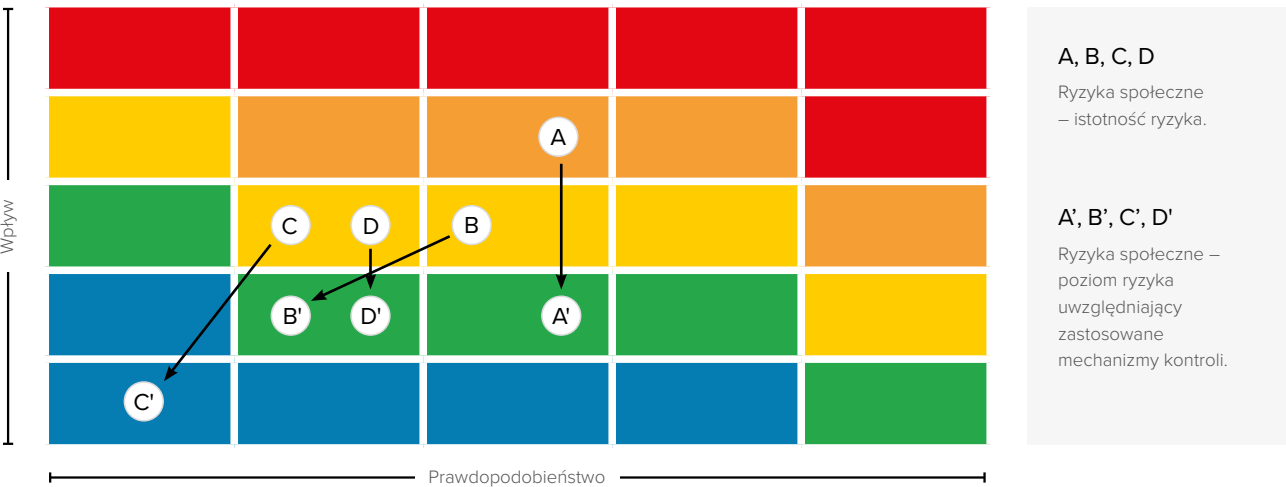
4. Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi

TABELA 14 | 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	Realizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2021-2023 GK ORLEN, w której określone są obszary działań społecznych 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. Niezgodność z przepisami regulującymi działalność dobroczynną.	Brak wiedzy o przepisach prawnych i procedurach związanych z działalnością dobroczynną obowiązujących w PKN ORLEN.	Opracowanie, wdrożenie i przestrzeganie procedur związanych z realizacją Polityki dobroczynności w PKN ORLEN na podstawie „Polityki dobroczynności PKN ORLEN”, Standardu organizacyjnego w zakresie prowadzenia Polityki dobroczynności przez Spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN” oraz „Standardu organizacyjnego w zakresie nadzoru nad Fundacjami, w których Fundatorem jest PKN ORLEN lub Spółki należące do Grupy Kapitałowej ORLEN”	Ryzyko zidentyfikowane w roku 2022
D. 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.	

Legenda tabeli					
Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.





06

Zagadnienia pracownicze i poszanowania praw człowieka

Pracownicy Grupy ORLEN mają zapewnione 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. Wartości Grupy ORLEN to: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia i Niezawodność.

64 494 pracowników Grupy ORLEN

40 Rzeczników ds. Etyki w Grupie ORLEN

75% wskaźnik satysfakcji ogólnej, czyli ogólne zadowolenie z pracy w PKN ORLEN

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze zagadnień pracowniczych i poszanowania praw człowieka:



Wskaźniki GRI Standards 2021 opisane w tej sekcji:

GRI 2.7	Pracownicy	GRI 11.10.2	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników
GRI 2.25	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	GRI 11.10.3	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin
GRI 2.29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	GRI 11.10.5	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych, wraz ze wskazaniem, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych
GRI 2.30	Zbiorowe układy pracy	GRI 11.10.6	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci
GRI 11.7.2	Minimalne okresy powiadamiania o zmianach operacyjnych	GRI 11.10.7	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę
GRI 11.7.3	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę		
GRI 11.10.1	Zarządzanie tematem istotnym: praktyki dotyczące zatrudnienia		



1. Zarządzanie obszarem pracowniczym i poszanowania praw człowieka

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

Opis obszaru

Obszar Kadr odpowiada m.in. za:

- Pozyskanie oraz rozwój i utrzymanie kluczowej kadry menedżerskiej w celu zapewnienia realizacji celów strategicznych.
- Tworzenie i wdrażanie polityk, zasad i standardów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności: rekrutacji, adaptacji, rozwoju i szkoleń, zatrudniania i zwalniania, systemów wynagrodzeń, premiowania, benefitów, świadczeń socjalnych, zbiorowych stosunków pracy.
- Nadzór nad procesem wyznaczania celów premiowych dla kluczowej kadry menedżerskiej.
- Kształtowanie standardów relacji społecznych w organizacji.
- Przygotowanie propozycji pakietów ostonowych 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 ORLEN.
- Funkcjonowanie jednolitych standardów i procedur w zakresie etyki w Koncernie.
- Budowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy

Rzecznik ds. Etyki – stoi na straży przestrzegania zapisów Kodeksu etyki Grupy ORLEN, gwarantuje pracownikom, pracodawcy i wszystkim interesariuszom możliwość swobodnego zgłaszania przypadków ich naruszania. Ponadto uważliwia pracowników na kwestie etyki biznesowej i standardów etycznych oraz wzmacnia w świadomości pracowników znaczenie ich własnej roli w procesie budowania etycznej kultury korporacyjnej. Jest osobą pełniącą funkcję społeczną, wybraną przez pracowników PKN ORLEN. **Rzecznik ds. Etyki podejmuje działania w celu wyjaśnienia i wyeliminowania zachowań niezgodnych z przyjętymi w PKN ORLEN wartościami, w szczególności:**

- Udziela stałego wsparcia pracownikom PKN ORLEN w zakresie zgłaszanych pytań i wątpliwości odnośnie kwestii etycznych, w szczególności w zakresie relacji pracowniczych.
- Gwarantuje wszystkim interesariuszom, w szczególności pracownikom, możliwość anonimowego i swobodnego zgłaszania naruszeń zapisów Kodeksu etyki Grupy ORLEN w ramach funkcjonujących procedur i kanałów komunikacji.

- Przyjmuje, przeprowadza selekcję i ocenę zgłoszonych skarg pod kątem ich zasadności i istotności. W przypadku skarg o mniejszej istotności podejmuje bezpośrednio działania naprawcze. Sprawy o wyższym stopniu złożoności i większej istotności przekazuje do Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego.
- Informuje wszystkie zainteresowane strony o podjętych działaniach z zachowaniem zasad poufności.
- Opracowuje, na podstawie zgłoszonych skarg i uwag, roczny raport dla Komitetu Kapitału Ludzkiego wraz z propozycjami rozwiązań na rzecz poprawy kultury korporacyjnej.

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

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

Jego główne zadania obejmują:

- Koordynację całości kwestii etycznych, opartych o zapisy Kodeksu etyki, w zgodności z założeniami strategii ORLEN 2030 i wizją rozwoju Grupy ORLEN.
- Opracowywanie, wdrażanie i aktualizacja polityk, procedur i narzędzi zgodnych ze standardami etycznymi w Grupie ORLEN.

- Prowadzenie działań komunikacyjnych promujących kulturę korporacyjną opartą o etykę i wartości ORLEN oraz zachowania zgodne z przyjętymi normami i zasadami postępowania.
- Współpracę z komórkami organizacyjnymi PKN ORLEN oraz spółkami Grupy ORLEN w zakresie etyki, w szczególności wdrożenia Kodeksu etyki oraz standardów etycznych.

W ramach funkcjonowania Zespołu ds. Etyki swoje zadania realizuje Rzecznik ds. Etyki. Autonomiczna i społeczna funkcja Rzecznika ds. Etyki pozostają niezmiennie. Zespół ds. Etyki i Rzecznik ds. Etyki mają za zadanie zwiększyć zaangażowanie pracowników w budowanie kultury korporacyjnej, opartej o etykę i wartości, poprzez wzmocnienie działań komunikacyjnych i szkoleniowych oraz wdrożenie spójnych standardów etycznych w PKN ORLEN i spółkach Grupy ORLEN. Rzecznicy ds. Etyki funkcjonują w spółkach Grupy ORLEN zatrudniających powyżej 100 pracowników. W spółkach zatrudniających poniżej 100 pracowników za kwestie etyczne odpowiada pracodawca.

Na koniec 2022 roku w PKN ORLEN oraz w spółkach Grupy ORLEN funkcjonowało 40 Rzeczników ds. Etyki.





GRI 11.10.1

Zarządzanie tematem istotnym: praktyki dotyczące zatrudnienia

Kluczowe polityki

Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy (ZUZP)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy to umowa społeczna będąca źródłem prawa pracy, zawierana na drodze rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Stanowi on swoistego rodzaju konstytucję HR, która sankcjonuje motywacyjny i spójny system wynagradzania i premiowania, tworzy standardy indywidualnych relacji pracownik – pracodawca oraz normuje partnerstwo w relacjach pracodawca – organizacje związkowe. ZUZP reguluje kompleksowo koncepcję zarządzania relacjami wynikającymi ze stosunku pracy, zgodnie z obowiązującym prawem oraz z najlepszymi praktykami rynkowymi. Układ stanowi element integracji i ujednolicenia stosunków społecznych, wspierając realizację procesów biznesowych. Jest skutecznym i obiektywnym narzędziem regulacji polityki zarządzania kadrami, ze szczególnym uwzględnieniem systemów zatrudniania, awansowania i wynagradzania, dzięki zastosowaniu transparentnych rozwiązań w zakresie taryfikatora stanowisk pracy, tabeli wynagrodzeń zasadniczych oraz systemu premiowego.

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

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

- Uznaje związki zawodowe działające w PKN ORLEN za reprezentantów wszystkich pracowników w sprawach ich zbiorowych praw i interesów, w granicach 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.

Regulaminy pracy

W latach 2021–2022 realizowany był projekt aktualizacji Regulaminów pracy w spółkach Grupy ORLEN. Regulamin pracy to jeden z podstawowych aktów wewnątrzzakładowych regulujących organizację i porządek w procesie pracy, a także związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników. W oparciu o te regulacje w PKN ORLEN wdrożona została elektroniczna lista obecności w pracy, a aktualizacja dokumentów w spółkach grupy pozwoliła na przegląd funkcjonujących rozwiązań, zastosowanie spójnego podejścia i zapewnienie właściwej ochrony stronom stosunku pracy. W zakresie planowanych zmian do Kodeksu pracy przygotowano i przetestowano rozwiązania pozwalające na wprowadzenie do organizacji pracy formy pracy zdalnej.

Polityka wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek Grupy ORLEN

Bieżące stosowanie Polityki wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek Grupy ORLEN oraz przestrzeganie postanowień Polityki zapewnia realizację wyznaczonego corocznie członkom zarządu PKN ORLEN celu zarządczego w zakresie kształtowania oraz stosowania zasad wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych spółek Grupy ORLEN odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o kształtowaniu wynagrodzeń. W dokumencie określony został sposób procedowania decyzji kadrowych w ramach nadzoru właścicielskiego, gwarantujący realizację procesu wynagradzania członków zarządów w spółkach Grupy ORLEN oraz członków organów nadzorujących zgodnie z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

W związku ze znaczącym wzrostem liczby spółek Grupy ORLEN w roku 2022 potwierdzono wdrożenie i stosowanie Polityki we wszystkich przejętych spółkach Grupy ORLEN zależnych od PKN ORLEN. W celu zachowania wspólnej Polityki w Grupie ORLEN, przestrzeganie Ustawy kominowej, a tym samym realizacja Polityki, adresowane jest dodatkowo w systemie ustalania i rozliczania celów członków zarządów spółek Grupy ORLEN posiadających własne Grupy Kapitałowe.

Porozumienie restrukturyzacyjne ze Związkami Zawodowymi

Określa zasady współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji PKN ORLEN oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.

Regulamin Systemu Premiowego

Zarząd PKN ORLEN, Zarządy spółek Grupy ORLEN, a także dyrektorzy bezpośrednio raportujący do Zarządu oraz pracownicy PKN ORLEN objęci są systemami premiovymi, które wspierają realizację strategii i kluczowych celów biznesowych Grupy ORLEN. Kluczowe stanowiska 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 w 2022 roku objęci byli jednym z trzech systemów premiowania, tj. kwartalno-rocznym, kwartalnym lub miesięcznym. Procesy ustalania i rozliczania celów, a także przyznawania premii są na bieżąco standaryzowane w sposób umożliwiający zachowanie motywacyjnego charakteru nagród.

Koncepcja procesu ustalania celów na 2022 rok uwzględniała fakt rosnącej liczby spółek Grupy ORLEN, podjęcie działań zmierzających do standaryzacji regulacji i mechanizmów procesu wyznaczania i rozliczania celów w nowo przejmowanych spółkach, a także potrzebę zindywidualizowania zakresu wyznaczanych celów. Kluczowe komponenty Strategii Koncernu zostały opisane w Kartach Celów na 2022 rok we wszystkich spółkach Grupy ORLEN, w tym projekty i inicjatywy powiązane z przeprowadzonymi akwizycjami, tj. połączenie z Grupą LOTOS i PGNiG.

Zasady realizacji szkoleń w Grupie ORLEN

Regulują proces realizacji szkoleń. Celem zarządzania szkoleniami jest wsparcie realizacji strategii biznesowej, wsparcie możliwości rozwoju pracowników oraz budowanie właściwej kultury organizacyjnej. Każda spółka Grupy ORLEN tworzy warunki umożliwiające pracownikom podnoszenie kwalifikacji, rozwój wiedzy i kompetencji.



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.

Program Poleceń Pracowniczych

1 lipca 2022 roku został wdrożony w PKN ORLEN Program Poleceń Pracowniczych. Celem programu poleceń jest wsparcie procesów rekrutacyjnych poprzez dotarcie do wyselekcjonowanej grupy kandydatów za pośrednictwem pracowników. Pracownicy mogą brać udział w kreowaniu środowiska pracy i mają możliwość aktywnego wspierania rekrutacji poprzez polecenie ofert pracy kandydatom zewnętrznym. Wdrożenie efektywnego i korzystnego dla wszystkich stron programu poleceń to nowa droga dotarcia do poszukiwanych przez PKN ORLEN profesjonalistów.

Polityka well-beingowa

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. W kwietniu 2022 roku zorganizowano wydarzenie związane z szeroko pojętym zdrowiem oraz dobrym samopoczuciem, tj. Tydzień Well-beingu. Działania w ramach Tygodnia

Well-beingu odbywały się w trzech lokalizacjach: Płock, Warszawa, Włocławek. Uczestnicy mogli skorzystać z wielu aktywności, m.in.: z zakresu zdrowia, aktywności fizycznej, zdrowego żywienia. Polityka well-beingowa jest dokumentem opracowanym w PKN ORLEN, ale spółki Grupy ORLEN również otrzymały rekomendacje do jej wdrożenia i posiadają już polityki o podobnym standardzie.

Polityka ekspacka

Określa zasady oddelegowania pracowników do zagranicznych spółek Grupy ORLEN w zakresie zatrudniania, ustalania warunków umów i przysługujących benefitów dla ekspatów w PKN ORLEN i pozostałych spółkach Grupy ORLEN. W związku z dynamicznym rozwojem Grupy ORLEN na arenie międzynarodowej aktywność pracowników jest istotnym elementem rozwoju działalności Grupy ORLEN i gwarantuje przepływ wiedzy oraz otwiera nowe możliwości rozwoju pracowników. Oddelegowanie bądź zatrudnianie pracowników w spółce zagranicznej Grupy ORLEN wpisuje się w strategiczne plany Koncernu, których celem jest długofalowe budowanie kapitału ludzkiego o międzynarodowych doświadczeniach zawodowych.

W 2022 roku dokonano analizy stosowanych na rynkach polskim i międzynarodowym praktyk dotyczących delegowania pracowników do pracy za granicą, aby zweryfikować te stosowane w Grupie ORLEN. Przeprowadzony przegląd potwierdził ich spójność. W oparciu o wnioski z raportu dokonano drobnych aktualizacji „Zasad zatrudniania i ustalania warunków umów dla ekspatów w PKN ORLEN S.A. i pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej ORLEN” z uwzględnieniem potrzeby dopasowania niektórych świadczeń i benefitów do zmieniających się potrzeb otoczenia.

Dobre praktyki w zakresie mobilności pracowników Grupy ORLEN

Opisują proces tzw. mobilności pracowników, określając jednocześnie sposób działania w tym zakresie. Wdrażanie rozwiązań opisanych w dokumencie odbywa się z uwzględnieniem specyfiki firm i regulacji funkcjonujących w poszczególnych spółkach Grupy ORLEN, z których każda jest odrębnym pracodawcą (w rozumieniu przepisów prawa pracy). Mobilność wpisuje się w strategiczne plany długofalowego budowania kapitału ludzkiego o bogatym doświadczeniu zawodowym. Dobre praktyki w tym zakresie są przyjmowane i stosowane przez nowe spółki zasilające Grupę ORLEN. Liczba pracowników mobilnych zmienia się adekwatnie do potrzeb i w roku 2022 przekroczyła 30 osób.

Polityka migracji pracowników pomiędzy pracodawcami w Grupie ORLEN

Polityka opracowana w 2022 roku reguluje sposób działania pracodawców w ramach Grupy ORLEN, pomiędzy którymi migrują pracownicy, którzy w wyniku procesów rekrutacyjnych, restrukturyzacyjnych i/lub mobilności pracowników zatrudniani są u innego pracodawcy w ramach Grupy ORLEN. W sytuacji realizacji któregośkolwiek z powyższych procesów kadrowych mających na celu zatrudnienie pracownika jednej ze spółek w innej spółce, wszystkie spółki Grupy ORLEN powinny działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i funkcjonującymi regulacjami. Ma to na celu efektywne wykorzystanie potencjału pracowników, a także osiągnięcie efektu synergii.

Każda spółka Grupy ORLEN, będąca odrębnym pracodawcą, ma prawo do samodzielnego podejmowania decyzji kadrowych, co nie wyklucza wymiany informacji pomiędzy spółkami Grupy ORLEN w zakresie wytycznych i/lub procesów kadrowych,

w szczególności jeśli strony procesu mają zawarte stosowne porozumienia lub umowy regulujące zakres wzajemnej współpracy oraz cel i zakres wymiany informacji dotyczących pracowników. Dzięki Polityce zapewniana jest płynność procesów biznesowych w Grupie ORLEN z jednoczesnym poszanowaniem prawa pracownika do zmiany pracodawcy.

Proces adaptacji pracowników

Adaptacja to proces wdrożenia pracownika do efektywnego wykonywania zadań w nowym miejscu pracy, mający na celu możliwie szybkie przygotowanie pracownika do wykonywania obowiązków przewidzianych na zajmowanym stanowisku. Celem adaptacji jest efektywne zapoznanie osoby z nowym środowiskiem pracy, wdrożenie jej do nowych czynności, obowiązków oraz zapoznanie z obowiązującymi w spółce procedurami i zasadami. Proces ten obejmuje również przyswojenie zasad kultury korporacyjnej oraz integrację z zespołem współpracowników. Z uwagi na potrzebę ciągłego doskonalenia procesu w roku 2022 opracowano i wdrożono szkolenia wewnętrzne dla pracowników awansujących na stanowiska menedżerskie. Szkolenie pozwoliło usprawnić proces adaptacji do nowej roli wszystkim osobom awansującym wewnątrz organizacji. Poza standardowymi spotkaniami dla nowo zatrudnianych pracowników przeprowadzono także spotkania adaptacyjne dla ponad 520 osób przechodzących do PKN ORLEN z Grupy LOTOS. Korzystano ze sprawdzonej podczas pandemii formuły spotkań online, dającej lepszą możliwość dotarcia do pracowników, dzięki czemu utrzymana była wysoka frekwencja osób zatrudnianych w różnych lokalizacjach w Polsce.

Pracodawca Przyjazny Rodzinie

Zarządzenie w sprawie Pracodawca Przyjazny Rodzinie określa zasady funkcjonowania programu oraz reguluje działania związane z jubileuszami pracy, zakończeniem pracy zawodowej oraz jubileuszami urodzin byłych pracowników.

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, a 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

Umożliwia pracownikom szybki i łatwy dostęp do wynagrodzenia przed standardowym dniem wypłaty.

Benefit prawny

Usługa obejmuje m.in. 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.

Kafeteria

Internetowa platforma do zarządzania ofertą benefitową według indywidualnych potrzeb pracownika. Z szerokiej oferty dostępnych benefitów można skorzystać za punkty otrzymane od pracodawcy.

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 PKN 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 wsparciu pracownicy zyskują dodatkowe środki finansowe lub rzeczowe na realizowanie swoich aktywności w zakresie sportowym, artystycznym, kulturalnym, naukowym w wielu innych dziedzinach.

Platformy Master Benefit i Car Platform

Benefity samochodowe wspierające możliwość abonamentowego wynajmu samochodów.

Czekolada rabatów

Zbiór rabatów dla pracowników na usługi i produkty firm, z którymi PKN ORLEN współpracuje, m.in. na: sprzęt komputerowy, produkty ubezpieczeniowe PZU, produkty Apple, abonament komórkowy, zakup okularów.

Zasady udzielania pomocy pracownikom w sytuacjach kryzysowych

Celem polityki jest udzielanie pracownikom oraz członkom ich rodzin pomocy w kryzysowych sytuacjach życiowych. Pracodawca, udzielając wsparcia, uwzględnia rodzaj zdarzenia, rodzaj i rozmiar szkód, sytuację życiową i materialną poszkodowanego pracownika i jego rodziny. W zależności od powyższych kryteriów może udzielić wsparcia w zakresie pomocy materialnej, opieki medycznej, pomocy psychologicznej oraz pomocy prawnej.

Wsparcie psychologiczne w miejscu pracy

Celem praktyki jest wsparcie i pomoc psychologiczna dla pracowników i członków ich najbliższej rodziny w trudnych sytuacjach życiowych – nie tylko zawodowych, ale także osobistych. Praktyka realizowana jest przez Pracownię Psychologii Pracy, która znajduje się w strukturach firmy. Pracownia zapewnia natychmiastowe wsparcie w zdarzeniach losowych. Po wypadku śmiertelnym, który miał miejsce we wrześniu 2022 roku w Obszarze Produkcji, udzielono natychmiastowego wsparcia psychologicznego pracownikom oraz kontynuowano wsparcie w kolejnych dniach. Współorganizowano dla pracowników warsztaty z zakresu wsparcia psychologicznego w sytuacji silnego stresu. Celem warsztatów było przekazanie pracownikom dodatkowej wiedzy, która miała pomóc im odzyskać siłę psychiczną. Współorganizowano wykłady dla pracowników i menedżerów, które miały na celu poszerzenie ich wiedzy z zakresu dbania o dobrostan własny i pracowników („Lider dobrostanu”, „Jak świadomie zarządzać własną energią”). Wykłady wpisały się w holistyczne podejście do pracowników. Łącznie w 2022 roku przeprowadzono 81 rozmów wspierających, których uczestnikami byli pracownicy PKN ORLEN, Grupy ORLEN oraz najbliżsi członkowie ich rodzin. Realizowano również działania z zakresu psychoedukacji.

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących poszanowania praw człowieka należą m.in.:

Kodeks etyki – określa wartości, zasady postępowania i normy, które wyznaczają standardy etyczne dla wszystkich pracowników Grupy ORLEN w oparciu o znowelizowane podejście do rozumienia wartości ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność, a także aktualną skalę, strategię działania i zakres wymagań

otoczenia Grupy ORLEN oraz najlepszych praktyk z zakresu etyki biznesowej. Są w nim zawarte zapisy dotyczące m.in.: poszanowania różnorodności, w tym sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość czy światopogląd, równych szans rozwoju i doskonalenia zawodowego, a także odpowiedzialności za budowanie etycznego, bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy. Zawiera on również zapisy o etycznych i odpowiedzialnych postawach wobec wszystkich interesariuszy, w tym: pracowników, konsumentów, partnerów biznesowych oraz społeczności lokalnych. Ponadto jest dokumentem wspierającym realizację strategii biznesowej ORLEN 2030.

Polityka ochrony praw człowieka w GK ORLEN

Polityka określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji obowiązujących w Grupie ORLEN, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.

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

Poza uregulowaniami formalnymi Regulamin uwzględnia również działania profilaktyczne, mające na celu nie dopuścić do pojawienia się jakichkolwiek zachowań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji czy innych form szykanowania. Podejmowane inicjatywy w zakresie tworzenia angażującego środowiska pracy oraz realizowane w 2022 roku programy szkoleniowe odnoszące się do obowiązków menedżerskich w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania pozytywnie wpływają na kulturę organizacyjną firmy. Promowanie kultury pracy opartej na zaufaniu i szacunku jest jednym z głównych celów ujętych w strategii HR.

Polityka zarządzania konfliktem

Polityka wyznacza standardy obowiązujące w spółkach Grupy ORLEN w zakresie identyfikacji, ujawniania i zarządzania konfliktem interesów. Jej celem jest ograniczanie ryzyka korupcji i nadużyć w procesach biznesowych, zapewnienie należytej staranności w działalności spółek Grupy ORLEN, podnoszenie świadomości pracowników w spółkach Grupy ORLEN w zakresie unikania konfliktu interesów i przeciwdziałania nadużyciom oraz określenie zasad i standardów postępowania w zakresie zgłaszania konfliktu interesów, ujawniania go i zarządzania nim.

Polityka różnorodności

Zadaniem Polityki jest promowanie wartości, norm oraz zwyczajów wpisujących się w zagadnienie równego traktowania pracowników oraz budowania atmosfery akceptacji. Przedstawione w niej zostały założenia oraz zasady, których głównym celem jest zwiększenie świadomości i zrozumienia znaczenia różnorodności oraz tworzenie warunków dla otwartego i tolerancyjnego miejsca pracy. Polityka różnorodności jest dokumentem opracowanym w PKN ORLEN, ale spółkom Grupy ORLEN również zalecono jej wdrożenie i posiadają już polityki o podobnym standardzie.

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.



2. Kluczowe wskaźniki efektywności

GRI 2.7

Pracownicy

GRI 11.10.6

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych Grupy ORLEN w latach 2021-2022

TABELA 15 I		Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	2022	2021	2022	2021
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	64 494	35 424	12 174	5 878
PKN ORLEN ¹		12 174	5 878	12 174	5 878
Dawna Grupa PGNiG ²		19 267	-	-	-
Grupa Energa		8 781	8 888	-	-
Grupa ORLEN Unipetrol		5 523	4 876	-	-
Dawna Grupa LOTOS ³		2 962	-	-	-
Grupa ORLEN Serwis	[osoby]	2 410	2 326	-	-
Grupa Polska Press		1 708	1 827	-	-
ANWIL		1 660	1 610	-	-
Grupa ORLEN Ochrona		1 610	1 707	-	-
Grupa ORLEN Lietuva		1 485	1 467	-	-
Pozostałe		6 914	6 845	-	-

¹ Obejmuje osoby przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska (70%)

² Nie obejmuje osób przejętych w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy PGNiG

³ Nie obejmuje osób przejętych w 2022 roku. w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS oraz Rafineria Gdańska (70%)



Stan zatrudnienia wg płci, w tym:

Kobiety	[%]	28	29	24	24
Mężczyźni		72	71	76	76

Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:

Pracownicy umysłowi	[%]	58	54	60	60
Pracownicy fizyczni		42	46	40	40

Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym:

Wyższe	[%]	47	46	64	67
Średnie		35	37	28	30
Zawodowe		16	15	7	3
Podstawowe		2	2	1	0

Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym⁴:

Kobiety	[liczba]	25,3	19,5	54,0	42,6
Mężczyźni		31,8	20,4	41,2	34,6
Menedżer		34,8	29,0	63,6	50,8
Nie-menedżer		29,4	18,8	41,7	34,5

⁴ Bez dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych w PKN ORLEN oraz przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska

TABELA 16 I

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	PKN ORLEN 2022	Pozostałe ¹ 2022	PKN ORLEN z pozostałymi 2022
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	6 091	6 083	12 174
PKN ORLEN		6 091	-	6 091
exLOTOS	[osoby]	-	510	510
Oddział Centralny PGNiG		-	4 754	4 754
Rafineria Gdańska ⁵		-	819	819

Stan zatrudnienia wg płci, w tym:

Kobiety	[%]	25	23	24
Mężczyźni		75	77	76

Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:

Pracownicy umysłowi	[%]	61	58	60
Pracownicy fizyczni		39	42	40

Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym:

Wyższe	[%]	71	56	64
Średnie		27	30	28
Zawodowe		2	12	7
Podstawowe		0	2	1

Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:

Kobiety	[liczba]	54,0	-	-
Mężczyźni		41,2	-	-
Menedżer		63,6	-	-
Nie-menedżer		41,7	-	-

¹ Obejmuje osoby przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska (70%)

⁵ Rafineria Gdańska 70% udziałów



GRI 2.30

Zbiorowe układy pracy

TABELA 17 |

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	2022	2021
Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy w tym ⁶ :			
PKN ORLEN		100	100
Polskie spółki Grupy ORLEN	[%]	76	65
Zagraniczne spółki Grupy ORLEN		82	85
Uzwiązkowienie			
PKN ORLEN		52	49
Grupa ORLEN	[%]	50	48

⁶ dane uwzględniają pracowników dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności w Grupie ORLEN w latach 2021-2022

TABELA 18 |

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022 ¹	2021
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety		16	14	14	13
Mężczyźni	[%]	84	86	86	87
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety		31	31	44	44
Mężczyźni	[%]	69	69	56	56
Zarząd - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat		0	0	0	0
30-50	[%]	56	66	75	75
>50		44	34	25	25

Rada Nadzorcza - struktura ze względu na wiek, w tym:

< 30 lat		3	3	0	0
30-50	[%]	66	69	33	44
>50		31	28	67	56

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	12	13
	Nie-menedżerowie	[%]	88	88	88	87
> 50	Menedżerowie		10	11	12	16
	Nie-menedżerowie	[%]	90	89	88	84

Pracownicy - struktura zatrudnienia według wieku, w tym:

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



Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci wieku oraz innych wskaźników różnorodności w PKN ORLEN oraz przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska

TABELA 19 I

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej		j.m.	PKN ORLEN 2022	Pozostałe ¹ 2022	PKN ORLEN z pozostałymi 2022
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety			18	0	14
Mężczyźni	[%]		82	100	86
Rady Nadzorcze Grupy ORLEN wg płci, w tym:					
Kobiety			44	-	44
Mężczyźni	[%]		56	-	56
Zarząd - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat			0	0	0
30-50	[%]		82	50	75
>50			18	50	25
Rada Nadzorcza - struktura ze względu na wiek, w tym:					
< 30 lat			0	-	0
30-50	[%]		33	-	33
>50			67	-	67
Pracownicy - struktura zatrudnienia według wieku, w tym:					
< 30 lat	Menedżerowie	[%]	0	0	0
	Nie-menedżerowie		100	100	100
30-50	Menedżerowie	[%]	12	12	12
	Nie-menedżerowie		88	88	88
> 50	Menedżerowie	[%]	17	10	12
	Nie-menedżerowie		83	90	88

Pracownicy - struktura zatrudnienia według wieku, w tym:

Kobiety	Menedżerowie	[%]	10	11	10
	Nie-menedżerowie		90	89	90
Mężczyźni	Menedżerowie	[%]	13	10	11
	Nie-menedżerowie		87	90	89

¹ Obejmuje osoby przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska (70%)

GRI 11.10.2

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników

Pozostałe dane dotyczące pracowników Grupy ORLEN za lata 2021-2022

TABELA 20 I

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych		j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
			2022	2021	2022 ¹	2021
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:						
Umowa na czas nieokreślony	Kobiety	[liczba]	15 609	8 771	2 610	1 175
	Mężczyźni		42 046	22 333	8 551	3 964
Umowa na czas określony	Kobiety		1 745	1 035	227	169
	Mężczyźni		3 713	2 488	595	456
Umowa na okres próbny	Kobiety		308	195	44	19
	Mężczyźni		728	402	95	50
Umowa na zastępstwo	Kobiety	247	147	42	30	
	Mężczyźni	98	53	10	15	
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:						
Umowa na czas nieokreślony	Czechy	[liczba]	4 739	4 829	0	0
	Kanada		41	43	0	0
	Niemcy		214	211	0	0
	Litwa		2 172	2 124	0	0
	Polska		49 435	23 886	11 149	5 138
	Pozostałe		1 054	11	12	1

¹ Obejmuje osoby przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska (70%)

Umowa na czas określony	Czechy	[liczby]	539	472	0	0
	Kanada		3	3	0	0
	Niemcy		30	7	0	0
	Litwa		33	48	0	0
	Polska		4 813	2 992	821	625
	Pozostałe		40	1	1	0
Umowa na okres próbny	Czechy	[liczby]	168	97	0	0
	Kanada		0	1	0	0
	Niemcy		6	22	0	0
	Litwa		30	22	0	0
	Polska		831	453	139	69
	Pozostałe		1	2	0	0
Umowa na zastępstwo	Czechy	[liczby]	0	0	0	0
	Kanada		0	1	0	0
	Niemcy		0	0	0	0
	Litwa		4	3	0	0
	Polska		341	196	52	45
	Pozostałe		0	0	0	0



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

Pełny	Kobiety	[liczba]	17 635	9 971	2 898	1 376
	Mężczyźni		46 339	25 123	9 212	4 465
Niepełny	Kobiety	[liczba]	274	177	25	17
	Mężczyźni		246	153	39	20
Liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:			5 887	3 415	710	439
Wiek	< 30 lat	[liczba]	2 025	1 298	224	165
	30-50		3 072	1 733	442	253
	>50		790	384	44	21
Płeć	Kobiety	[liczba]	2 062	1 162	244	130
	Mężczyźni		3 825	2 253	466	309
Regiony	Czechy	[liczba]	801	586	0	0
	Kanada		10	3	0	0
	Niemcy		53	61	0	0
	Litwa		423	353	0	0
	Polska		4 207	2 401	710	439
	Pozostałe		393	11	0	0

Wskaźnik fluktuacji ⁷		[%]	10,8	9,5	6,1	4,9
Rotacja pracowników [%] ⁸		[%]	11,7	9,6	9,6	7,5
Wiek	< 30 lat		18,6	17,3	7,6	4,1
	30-50	[%]	8,9	7,4	4,5	3,3
	>50		11,3	10,4	9,5	9,2
Płeć	Kobiety		12,8	10,7	6,0	5,0
	Mężczyźni	[%]	10,0	9,0	6,1	4,9
Regiony	Czechy		13,7	11,7	-	-
	Kanada		31,8	6,3	-	-
	Niemcy		16,0	17,5	-	-
	Litwa	[%]	17,9	16,8	-	-
	Polska		9,8	8,4	6,1	4,9
	Pozostałe		0,0	35,7	-	-

⁷ Wskaźnik fluktuacji - udział % nowozatrudnionych osób w stosunku do łącznej ilości osób zatrudnionych, bez dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG

⁸ Rotacja pracowników - Ilość odchodzących w danym roku pracowników w danej grupie / Ilość pracowników w danej grupie ogółem, bez dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG

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 2022 roku.



Pozostałe dane dotyczące pracowników w PKN ORLEN oraz przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska

TABELA 21 I

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych		j.m.	Grupa ORLEN	Pozostałe ¹	PKN ORLEN z pozostałymi
			2022	2022	2022
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz płeć, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony	Kobiety		1 268	1 342	2 610
	Mężczyźni		4 092	4 459	8 551
Umowa na czas określony	Kobiety	[liczba]	178	49	227
	Mężczyźni		415	180	595
Umowa na okres próbny	Kobiety		39	5	44
	Mężczyźni		71	24	95
Umowa na zastępstwo	Kobiety		24	18	42
	Mężczyźni		4	6	10
Liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy oraz region, w tym:					
Umowa na czas nieokreślony	Czechy		0	0	0
	Kanada		0	0	0
	Niemcy	[liczba]	0	0	0
	Litwa		0	0	0
	Polska		5 359	5 790	11 149
	Pozostałe		1	11	12
Umowa na czas określony	Czechy		0	0	0
	Kanada		0	0	0
	Niemcy	[liczba]	0	0	0
	Litwa		0	0	0
	Polska		593	228	821
	Pozostałe		0	1	1

¹ Obejmuje osoby przejęte w 2022 roku w ramach akwizycji ze spółek dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG oraz Rafineria Gdańska (70%)

Umowa na okres próbny	Czechy	[liczba]	0	0	0
	Kanada		0	0	0
	Niemcy		0	0	0
	Litwa		0	0	0
	Polska		110	29	139
	Pozostałe		0	0	0
Umowa na zastępstwo	Czechy	[liczba]	0	0	0
	Kanada		0	0	0
	Niemcy		0	0	0
	Litwa		0	0	0
	Polska		28	24	52
	Pozostałe		0	0	0

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

Pełny	Kobiety	[liczba]	1 495	1 403	2 898
	Mężczyźni		4 556	4 656	9 212
Niepełny	Kobiety	[liczba]	14	11	25
	Mężczyźni		26	13	39



Liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek, płeć i region, w tym:			583	127	710
Wiek	< 30 lat	[liczba]	179	45	224
	30-50		381	61	442
	>50		23	21	44
Płeć	Kobiety	[liczba]	206	38	244
	Mężczyźni		377	89	466
Regiony	Czechy	[liczba]	0	0	0
	Kanada		0	0	0
	Niemcy		0	0	0
	Litwa		0	0	0
	Polska		583	127	710
	Pozostałe		0	0	0
Wskaźnik fluktuacji ⁷		[%]	6,1	-	6,1
Rotacja pracowników [%] ⁸		[%]	9,6	-	-
Wiek	< 30 lat	[liczba]	7,6	-	-
	30-50		4,5	-	-
	>50		9,5	-	-
Płeć	Kobiety	[liczba]	6,0	-	-
	Mężczyźni		6,1	-	-
Regiony	Czechy	[liczba]	-	-	-
	Kanada		-	-	-
	Niemcy		-	-	-
	Litwa		-	-	-
	Polska		6,1	-	-
	Pozostałe		-	-	-

⁷Wskaźnik fluktuacji - udział % nowozatrudnionych osób w stosunku do łącznej ilości osób zatrudnionych, bez dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG

⁸Rotacja pracowników - Ilość odchodzących w danym roku pracowników w danej grupie / Ilość pracowników w danej grupie ogółem, bez dawnej Grupy LOTOS i dawnej Grupy PGNiG

TABELA 22 I

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (dane dot. PKN ORLEN i spółek – wspólna działalność socjalna), w tym⁹

	[osoby]	32 126	33 716	15 502	15 614
Pracownicy		14 068	15 155	5 844	6 091
Byli pracownicy	[osoby]	7 710	7 600	5 101	4 720
Członkowie rodzin		10 348	10 961	4 557	4 803

⁹ Bez pracowników dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG

Główne wskaźniki satysfakcji i zaangażowania

W PKN ORLEN w 2022 roku odbyła się V edycja badania zaangażowania i satysfakcji pracowników. Frekwencja w badaniu wyniosła 71%, czyli ponad 4 tysiące pracowników wypowiedziało się na temat otoczenia zawodowego.

Kluczowymi badanymi wskaźnikami są:

- Wskaźnik zaangażowania, który wyniósł 64%, czyli 13 p.p. powyżej średniej w Polsce za 2021 rok i aż 32 p.p. powyżej benchmarku Branża energetyczna w Europie 2019-2021. Ten poziom wskaźnika plasuje PKN ORLEN w strefie wysokich wyników (górny kwartył). Mówi on, jaki odsetek pracowników jest angażowanych przez organizację, zaś pracownik angażowany pozytywnie wypowiada się o firmie, wiąże z nią swoją przyszłość zawodową i jest gotowy do wkładania dodatkowego wysiłku w działania na rzecz swojego pracodawcy.
- Wskaźnik satysfakcji ogólnej, czyli ogólne zadowolenie z pracy, wyniósł 75%.

Poza standardowymi wskaźnikami badane było zadowolenie z 13 obszarów środowiska pracy, które w istotny sposób wpływają na zwiększenie zaangażowania pracowników.

Spośród nich najwyżej oceniono:

- Angażujący liderzy – 76%
- Wartości – 76%
- Współpraca – 72%
- Równowaga praca-życie – 67%

W PKN ORLEN obserwowany jest wzrost satysfakcji o co najmniej 3 p.p. dla 23 pytań badających środowisko pracy. Kluczowe wzrosty związane są przede wszystkim z relacją z menedżerem – swobodną, otwartą komunikacją, wsparciem w przystosowaniu do zmian, zachęcaniem do zgłaszania pomysłów i wychodzenia z inicjatywą zmian i usprawnień.



3. Procedury należytej staranności

Zatrudnienie

W 2022 roku polityka zatrudnienia w Grupie ORLEN koncentrowała się na pozyskaniu najwyższej klasy specjalistów zarówno do realizacji bieżących zadań operacyjnych, jak i projektów strategicznych. **Przejście w roku 2022 dawnej Grupy PGNiG (24 021 osób) i dawnej Grupy LOTOS (4 291 osób) oraz zwiększenie skali działalności w obszarach obejmujących m.in. energetykę, sprzedaż oraz informatykę wpłynęło na wzrost zatrudnienia w Grupie ORLEN o 29 070 osób (r/r) do poziomu 64 494.**

Polityka wynagrodzeń

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

W spółkach Grupy ORLEN obowiązują spójne zasady przyznawania nagród z Funduszu Nagród Pracodawcy (dokument formalny), a proces przyznawania nagród zgodnie z zasadami procedowany jest poprzez scentralizowany informatyczny system SSEGK, dla spółek zintegrowanych narzędziowo.

W 2022 roku w PKN ORLEN zostało zawarte porozumienie płacowe na 2022 rok, które zakładało podwyżki obligatoryjne płacy zasadniczej dla pracowników z kategorią zaszerogowania 1-2 i 7-8 w wysokości 515 zł oraz z kategorii 3-6- 555 zł. Ponadto uzgodniono nagrody świąteczne w łącznej wysokości 3500 zł. W Grupie ORLEN zostały zawarte porozumienia płacowe w innych spółkach, które były dostosowane do możliwości finansowych spółek, a także uzależnione od pozycji danej spółki na rynku wynagrodzeń. Skutkowało to wzrostami od 250 zł do 500 zł na pracownika i w większości przypadków było uzależnione od obecnych warunków wynagradzania i doświadczenia pracownika. Przełożyło się to na średni wzrost płac do 9,5% w zestawieniu poszczególnych spółek. Coroczne ustalenie nagród jednorazowych w poszczególnych spółkach zakończyło się na uzgodnionych wartościach od 800 zł do 3500 zł.

W roku 2022 w uzgodnieniu ze stroną społeczną zostały wypracowane zmiany do ZUZP PKN ORLEN, które zostały ujęte w Protokole nr 5 do ZUZP. Kluczowe z nich dotyczą aktualizacji tabeli wynagrodzeń zasadniczych, ustalenia nowych poziomów premii oraz likwidacji premii kwartalno-rocznej (zastąpienie premią kwartalną). Zmiany ZUZP są o tyle istotne, że w znaczący sposób zmieniają minimalne wynagrodzenia w Taryfikatorsze stanowisk pracy, powodując, że minimalna płaca zasadnicza na danym stanowisku staje się bardziej konkurencyjna z punktu widzenia kandydatów do pracy. Dzięki włączeniu części premii do wynagrodzenia zasadniczego i pomniejszeniu poziomu maksymalnej premii regulaminowej możliwy był wzrost poziomu wypłacanych pracownikom wynagrodzeń stałych z jednoczesnym utrzymaniem rynkowego poziomu zmiennej części wynagrodzenia i systemu wynagradzania z nastawieniem na realizację celów.

Porozumienie okołozuzpowe uzgodnione ze stroną społeczną w związku z Protokołem nr 5 do ZUZP pozwala również docenić lojalność pracowników z długim stażem pracy, ustalać lepsze wynagrodzenia pracowników skomplikowanych instalacji, a także wypłacać dodatki pracownikom służb ratunkowych w kluczowych obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również doceniać osoby chętne do dzielenia się wiedzą. Uzgodnione w Protokole nr 5 zmiany weszły w życie od 1 stycznia 2023 roku.

Poza uzgodnionymi w 2022 roku ze związkami zawodowymi zmianami do ZUZP w PKN ORLEN, które weszły w życie od 1 stycznia 2023 roku, uzgodniono ZUZP w spółkach ORLEN Południe i Energomedia (zmiany weszły w życie od 1 stycznia 2023 roku), Polska Press oraz Energa Obrót (zmiany zaczną obowiązywać od lutego 2023 roku). Dodatkowo wprowadzono nowe Regulaminy wynagradzania w spółkach CCGT Grudziądz, RUCH, Energa Invest, Neptun 1 i ORLEN Energia.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (obejmujące m.in. płacę zasadniczą, premie, nagrody, ryczałty i nadgodziny) w Grupie ORLEN¹⁰ w 2022 roku wyniosło 10 063 PLN.

¹⁰ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Grupie ORLEN nie uwzględnia wynagrodzeń w dawnej Grupie LOTOS i Grupie PGNiG, które dołączyły do Grupy ORLEN w II połowie 2023 (odpowiednio w sierpniu i w listopadzie). W innym razie wartość ta byłaby zaburzona z powodu uwzględnienia wynagrodzeń jedynie z ostatnich miesięcy 2022 roku i nie byłaby porównywalna rok do roku.

TABELA 23 I

Grupy stanowisk	Stosunek wynagrodzenia ogółem kobiet do mężczyzn w PKN ORLEN ⁹	
	2022	2021
Referent	98,2%	94,9%
Specjalista	101,7%	103,6%
Kierownik	108,2%	110,4%
Kierownik Projektu	98,4%	99,6%
Sprzedaż	99,4%	100,6%

⁹bez pracowników dawnej Grupy LOTOS i Oddziału Centralnego PGNiG

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, które usprawniają proces obsługi pracowników oraz podnoszą efektywność procesów HR w Grupie ORLEN.

W 2022 roku miało miejsce wdrożenie narzędzia do planowania i rozliczania czasu pracy (KCP) w kolejnych spółkach Grupy ORLEN, co pozwoliło na dalsze standaryzowanie i usprawnianie procesu obsługi czasu pracy.

Po wdrożeniu elektronicznej listy obecności oraz aplikacji wspierającej planowanie urlopów rozpoczęto prace nad koncepcją merytoryczną do wdrożenia e-teczki. Zmiana sposobu prowadzenia akt pracowniczych nie tylko znacząco usprawni proces obsługi pracowników pracujących w różnych

lokalizacjach w Polsce i za granicą, ale też pozwoli na optymalizację kosztów oraz przyczyni się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Prowadzona od kilku lat standaryzacja procesów kadrowych stanowi rzetelną bazę do dalszego udoskonalania procesów kadrowych i optymalizacji pracy w Centrum Usług Korporacyjnych. Równolegle do projektu standaryzacji procesów kadrowych prowadzone są prace nad ujednolicaniem systemów kadrowo-płacowych w spółkach Grupy ORLEN, aby zoptymalizować obsługę i umożliwić wdrażanie jednolitych rozwiązań również w nowych spółkach Grupy.

Zarządzanie potencjałem pracowników Grupy ORLEN

Działania realizowane w 2022 roku koncentrowały się na konsekwentnej realizacji polityki kadrowej sprzyjającej budowaniu angażującego środowiska pracy, rozwojowi przywództwa wśród kadry menedżerskiej oraz objęciu standardami i dobrymi praktykami kolejnych spółek z Grupy. Priorytetowymi działaniami w 2022 roku były m.in. realizacja badania zaangażowania we wszystkich spółkach Grupy ORLEN, wdrożenie nowego modelu kompetencji oraz programu mentoringowego. Jednocześnie w roku 2022, po połączeniu z Grupą LOTOS, Polityka HR została przekazana do wdrożenia do kolejnych spółek z byłej Grupy LOTOS. Potwierdzony został model operacyjny HR, na bazie którego zweryfikowano i dostosowano sposób organizacji pracy Obszaru Kadr do potrzeb nowego Koncernu. Obecnie już 83 spółki wdrożyły Politykę HR i współpracują z Obszarem Kadr, realizując projekty i programy istotne w zarządzaniu zasobami ludzkimi w Grupie ORLEN.

W ramach optymalizacji strategii Koncernu na lata 2020-2030 określono priorytety działań w głównych obszarach: postrzeganie Grupy ORLEN jako atrakcyjnego pracodawcy, innowacje tworzące

wartość oraz zaangażowanie, różnorodność i kompetencje. Rozpoczęto również prace związane z aktualizacją Strategii HR. W ramach projektu PMI integracji i transformacji rozpoczęły się prace koncepcyjne nad opracowaniem programu integracji spółek. Wspólnie z Obszarem Strategii wypracowywane jest podejście do efektywnego zarządzania zmianą w organizacji w celu efektywnej transformacji Koncernu.

W 2022 roku kontynuowane były działania związane z Rozmową rozwojową mającą na celu opracowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników w oparciu o diagnozę potrzeb rozwojowych. Ponadto w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN kontynuowano działania dotyczące Polityki zarządzania wiekiem przeciwdziałające negatywnym skutkom zmian demograficznych na rynku pracy.

Dodatkowym elementem istotnym z punktu widzenia potrzeb w zakresie pozyskiwania i rozwijania kadry specjalistycznej jest dynamiczny rozwój spółki, w tym również budowa nowego kompleksu Olefiny III czy uruchomienie nowego Centrum Badań i Rozwoju w Płocku. Potrzeby rekrutacyjne wpływają na potrzeby w zakresie dalszego wzmacniania wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. zwiększenie zasięgu realizowanych programów stażowych, realizację programu ambasadorskiego, obecność w social mediach oraz budowanie relacji ze środowiskiem akademickim.

GRI 11.7.3

Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę

Rozwój i szkolenia

W 2022 roku zrealizowany został nowy projekt **Festiwal różnorodności**, w ramach którego poruszana była tematyka dotycząca współpracy w różnorodnych zespołach, dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, dbałości o kulturę organizacyjną opartą na szacunku i otwartości. Poruszane były także tematy związane ze wsparciem osób z niepełnosprawnością oraz rozwojem kobiet liderek. Elementem dodatkowym projektu były badania laboratoryjne w ramach profilaktyki zdrowotnej.

Kontynuowane były projekty rozwijające umiejętności analityczne w zakresie data science, wspierające projekty digitalizacyjne oraz programy rozwijające kompetencje zarządzania projektami. Program ten ma na celu rozwój kierowników projektu w ujęciu wielowymiarowym, także w odniesieniu do podejścia zwinnego.

Zrealizowane zostały także wykłady w formule online dotyczące tematyki różnorodności w pracy, kształtowania dobrostanu, kompetencji przyszłości, efektywności osobistej i posługiwania się social mediami.

Nowymi projektami były programy rozwojowe skierowane do dwóch grup pracowników obszaru produkcji: mistrzów oraz inżynierów. Koncentrowały się na rozwoju kompetencji komunikacji oraz rozwiązywania problemów. W 2022 roku kontynuowane były szkolenia w zakresie polityki antykorupcyjnej, ochrony danych osobowych oraz bezpieczeństwa teleinformatycznego.

Pracownicy, mając na uwadze indywidualne plany rozwojowe, ustalone w ramach Rozmowy rozwojowej, mogli korzystać z różnorodnej oferty form rozwoju (on-line/stacjonarna) oraz tematów, jak: praca projektowa, innowacyjność, komunikacja i współpraca, reagowanie w sytuacjach trudnych, negocjacje, radzenie sobie ze stresem.

Pracownicy uczestniczyli także w szkoleniach specjalistycznych (otwartych i zamkniętych) projektowanych ściśle pod kątem potrzeb merytorycznych danego obszaru lub pracownika, w studiach podyplomowych, MBA, konferencjach oraz wydarzeniach branżowych.

Analogicznie do lat ubiegłych kontynuowane były programy wspierające kulturę bezpieczeństwa pracy, szkolenia w zakresie bezpiecznej jazdy, pierwszej pomocy oraz szkolenia obligatoryjne, szkolenia w zakresie mentoringu dla doradców behawioralnych realizujących działania w obszarze bezpieczeństwa pracy. Kontynuowano również naukę języków obcych w ramach projektów.

W roku 2022 roku kontynuowane były działania rozwojowe wspierające realizację przyjętej strategii biznesowej.

W ramach kształtowania umiejętności i postaw kadry menedżerskiej kontynuowany był program rozwoju menedżerów Grupy ORLEN. Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2022 roku kadra kierownicza kształciła rozwój narzędzi menedżerskich w zakresie zarządzania zespołem, w tym zarządzania zmianą i zespołem rozproszonym. Menedżerowie mogli również rozwijać kompetencje w ramach dodatkowej oferty rozwojowej w zakresie tematyki takiej jak wsparcie procesów akwizycji, budowanie kultury innowacyjności, informacja zwrotna, zarządzanie różnorodnością, zarządzanie energią własną, cyberzagrożenia i techniki obrony, a także w zakresie mentoringu i coachingu menedżerskiego.

Kontynuowane były obowiązkowe szkolenia menedżerów w zakresie prawa pracy i czasu pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Ważnym elementem kształcenia kadry menedżerskiej były także szkolenia w zakresie Kodeksu etyki Grupy ORLEN.

Kontynuowane były działania rozwojowe w ramach uruchomionego w 2021 roku programu Klub liderki i lidera. Tematyka realizowanych warsztatów dotyczyła zarządzania zespołem pracującym w rozproszeniu, zdalnie lub hybrydowo, budowania kompetencji menedżerskich związanych z przygotowywaniem, komunikowaniem i wdrażaniem zmiany, wzmacnianiem efektywności i współpracy.

Polityka zarządzania wiekiem

W 2022 roku kontynuowane były działania w ramach Polityki zarządzania wiekiem Grupy ORLEN z wykorzystaniem aplikacji do monitorowania sytuacji kadrowej w związku z odejściami emerytalnymi oraz planowaniem rozwoju następców. Spółki Grupy ORLEN sukcesywnie aplikację tę wdrażały w swoich strukturach.

Podejmowane działania w ramach Polityki mają na celu przeciwdziałać negatywnym skutkom zmian demograficznych na rynku pracy. Działania w tym zakresie skupiają się m.in. na budowaniu świadomości kadry menedżerskiej dotyczącej zarządzania wiekiem, kształtowaniu różnorodności międzypokoleniowej i komunikacji, dbałości o transfer wiedzy i umiejętności, 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.



Nowy Model kompetencji Grupy ORLEN

Przyjęty kierunek rozwoju Koncernu wymagał nowego spojrzenia na kulturę organizacyjną i potrzebne kompetencje. Dlatego w świetle nowych wyzwań związanych z budowaniem Koncernu multienergetycznego opracowany został nowy model kompetencji Grupy ORLEN, który wskazuje kierunek i sposób działania, aby osiągnąć cele wyznaczone w Strategii 2030.

Nowy model kompetencji w sposób prosty i zrozumiały opisuje zbiór umiejętności, postaw i zachowań ważnych dla organizacji, odrębnie dla stanowisk kierowniczych i niekierowniczych.

Znajduje zastosowanie w procesach rekrutacji pracowników, rozwoju i szkoleniach.

Dialog społeczny i świadczenia socjalne

Zakres świadczeń dla obecnych i byłych pracowników PKN ORLEN oraz spółek (umowa o wspólnej działalności socjalnej) określa

Regulamin zakładowej działalności socjalnej.

Pracownikom przysługują świadczenia socjalne w zakresie dofinansowania do: wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opieki nad dzieckiem, wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawek szkolnych, wsparcia rodziny oraz zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych czy turnusu rehabilitacyjnego lub rehabilitacji stacjonarnej dziecka z niepełnosprawnością. Dzieci pracowników otrzymują również upominki świąteczne. Istnieje także możliwość otrzymania bezzwrotnej zapomogi oraz pożyczki na cele mieszkaniowe. Świadczenia socjalne przyznawane są również byłym pracownikom PKN ORLEN i spółek z Grupy ORLEN prowadzących wspólną działalność socjalną.

GRI 2.29

Podejście do zaangażowania interesariuszy

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

Grupa ORLEN prowadzi także dialog z Europejską Radą Zakładową. Rada stanowi kolejną formę prowadzenia dialogu zbiorowego, tym razem na poziomie europejskim, jako że trwający rozwój Grupy ORLEN umożliwia stosowanie mechanizmów angażujących pracowników w szeroko rozumiane sprawy zbiorowe, nie tylko na poziomie krajowym, ale także międzynarodowym.

Grupa ORLEN uznaje związki zawodowe za reprezentantów wszystkich pracowników w sprawach ich zbiorowych praw i interesów w granicach określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Grupa ORLEN wyraża wolę rozstrzygania ze związkami zawodowymi wszelkich spraw, w szczególności dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników, w dialogu społecznym, w dobrej wierze, z wzajemnym poszanowaniem interesów każdej ze stron oraz pracowników.

GRI 11.7.2

Minimalne okresy powiadamiania o zmianach operacyjnych

GRI 11.10.5

Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych, wraz ze wskazaniem, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych

Zgodnie z Załącznikiem Nr 4 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A., tj. Zasadami współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących restrukturyzacji, **organizacje związkowe informowane są o planowanych zmianach operacyjnych mających wpływ na zatrudnienie z 35- lub 45-dniowym wyprzedzeniem.**

Negocjacje z organizacjami związkowymi rozpoczynają się 15. dnia od daty zakomunikowania procesu i trwają w zależności od jego rodzaju 20 lub 30 dni (w przypadku procesu związanego z grupowym zwolnieniem pracowników – 20 dni, natomiast w przypadku procesu związanego z przejściem pracowników do innego pracodawcy w trybie art. 23(1) kodeksu pracy – 30 dni).

GRI 11.10.3

Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin

Pracodawca wspiera finansowo rodziny o niskich dochodach. Pracownicy mają możliwość uzyskania dofinansowania do turnusu rehabilitacyjnego dziecka z niepełnosprawnością z opiekunem lub rehabilitacji stacjonarnej dziecka z niepełnosprawnością. 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 2022 roku PKN ORLEN prowadzi wspólną działalność socjalną z 28 podmiotami. Świadczenia w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przysługują wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Zakres świadczeń socjalnych z ZFŚS, które mają zapewnione byli pracownicy PKN ORLEN i spółek z Grupy ORLEN prowadzących wspólną działalność socjalną, jest następujący: dofinansowanie wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży, dofinansowanie wyprawki szkolnej, upominki świąteczne dla dzieci, bezzwrotne zapomogi, dofinansowanie do turnusu rehabilitacyjnego dziecka z niepełnosprawnością z opiekunem lub rehabilitacji stacjonarnej dziecka z niepełnosprawnością, pobyt w domach pomocy, pożyczki na cele mieszkaniowe oraz dodatkowo: wsparcie osób o niskich dochodach i jubileusz urodzin od 70. roku życia co 5 lat, a od 95. co roku w formie pieniężnej.

PKN ORLEN jako pracodawca oferuje dofinansowanie do Grupowego Ubezpieczenia na Życie. Wszyscy pracownicy, którzy zgłosili się do ubezpieczenia, otrzymują dofinansowanie składki w wysokości 40 zł. W Grupie ORLEN funkcjonuje ujednolicona oferta grupowego ubezpieczenia na życie dla wszystkich pracowników, którzy zadeklarowali chęć przystąpienia do ubezpieczenia. W większości podmiotów Grupy pracodawca pokrywa częściowo pracownikom składkę ubezpieczenia.

Jako firma wdrażająca nowoczesne rozwiązania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym PKN ORLEN realizuje program Pracodawca przyjazny rodzinie, zawierający takie rozwiązania jak: dodatkowe dwa dni opieki nad dzieckiem do 3. Roku życia, dwa dni opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do 24. roku życia, żłobek dla dzieci pracowników, dodatkowa godzina na karmienie, opieka medyczna w ciąży, pokoje dla matek karmiących, upominek z okazji narodzin dziecka, przesyłanie do osób na urloпах rodzicielskich i wychowawczych informacji z życia firmy. W 2022 roku rozszerzono program o dodatkowe dwa dni opieki nad rodzicami/teściami. Większość elementów z tego programu w ramach dobrych praktyk zostało wdrożonych przez spółki Grupy ORLEN.

W PKN ORLEN prowadzona jest szeroko pojęta **profilaktyka zdrowotna**, która obejmuje m.in. abonamentową opiekę medyczną wykraczającą poza zakres medycyny pracy, obejmującą: specjalistyczne konsultacje lekarskie, badania diagnostyczne, rehabilitację, szczepienia przeciwko grypie. Jednolity standard abonamentowej opieki medycznej obowiązuje w Grupie ORLEN. Dodatkowo prowadzony jest program badania wpływu środowiska pracy na zdrowie, w ramach którego realizowane są we współpracy z Centrum Medycznym Medica Sp. z o.o. w Płocku oraz

Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie profilaktyczne programy zdrowotne. Niezależnie od powyższych programów realizowane są doraźne akcje profilaktyczne w miejscu pracy mające na celu ułatwienie wykonania badań profilaktycznych, zachęcanie do prowadzenia zdrowszego trybu życia w zakresie odżywiania i aktywności fizycznej.

W ramach działalności **Klubu Honorowych Dawców Krwi przy PKN ORLEN** odbyły się akcje zbiórki krwi i rejestracji dawców szpiku w centralnej bazie DKMS. Dodatkowo przeprowadzono akcje zbiórki krwi dla potrzebujących pracowników lub członków ich rodzin. Akcje przeprowadzono w mobilnych ambulansach w miejscach pracy w lokalizacjach: Płock, Warszawa, Trzebinia i Włocławek.

Wsparcie i pomoc psychologiczna, to praktyka, którą oferuje pracownikom i członkom ich najbliższej rodziny **Pracownia Psychologii Pracy**, która znajduje się w strukturach firmy. Pracownia zapewnia natychmiastowe wsparcie w zdarzeniach losowych. Po wypadku śmiertelnym, który miał miejsce we wrześniu 2022 roku w Obszarze Produkcji, udzielono natychmiastowego wsparcia psychologicznego wszystkim pracownikom wydziału oraz kontynuowano wsparcie w kolejnych dniach. Współorganizowano dla pracowników warsztaty z zakresu wsparcia psychologicznego w sytuacji silnego stresu. Celem warsztatów było wyposażenie pracowników w dodatkową wiedzę, która miała przyczynić się do odbudowania siły psychicznej pracowników. Współorganizowano wykłady dla pracowników i menedżerów, które miały na celu wyposażenie pracowników i menedżerów w wiedzę z zakresu dbania o dobrostan własny i pracowników (Lider dobrostanu, Jak świadomie zarządzać własną energią).

Wykłady wpisały się w holistyczne podejście do pracowników. Łącznie w 2022 roku przeprowadzono 81 rozmów wspierających, których uczestnikami byli pracownicy PKN ORLEN, Grupy ORLEN oraz najbliżsi członkowie ich rodzin. Wsparcie dotyczyło różnych sytuacji – nie tylko zawodowych. Realizowano działania z zakresu psychoedukacji. Łącznie w 2022 roku ukazało się 20 publikacji, w różnych formach (komunikaty, newsy, artykuły) i dotyczyły różnych zagadnień.



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 zakładowych układach zbiorowych pracy. Natomiast w spółce ORLEN Deutschland, w której nie funkcjonują związki zawodowe, nie występują formalne porozumienia i układy zbiorowe. Podobnie jest w spółce ORLEN Upstream Canada, w której wszyscy pracownicy podlegają regulacjom z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującym w prowincji Alberta.

Działania wizerunkowe

W 2022 roku realizowana była **II edycja programu Ambasador marki pracodawcy**, którego celem jest wzmacnianie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy poprzez m.in. komunikowanie mocnych stron PKN ORLEN jako pracodawcy oraz budowanie marek osobistych pracowników, pokazanie ludzi, którzy tworzą Grupę ORLEN. Jest to program wizerunkowy, który opiera się na promowaniu realizowanych przez ambasadorów projektów, w tym również dbaniu o wizerunek i reputację marki pracodawcy, wskazując jednocześnie kluczowe obszary ich działalności, procesy i innowacje, dzięki czemu pokazując 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 zatrudnionych z pracodawcą oraz świadomości pracowników w zakresie szeroko rozumianej oferty PKN ORLEN. W ramach współpracy z Politechniką Warszawską ambasadorowie pełnili rolę mentorów dla studentów kierunków inżynierskich. PKN ORLEN brał udział w pierwszej edycji Konferencji mentoringowej Politechniki Warszawskiej, podczas której ambasador marki pracodawcy i ambasador z grona sportowców ORLEN Team podzielili się swoimi doświadczeniami w ramach wykładu inspiracyjnego dla uczestników konferencji. W 2022 roku miała miejsce rekrutacja do III edycji programu ambasadorskiego, w ramach którego kolejna grupa ambasadorów profesjonalistów rozpoczęła swoją aktywność od 2023 roku.

Ponadto w ramach działań wizerunkowych promowane były rozwiązania i praktyki stosowane w PKN ORLEN zarówno w social mediach, we współpracy z firmami zewnętrznymi, jak i podczas udziału w panelach eksperckich, konferencjach, webinarach, podcastach, debatach, udzielaniu komentarzy eksperckich. Realizowane były

kampanie rekrutacyjne do programów stażowych a także kampanie wizerunkowe, jak np. Takie zabawy nie tylko z córką, takie zabawy nie tylko z synem. Kampania dotyczy różnorodności płciowej. Celem jest przełamywanie stereotypów oraz zwrócenie uwagi na przekazywane dzieciom wartości, umiejętności, hobby, ale też zachęcenie pracowników do promowania wśród kolegów równowagi praca-życie, czyli pokazanie sposobów na godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Firma w kampanii promuje różnorodność płciową oraz premie benefity, kafenię. Praktyka jest kontynuowana, do kampanii zapraszani są pracownicy włączający się też w inne projekty wewnętrzne związane z pasjami pracowników: Festiwal różnorodności, Orlen Pasja, Ambasador marki pracodawcy ORLEN, Nakręć co Cię kręci oraz kampanie zewnętrzne: Dwie godziny dla rodziny, kampania edukacyjna #IgnacyTEAM czy Dzień Ojca.

PKN ORLEN sukcesywnie dba również o budowanie wizerunku pracodawcy w social mediach, z sukcesem budując sieć obserwujących na profilach karierowych na LinkedIn i Facebooku.

Polityka kształcenia i pozyskiwania przyszłych kadr

PKN ORLEN konsekwentnie realizuje działania ukierunkowane na pozyskiwanie oraz utrzymanie kadry pracowniczej. Działania te są skierowane do określonych grup docelowych istotnych dla poszczególnych segmentów działalności – obecnych pracowników, potencjalnych pracowników, jak również studentów i absolwentów szkół branżowych i uczelni wyższych. W 2022 roku duży nacisk kładziony był na pozyskiwanie inżynierów, pracowników obszarów IT, energetyki, zarządzania projektami, morskiej energetyki wiatrowej, jak również Młodszych Operatorów Procesów Produkcyjnych na teren całego Zakładu Produkcyjnego, do Obszaru Produkcji Rafineryjnej, Petrochemicznej oraz do części Energetycznej.

PKN ORLEN, widząc potrzebę zbudowania zaplecza kadrowego w profesjach istotnych dla branży, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki spółek z Grupy ORLEN, angażuje się we współpracę ze środowiskiem akademickim i szkołami branżowymi. W ten sposób tworzy synergię pomiędzy biznesem i nauką. Na tej podstawie uczniom udzielane jest wsparcie merytoryczne podczas zajęć praktycznych, mogą oni uczestniczyć w wizytach studyjnych i praktykach zawodowych w spółkach Grupy ORLEN. PKN ORLEN troszczy się o rozwój zawodowy osób młodych, uczniów, studentów i absolwentów wyższych uczelni oraz szkół średnich, dając im możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dzięki uczestnictwu w programach praktyk i staży. W 2022 roku staże w PKN ORLEN odbywało 47 osób w ramach programów **Kierunek ORLEN**, realizowanym przez Grupę ORLEN, **Energia dla Przyszłości** realizowanym we współpracy z Ministerstwem Klimatu i Środowiska oraz spółkami PGE Polską Grupą Energetyczną S.A., Polskim Górnictwem Naftowym i Gazownictwem S.A. i Polskimi Sieciami Elektroenergetycznymi S.A. Realizowany był również **Program "Akademia Energii"** w ramach współpracy z Fundacją im. Lesława Pagi, który jest skierowany do młodych osób wiążących swoją przyszłość zawodową z branżą energetyczną, a także realizacja staży we współpracy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej.

Praktyki zrealizowało ponad stu czterdziestu uczniów i studentów, w większości w obszarze produkcji oraz rozwoju i technologii, ale również w innych obszarach biznesowych.

Współpraca z czołowymi polskimi uczelniami jest kluczowym elementem szkolenia wyspecjalizowanej kadry i budowania wewnętrznego potencjału organizacji umożliwiającego realizację kluczowych celów strategicznych Grupy ORLEN.

PKN ORLEN uczestniczył również w różnorodnych **targach pracy** (Inżynierskie Targi Pracy oraz Targi Pracy i Praktyk dla Informatyków i Elektroników na Wydziale EITI PW, IV edycji Katalogu Pracodawców WAT, Dzień Kariery OFFSHORE na Politechnice Gdańskiej, Forum Kariery Młodych na Uniwersytecie Morskim w Gdyni), dzięki czemu można było dotrzeć do potencjalnych kandydatów do pracy na uczelniach technicznych. Studenci i absolwenci byli wspierani w zdobywaniu doświadczeń zawodowych i aplikowaniu na staże. Ponadto prowadzone były na uczelniach działania edukacyjno-informacyjne, m.in. **Dzień Wiedzy z ORLENEM**. W 2022 roku PKN ORLEN uczestniczył również w wydarzeniu Spotkaj swojego pracodawcę oraz Seminariach z przemysłem na Politechnice Warszawskiej. W ramach współpracy z Liceum Ogólnokształcącym im. Marszałka Stanisława Małachowskiego uczniowie z innowacyjnej klasy chemicznej mogli odwiedzić Centrum Badawczo-Rozwojowe w Płocku, zaś uczniowie technikum chemicznego w Płocku oraz stypendyści Erasmusa w Liceum Stanislaum w Płocku zwiedzili zakład produkcyjny. PKN ORLEN współpracuje z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu przy projekcie związanym z optymalizacją właściwości oleju napędowego. W 2022 roku ORLEN został mecenasem **Falling Walls**, światowego konkursu dla naukowców, dzięki czemu promocja firmy, prowadzonych projektów naukowo-badawczych oraz firmy jako pracodawcy realizowana była zarówno na rynku polskim, jak i międzynarodowym.

PKN ORLEN zaangażował się w IV edycję projektu Uniwersytet sukcesu. Uczestniczki programu mogły skorzystać z cyklu indywidualnych konsultacji z udziałem rekrutek PKN ORLEN w ramach doradztwa zawodowego. Każda z podopiecznych odbyła symulację rozmowy rekrutacyjnej oraz mogła wziąć udział w warsztatach inspiracyjnych na temat zielonej transformacji. Przedstawione zostało, jak ewoluje biznes, jakie zawody i kompetencje będą poszukiwane przy zielonej transformacji.

Poszanowanie praw człowieka w Grupie ORLEN

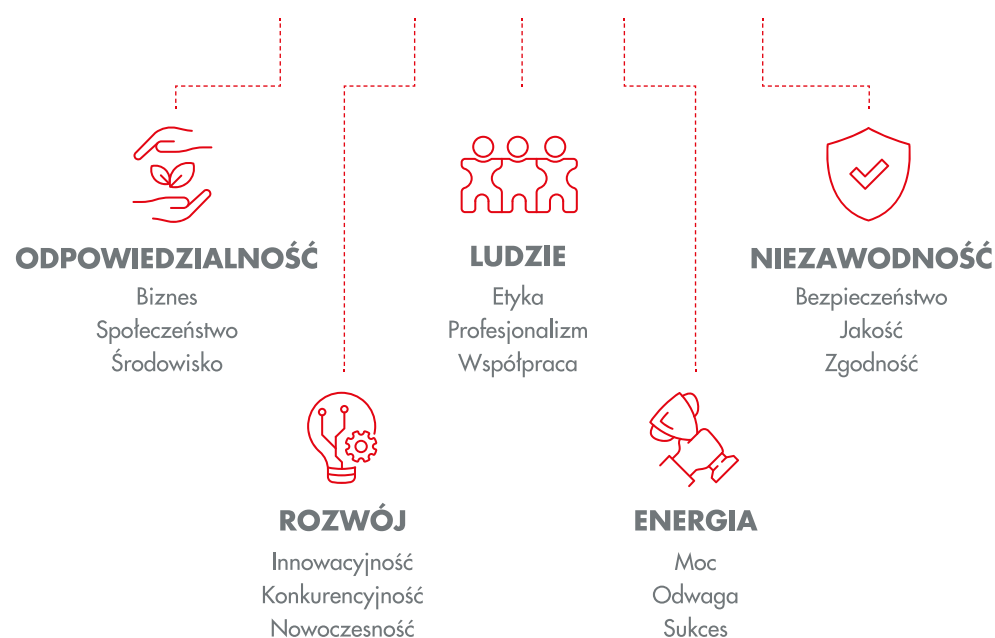
Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN

Dokumentem, który zawiera wytyczne w zakresie właściwych postaw i zachowań jest **Kodeks etyki Grupy Kapitałowej ORLEN**. Priorytetem Grupy ORLEN jest sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników i partnerów zewnętrznych bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, niepełnosprawność, wyznanie, narodowość czy światopogląd.

Na straży przestrzegania zapisów Kodeksu etyki Grupy ORLEN stoi **Rzecznik ds. Etyki**, który gwarantuje pracownikom, pracodawcy i wszystkim interesariuszom możliwość swobodnego zgłaszania przypadków ich naruszenia. Ponadto uwrażliwia na kwestie etyki biznesowej i standardów etycznych oraz zwiększa świadomość pracowników na temat znaczenia ich postaw w procesie budowania etycznej kultury korporacyjnej. Jest osobą pełniącą funkcję społeczną, wybraną przez pracowników PKN ORLEN. Rzecznik ds. Etyki podejmuje działania w celu wyjaśnienia i wyeliminowania zachowań niezgodnych z przyjętymi w PKN ORLEN wartościami i zasadami postępowania.

SCHEMAT 5 I

WARTOŚCI GRUPY ORLEN



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 pracownikom w trzech kategoriach: za całokształt pracy zawodowej, za szczególne osiągnięcia zawodowe, za postawę prospołeczną.

Szkolenia z tematyki poszanowania praw człowieka w PKN ORLEN i całej Grupie ORLEN w 2022 roku

W ramach działań edukacyjnych upowszechniających zapisy Kodeksu etyki Grupy Kapitałowej ORLEN Rzecznik ds. Etyki prowadzi od 2021 roku obowiązkowe szkolenia przeznaczone dla kadry zarządzającej. Podczas szkoleń omawiana jest m.in. szczególna rola i zadania menedżerów w procesie

budowania etycznej kultury organizacyjnej. W 2021 roku przeszkolono 96% kadry menedżerskiej. Obecnie szkolenia odbywają się raz na kwartał i skierowane są do nowo awansowanych i nowo zatrudnionych menedżerów. Dla pozostałych pracowników uruchomione jest obowiązkowe szkolenie e-learningowe, które składa się z wykładu Rzecznika ds. Etyki, interaktywnej prezentacji szkoleniowej oraz testu wiedzy. Szkolenie obejmuje zagadnienia związane z systemem etycznym w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN, omawia Kodeks etyki, przedstawia schemat zgłaszania i rozpatrywania pytań, wątpliwości, naruszeń Kodeksu etyki w PKN ORLEN, a także przybliża rolę Rzecznika ds. Etyki. Rzecznik ds. Etyki prowadzi także dodatkowe wykłady z zakresu etyki, w tym: „Budowanie asertywnej postawy. Asertywna komunikacja”, „Efektywne zarządzanie konfliktem. Uczciwy spór”, „Zarządzanie przez wartości dla menedżerów”, czy „Kod kolorów – style komunikacyjne zaszyfrowane w kolorach – skuteczna komunikacja biznesowa”.



Szkolenia z tematyki poszanowania praw człowieka w PKN ORLEN i całej Grupie ORLEN w 2022 roku

TABELA 24 I

Tytuł szkolenia	Liczba osoboszkoleń ogółem	Liczba osoboszkoleń 2022 rok
Szkolenia on-line prowadzone przez Rzecznika ds. Etyki		
Kodeks etyki Grupy ORLEN wraz z zadaniami i rolą menedżera w budowaniu etycznego środowiska pracy	859 ¹¹	92
Budowanie asertywnej postawy. Asertywna komunikacja	-	79
Efektywne zarządzanie konfliktem. Uczciwy spór	-	16
Kod kolorów	-	26
Zarządzanie przez wartości dla menedżerów	-	24
Szkolenia dostępne na Platformie e-learningowej PKN ORLEN		
Kodeks etyki Grupy ORLEN	5 095 ¹¹	3 327

¹¹ Łączna liczba czynnych pracowników (stan na dzień 31.12.2022 r.), którzy odbyli szkolenie z Kodeksu etyki w Grupie ORLEN w danej formule, od czasu wdrożenia Kodeksu etyki GK ORLEN, tj. 2021 roku 859 osoboszkoleń kadry menadżerskiej i 5095 pozostałych pracowników.

Do końca 2022 roku w PKN ORLEN zostało przeszkolonych 91% pracowników z tematyki poszanowania praw człowieka. Natomiast w pozostałych spółkach Grupy ORLEN zostało przeszkolonych z Kodeksu etyki GK ORLEN 7812 pracowników. Sukcesywnie liczba przeszkolonych wzrasta.

Polityka ochrony praw człowieka w Grupie ORLEN, wprowadzona w 2022 roku, określa kluczowe zasady działań, zachowań i regulacji, obowiązujących w Grupie ORLEN, które są bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi. Zapisy polityki zostały opracowane w oparciu o regulacje wewnętrzne Grupy ORLEN, ustawodawstwo krajowe, międzynarodowe standardy i wytyczne, w szczególności w oparciu o: Powszechną deklarację praw człowieka, Deklarację międzynarodowej organizacji pracy, dotyczącą podstawowych zasad

i praw w pracy, tj. w oparciu o kluczowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Wytyczne ONZ dla biznesu (dokument ramowy Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać”), Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC) oraz Dziesięć Zasad United Nation Global Compact. Zakres przedmiotowy Polityki odnosi się do:

- Dbłości o prawa człowieka w Grupie ORLEN w odniesieniu do pracowników** – tworzenie otwartego i tolerancyjnego środowiska pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, well-being pracowników, równość w zatrudnieniu, swoboda zrzeszania się i współpraca ze stroną społeczną, praca dzieci i praca przymusowa (całkowity brak akceptacji dla takiego działania), zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i wszelkim nieprawidłowościom w miejscu pracy.

- Ochrony praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami** – promowanie ochrony praw człowieka (Kodeks postępowania dla dostawców Grupy Kapitałowej ORLEN), zwiększanie świadomości dostawców, równoważenie wpływu działalności biznesowej na społeczność lokalne, rozwiązywanie konfliktów na drodze pokojowej, zarządzanie działaniami w zakresie bezpieczeństwa fizycznego.
- Zgłaszania nieprawidłowości i ich rozpatrywania** – mechanizmy zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości, brak tolerancji dla gróźb, zastraszania, odwetu lub ataków, łagodzenie skutków wystąpienia naruszeń, raportowanie i działania naprawcze.
- Zobowiązania Grupy ORLEN do monitoringu prowadzonych działań** – proces należytej staranności, monitoring, wskaźniki ilościowe i jakościowe oraz procesy szkoleniowe dla pracowników.

W celu zapewnienia transparentności w relacjach biznesowych oraz zgodności z postanowieniami prawa powszechnie obowiązującego, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi obowiązującymi w spółkach Grupy ORLEN, dobrowolnie przyjętymi w spółkach Grupy ORLEN standardami etycznymi, a także w celu określenia odpowiedzialności oraz zasad identyfikacji i zarządzania konfliktem interesów w roku 2022 wprowadzona została **Polityka zarządzania konfliktem interesów w Grupie Kapitałowej ORLEN.**

Polityka wyznacza standardy obowiązujące w spółkach Grupy ORLEN w zakresie identyfikacji, ujawniania i zarządzania konfliktem interesów i została wdrożona zgodnie z treścią standardów etycznych określonych w Kodeksie etyki Grupy Kapitałowej ORLEN, międzynarodowych i branżowych standardów przeciwdziałania

nadużyciom, z uwzględnieniem dobrych praktyk spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie i wewnętrznych regulacji przyjętych w spółkach Grupy ORLEN. Jej celem jest ograniczanie ryzyka korupcji i nadużyć w procesach biznesowych, zapewnienie należytej staranności w działalności spółek Grupy ORLEN, podnoszenie świadomości pracowników w spółkach GK ORLEN w zakresie unikania konfliktu interesów i przeciwdziałania nadużyciom oraz określenie zasad i standardów postępowania w zakresie zgłaszania, ujawniania i zarządzania konfliktem interesów.

W maju 2022 roku odbyły się **Dni Etyki** w formule stacjonarnej i on-line w Warszawie i Płocku. Pracownicy PKN ORLEN mogli wziąć udział w webinarium, które poprowadzili dr Paweł Fortuna i dr Joanna Heidtman, oraz grach szkoleniowych. Dzięki udziałowi w webinarium pracownicy mogli przekonać się, jak ważne są etyczne wartości i jak ich przestrzeganie wpływa na codzienną pracę. Uczestnictwo w grach szkoleniowych Symbole i Team puzzle pokazało, jak ważna w pracy jest komunikacja, współpraca i dzielenie się wiedzą. W ramach Dni Etyki zorganizowano konkurs plastyczny dla dzieci pracowników z Grupy ORLEN pt. "Dziecko w świecie wartości ORLEN". Prace plastyczne miały przedstawiać wyobrażenie i skojarzenie dziecka z wybraną wartością ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność. Zgłoszonych zostało ok. 150 prac

GRI 2.25

Procesy niwelowania negatywnego wpływu

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

Wartości, zasady i normy określone w Kodeksie etyki obowiązują każdego pracownika Grupy ORLEN od pierwszego dnia pracy, bez względu na zajmowane stanowisko czy formę umowy. Nawet jeśli część zasad postępowania ujętych w Kodeksie etyki nie dotyczy specyfiki danego stanowiska pracy, nie zwalnia to zatrudnionej na nim osoby z obowiązku reagowania czy zgłaszania naruszeń zapisów Kodeksu etyki. Informacje o naruszeniach mają sprecyzowaną wariantową ścieżkę zgłaszania i rozpatrywania, której przebieg uzależniony jest od skali problemu, stopnia skomplikowania sprawy i zaufania zaangażowanych stron. W PKN ORLEN podejrzenie naruszenia obowiązujących norm, wartości i zasad postępowania lub wyjaśnienie dylematów etycznych można zgłosić do:

Przełożonego, Rzecznika ds. Etyki, Sekretarza Komitetu Kapitału Ludzkiego.

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

Informacje o naruszeniach mają sprecyzowaną wariantową ścieżkę zgłaszania i rozpatrywania, której przebieg uzależniony jest od skali problemu, stopnia skomplikowania sprawy i zaufania zaangażowanych stron. **Wśród zgłoszeń, które wpłynęły do Rzecznika ds. Etyki w 2022 roku, najwięcej dotyczyło problemów związanych ze współpracą, niewłaściwym sposobem komunikowania się, z tworzeniem nieprawidłowych relacji międzyludzkich.** Nie odnotowano zgłoszeń

dotyczących zaboru mienia zakładowego, konfliktu interesów, problemów związanych z nadużywaniem alkoholu. Większość spraw była związana z naruszeniami konkretnego zapisu Kodeksu etyki Grupy Kapitałowej ORLEN. Większość zgłaszanych problemów została wyjaśniona oraz wprowadzone zostały działania naprawcze.

W 2022 roku w oparciu o **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wszelkim formom molestowania** procedowane były 4 zgłoszenia, z czego 3 zgłoszenia Komisja ds. Relacji Pracowniczych uznała za całkowicie nieuzasadnione, a jedno zgłoszenie – nieuzasadnione w części dotyczącej mobbingu i częściowo zasadne w aspekcie miejsca świadczenia pracy określonego w umowie o pracę oraz systemu czasu pracy innych pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach pracy.



4. Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi

TABELA 27 | 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 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.	

Legenda tabeli

Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.

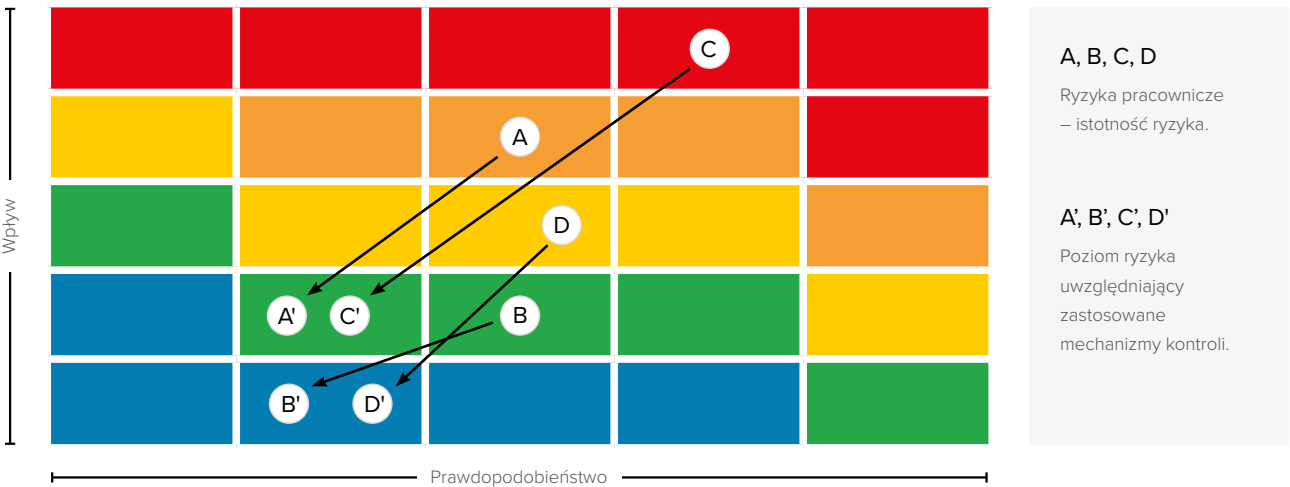


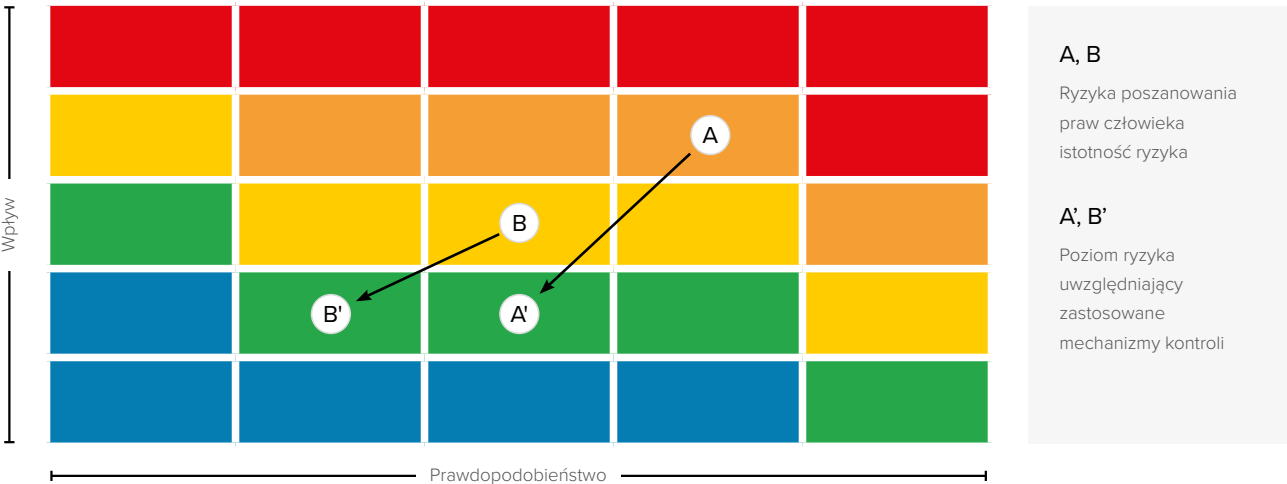
TABELA 28 | Ryzyka poszanowania praw człowieka

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Standardy 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. Prowadzenie systematycznych szkoleń dla pracowników oraz regularne raportowanie Rzecznika ds. Etyki do Komitetu Kapitału Ludzkiego.	
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.	

Legenda tabeli

Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.





07

Środowisko i Klimat

Grupa ORLEN jako pierwszy koncern energetyczny w Europie Środkowej zadeklarowała ambicję osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050 roku. Podtrzymujemy ten cel, ale dzięki nowym inwestycjom przyspieszymy ten proces. Do 2030 roku obniżymy o 25% emisje w segmentach rafinerii, petrochemii i wydobywania. Dodatkowo zredukujemy intensywność emisji CO₂ o 40% w energetyce. Łącznie aż o 15% zmniejszymy współczynnik intensywności emisji NCI, odnoszący się do wszystkich produktów energetycznych sprzedawanych przez Grupę ORLEN w całym cyklu życia.

120 mld PLN w zielone inwestycje do 2030 roku

o 25% redukcja absolutnych emisji CO₂e w segmentach rafinerii, petrochemii i wydobywania

o 40% redukcja intensywności emisji CO₂e/MWh w segmencie energetyki oraz zakończenie produkcji energii i ciepła z węgla do 2035 roku

o 15% redukcja współczynnika intensywności emisji netto (NCI) gCO₂e/MJ

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze środowisko i klimat:



Wskaźniki GRI Standards 2021 opisane w tej sekcji:

GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	GRI 11.4.4	Siedliska chronione lub przywrócone
GRI 2-1	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	GRI 11.4.5	Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia wyginięciem
GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	GRI 11.5.1	Zarządzanie tematem istotnym: odpady
GRI 11.1	Zarządzanie tematem istotnym: emisje gazów cieplarnianych	GRI 11.5.2	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami
GRI 11.1.2	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	GRI 11.5.3	Zarządzanie znaczącymi oddziaływaniami związanymi z odpadami
GRI 11.1.5	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	GRI 11.5.4	Odpady wytworzone
GRI 11.2.1	Zarządzanie tematem istotnym: adaptacja do zmian klimatu, odporność i transformacja	GRI 11.5.5	Odpady przekazane do odzysku
GRI 11.3.1	Zarządzanie tematem istotnym: emisje do powietrza	GRI 11.5.6	Odpady skierowane do unieszkodliwienia
GRI 11.3.2	Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi	GRI 11.6.1	Zarządzanie tematem istotnym: woda i ścieki
GRI 11.4.1	Zarządzanie tematem istotnym: bioróżnorodność	GRI 11.6.4	Pobór wód
GRI 11.4.3	Znaczące oddziaływania działań, produktów i usług organizacji na różnorodność biologiczną	GRI 11.6.5	Odprowadzanie wód
		GRI 11.6.6	Zużycie wody

Zgodność z rekomendacjami TCFD

Ład korporacyjny	Stopień zgodności	Numer Strony
Zasady zarządzania ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu	●	178-185
Rola osób zarządzających w ocenie i zarządzaniu ryzykami klimatycznymi	●	178-185
Strategia		
Ryzyka i szanse związane z klimatem, które organizacja zidentyfikowała w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.	●	210-211, 214-216, 227-237
Opis wpływu ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji.	●	210-211, 214-216, 227-237
Analizy odporności modeli biznesowych na różne scenariusze klimatyczne	●	Informacja: Raport Zintegrowany
Zarządzanie ryzykiem		
Procesy identyfikacji i oceny ryzyk klimatycznych.	●	Informacja: Raport Zintegrowany
Procesy zarządzania ryzykami klimatycznymi.	●	Informacja: Raport Zintegrowany
Integracja ryzyk klimatycznych z systemem zarządzania	●	227-237
Mierniki i cele		
Wskaźniki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem.	●	186-209
Emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz opis powiązanych z nimi ryzyk.	●	Informacje: www.orlen.pl*
Wskazanie celów jakie zdefiniowała organizacja w odniesieniu do zarządzania ryzykami klimatycznymi oraz efektów zarządzania.	●	217-226

Legenda:
● - zgodne
* opublikowano dane za 2021 rok; w toku prace na obliczeniem wskaźników za 2022 rok



1. Zarządzanie obszarem Środowisko i Klimat

GRI 11.2.1

Zarządzanie tematem istotnym: adaptacja do zmian klimatu, odporność i transformacja

Grupa ORLEN konsekwentnie wdraża założenia strategii ORLEN 2030 oraz strategii zrównoważonego rozwoju, tak aby osiągnąć neutralność emisyjną do 2050 roku. Strategia ORLEN2030, opublikowana w lutym 2023 roku, zakłada realizację korzyści wynikających z przeprowadzonych fuzji z PGNiG i Grupą LOTOS, które umożliwią dynamiczny rozwój i transformację nowej Grupy ORLEN.

Zapewnienie stabilnych dostaw energii, paliw i gazu z przyjaznych środowisku źródeł to główny cel połączonej Grupy ORLEN do 2030 roku. Drogę do niego wytyczą przede wszystkim inwestycje w energetykę odnawialną, gazu ziemnego oraz rozwój projektów napędzających zielony kierunek Grupy ORLEN, m.in. w obszarze biogazu i biopaliw. Koncern będzie także rozwijać technologie wodorowe, nowoczesną petrochemię i bezpieczną energetykę jądrową.

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

Zarządzanie kwestiami środowiskowymi i klimatem w ładzie korporacyjnym

GRI 2-12

Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem

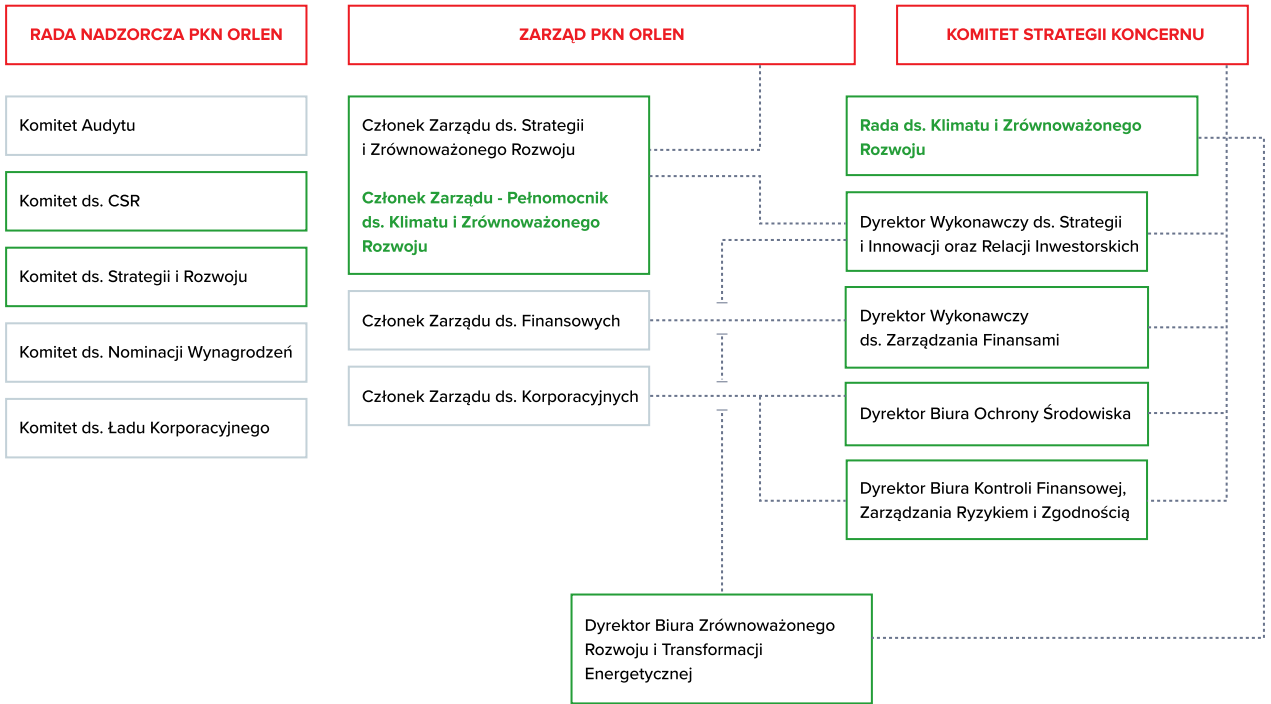
GRI 2-13

Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem

Zarządzanie ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu należy do odpowiedzialności Prezesa Zarządu oraz do Członka Zarządu ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju, który pełni funkcję **Pełnomocnika ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju**, i przewodniczy **Radzie ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju**. Rada bezpośrednio raportuje do Zarządu poprzez zebrania Komitetu Strategii Koncernu.



SCHEMAT 6 I



Członek Zarządu ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju jest odpowiedzialny za:

Odpowiedzialność:

- Nadzór nad kwestiami zrównoważonego rozwoju i klimatu - identyfikacja oraz minimalizacja ryzyk związanych z klimatem i ze zrównoważonym rozwojem.
- Podejmowanie działań w odniesieniu do kwestii klimatycznych i zrównoważonego rozwoju, aby były one proporcjonalne do istotności tych kwestii dla spółki.

Coroczne raportowanie:

- procesów i częstotliwości, z jaką zarząd i/lub komisje zarządu (np. komisje ds. audytu, ryzyka lub inne) są informowane i poruszają na swoich posiedzeniach kwestie związane z klimatem i ze zrównoważonym rozwojem;
- czy zarząd i/lub komisje zarządu rozważają kwestie związane z klimatem i ze zrównoważonym rozwojem, problemy podczas przeglądu i kierowania strategią, główne plany działania, polityki zarządzania, budżety roczne;
- jak zarząd monitoruje i nadzoruje postępy w realizacji celów i zadań do rozwiązywania problemów związanych z klimatem i ze zrównoważonym rozwojem.

Rada ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju

SCHEMAT 7 | Zadania Rady ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju

Rada wspomagająca Komitet Strategii Koncernu		
Identyfikacja i monitorowanie ryzyk i szans klimatycznych		Ryzyka i szanse klimatyczne w krótkim, średnim i długim terminie - Ryzyka fizyczne - Ryzyka transformacji energetycznej - Szanse
Analiza ryzyk klimatycznych oraz ich wpływu na finanse Grupy ORLEN		Oddziaływania klimatyczne (ryzyka i szanse) i ich wpływ na: - Sytuację finansową - aktywa, pasywa - Wyniki finansowe - przychody, koszty - Planowanie finansowe w zakresie m.in. inwestycji czy M&A
Publikacja scenariuszy odporności strategii Grupy ORLEN na zmiany klimatu		Scenariusze odporności strategii - Scenariusz 2°C (Porozumienia Paryskie) - Scenariusz 4°C (Business as Usual)
Zatwierdzanie wskaźników w zakresie zrównoważonego rozwoju dla Grupy ORLEN		Wskaźniki i rekomendacje - KPI finansowe i niefinansowe w zakresie dekarbonizacji, zużycia wody czy bioróżnorodności - Rekomendacje dla poszczególnych obszarów biznesowych

SCHEMAT 8 | Skład Rady ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju

Rada wspomagająca Komitet Strategii Koncernu		
Nazwa stanowiska	Funkcja w Radzie	Spółka
Członek Zarządu PKN ORLEN S.A. ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju – Pełnomocnik Zarządu PKN ORLEN ds. Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju	Przewodniczący	PKN ORLEN
Dyrektor Wykonawczy ds. Zarządzania Finansami	Wiceprzewodniczący	PKN ORLEN
Dyrektor Wykonawczy ds. Strategii i Innowacji oraz Relacji Inwestorskich	Wiceprzewodniczący	PKN ORLEN
Dyrektor Biura Zrównoważonego Rozwoju i Transformacji Energetycznej	Sekretarz	PKN ORLEN
Dyrektor Biura Ochrony Środowiska	Członek	PKN ORLEN
Dyrektor Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością	Członek	PKN ORLEN
Główny Ekonomista	Członek	PKN ORLEN

Przedstawiciele innych obszarów (np. rafineria, petrochemia, energetyka, rozwój) będą dopraszani na posiedzenia w zależności od omawianych tematów.

Rada Nadzorcza PKN ORLEN sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności. Dwa komitety – Komitet ds. Strategii i Rozwoju oraz Komitet ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, zajmują się między innymi zrównoważonym rozwojem i kwestiami związanymi z klimatem.

W 2022 roku zagadnienia związane z zarządzaniem wpływami organizacji na gospodarkę, środowisko oraz klimat były omawiane na **47 posiedzeniach Zarządu PKN ORLEN (86 tematów) oraz na 16 posiedzeniach Rady Nadzorczej PKN ORLEN i jej Komitetach (33 tematów, w tym 4 tematy na 4 posiedzeniach Komitetu ds. CSR i 5 tematów na 5 posiedzeniach Komitetu ds. Strategii i Rozwoju).**

Działania związane z zagadnieniami środowiskowymi realizowane są również w **Biurze Ochrony Środowiska, Biurze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Obszarze Energetyki.**

Biuro Ochrony Środowiska w ramach prowadzonej działalności realizuje zadania z zakresu ochrony środowiska, zapewniając wywiązanie się przez Koncern z obowiązków wynikających z przepisów prawa regulujących ten obszar. Do zakresu odpowiedzialności Biura należy w szczególności:

- Koordinacja działań zapewniających wdrożenie zidentyfikowanych wymagań prawnych w zakresie pozyskiwania wymaganych pozwoleń środowiskowych.
- Realizacja działań dotyczących monitoringu środowiska na terenie obiektów PKN ORLEN.
- Nadzorowanie działań związanych z analizą stanu jakości powietrza, w tym funkcjonowanie Systemu Zakładowej Inspekcji Ekologicznej.

- Koordinacja i odpowiedzialność za działania związane z monitorowaniem, raportowaniem i zabezpieczeniem nieodpłatnych praw do emisji CO₂.
- Prowadzenie wymaganej prawem sprawozdawczości środowiskowej oraz naliczanie i wnoszenie opłat środowiskowych w spółce.
- Opiniowanie i uzgadnianie pod kątem środowiskowym wszelkich planów rozwojowych, projektów inwestycyjnych, modernizacyjnych i utrzymaniowych w PKN ORLEN.
- Uczestnictwo w kontrolach organów zewnętrznych i wewnętrznych w zakresie ochrony środowiska dla obiektów PKN ORLEN.
- Współpraca z organami administracji publicznej w zakresie ustaleń formalnoprawnych oraz wywiązywania się z nałożonych przez nie obowiązków.
- Nadzór merytoryczny zakresu i przebiegu prac remediacyjnych w obiektach PKN ORLEN.
- Wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków – LDAR w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku oraz PTA we Włocławku.
- Udział w kształtowaniu pozytywnego wizerunku PKN ORLEN poprzez edukację ekologiczną i ochronę bioróżnorodności.
- Uczestnictwo w odbudowie krajowej populacji sokoła wędrownego przy współpracy ze Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt „SOKÓŁ” i Fundacją „SOKÓŁ”.

Biuro Ochrony Środowiska współpracuje również ze służbami ochrony środowiska spółek Grupy ORLEN w celu zapewnienia przepływu informacji, wymiany doświadczeń i optymalizacji sposobów realizacji obowiązków środowiskowych. W ramach tej współpracy uczestniczy w procesach opiniowania i uzgadniania pod kątem środowiskowym planów rozwojowych, projektów inwestycyjnych, modernizacyjnych i utrzymaniowych oraz konsultuje i koordynuje działania z zakresu i przebiegu prac remediacyjnych. Jednocześnie odpowiada za przygotowanie danych środowiskowych dla potrzeb raportowania, a także na poziomie Grupy ORLEN za wypracowanie spójnego podejścia do zagadnień związanych z ochroną środowiska. W ramach tej aktywności w roku 2022 prowadzone były prace nad przygotowaniem założeń do polityki bioróżnorodności dla całej Grupy ORLEN. Polityka potwierdzać będzie zaangażowanie spółek Grupy ORLEN w zrównoważony i efektywny rozwój, uznając zachowanie i promowanie różnorodności biologicznej jako strategiczną wartość.

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

- Funkcjonowanie obszaru produkcji wód, odbioru i oczyszczania ścieków z terenu Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz koordynację w Grupie ORLEN działań w obszarze gospodarki wodno-ściekowej.
- Ciągłość produkcji i dystrybucji poszczególnych rodzajów wód oraz odbiór i oczyszczanie ścieków w PKN ORLEN.
- Utrzymanie norm ekologicznych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji wód i odbioru ścieków w zakładzie produkcyjnym w Płocku.

Obszar Energetyki odpowiada m.in. za:

- Realizację zadań strategicznych w obszarze energetyki zawodowej, przemysłowej oraz odnawialnych źródeł energii, tj. energii pozyskiwanej z wiatru, słońca, wody i biomasy.
- Rozwój projektów budowy morskich elektrowni wiatrowych na wodach Morza Bałtyckiego.
- Obrót ciepłem, energią elektryczną i prawami majątkowymi do świadectw pochodzenia energii elektrycznej.
- Produkcję i dystrybucję energii elektrycznej i ciepłej.
- Utrzymanie norm środowiskowych i zgodności z przepisami, pozwoleniami przy zachowaniu ciągłości produkcji energetycznej w swoim obszarze.



Kluczowe polityki

Wśród dokumentów wewnętrznych funkcjonujących w PKN ORLEN wynikających z wdrożonych systemów oraz decyzji organów administracji publicznej wymienić należy m.in.:

Ochrona Środowiska

- **Procedura prowadzenia monitoringu środowiska** – zapewnia prawidłowe prowadzenie monitoringu powietrza (imisja), ścieków oraz wód opadowych i roztopowych powstających na terminalach paliw, oraz wód podziemnych wokół i na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku, oraz na terenie terminali paliw, a także identyfikacji i ewidencji kluczowych wskaźników Programu „Odpowiedzialność i Troska” (Responsible Care) odnoszących się do obszarów: ochrony środowiska, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa procesowego (w tym bezpieczeństwa i dystrybucji chemikaliów) oraz bezpieczeństwa pracy.
- **Ramowy System Zarządzania Responsible Care** – zgodny z wytycznymi Europejskiego Stowarzyszenia Przemysłu Chemicznego (CEFIC), stanowi wsparcie w zakresie rozszerzenia wdrożonych systemów zarządzania. Jest wynikiem przyjęcia w 2007 roku przez PKN ORLEN Deklaracji Poparcia dla Światowej Karty Responsible Care i stanowi kontynuację realizowanego od 1997 roku przez PKN ORLEN Programu „Odpowiedzialność i Troska” (Responsible Care).
- **Pozwolenia Zintegrowane** – decyzje dla instalacji IPPC w PKN ORLEN: Rafinerii, Petrochemii, Elektrociepłowni, CCGT i Oczyszczalni Ścieków zlokalizowanych na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz Zakładu PTA i CCGT we Włocławku, w których określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi warunki eksploatacji.
- **Instrukcja CO₂ wprowadzająca zasady funkcjonowania systemu monitorowania i raportowania emisji dwutlenku węgla oraz poziomów działalności w PKN ORLEN** – wprowadzająca zasady terminowego i rzetelnego zamieszczania danych do informatycznego systemu monitorowania emisji CO₂, w tym danych dotyczących poziomów działalności z poszczególnych instalacji objętych bezpłatnymi przydziałami uprawnień do emisji.
- **Instrukcja określająca zasady naliczania i wnoszenia opłat za wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza oraz opłat za usługi wodne w PKN ORLEN** – w celu ujednolicenia metodologii obliczeń, podniesienia jakości uzyskiwania danych oraz terminowego i rzetelnego przekazywania danych będących podstawą naliczania opłat.
- **Procedura gospodarki odpadami** – reguluje działania dotyczące ewidencjonowania, magazynowania, zbierania i unieszkodliwiania odpadów wytwarzanych w procesach produkcyjnych, energetycznych, magazynowych, pomocniczych i zabezpieczających.
- **Instrukcja określająca zasady gospodarowania opakowaniami w PKN ORLEN** – w celu zapewnienia realizacji obowiązków wynikających z ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz informowaniu o rzeczywistej masie wszystkich opakowań.
- **Zarządzenie w sprawie zasad i trybu zarządzania wydatkami i rezerwą na remediację powierzchni ziemi oraz trybu realizacji remediacji w PKN ORLEN** – określa zasady finansowania oraz sposoby realizacji prac remediacyjnych prowadzonych na obiektach PKN ORLEN.

- **Instrukcja określająca zasady funkcjonowania systemu LDAR w PKN ORLEN** – wdrożenie i utrzymywanie systemu wykrywania i likwidacji wycieków (Leak Detection and Repair) w celu identyfikacji, monitorowania i redukcji rozproszonej emisji lotnych związków organicznych, a tym samym w celu zmniejszania oddziaływania Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz PTA we Włocławku na środowisko, strat surowców i produktów, a także poprawy bezpieczeństwa procesowego.
- **Procedura identyfikowania aspektów środowiskowych i określania aspektów znaczących** – ustala tryb przeprowadzania procesu identyfikacji, określania znaczenia i okresowej weryfikacji aspektów środowiskowych oraz ustalenie osób odpowiedzialnych za te czynności.

Cele środowiskowe zostały określone w przyjętej przez PKN ORLEN Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania i Polityce Energetycznej. Działania realizowane są w oparciu o wdrożony Zintegrowany System Zarządzania, w skład którego wchodzi: System Zarządzania Jakością (ISO 9001, AQAP 2110), System Zarządzania Środowiskowego (ISO 14001), System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (ISO 45001), System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (ISO/IEC 27001), System Zarządzania Energią (ISO 50001), System Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC, System Certyfikacji KZR INiG dla procesu współwodornienia, System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) – dla produkcji asfaltów, System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności (HACCP) wg Codex Alimentarius. Spółka posiada ważne certyfikaty na zgodność z ISO 9001:2015, AQAP 2110, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO/IEC 27001:2017-06, ISO 50001:2018- 09, ISCC EU, 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, środowiska i klimatu. Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania, w 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 zidentyfikowanymi w ramach współpracy z interesariuszami. Wszystkie działania systemowe, a w szczególności działania mające wpływ na bezpieczeństwo ludzi i środowiska są zgodne i dostosowane do strategii Grupy ORLEN uwzględniającej dążenie do optymalizacji procesów technologicznych, redukcji emisji gazów cieplarnianych, neutralności klimatycznej, zeroemisyjności i poszanowania zasad zrównoważonego rozwoju.



TABELA 29 I

Systemy Zarządzania Środowiskowego	Spółki Grupy ORLEN
Certyfikat ISO 14001	PKN ORLEN; ANWIL; Basen Orlen Polyolefins; Grupa ORLEN Południe; ORLEN Oil; ORLEN Paliwa; ORLEN Asphalt; ORLEN Serwis; ORLEN Upstream; ORLEN Laboratorium; ORLEN Eko; IKS Solino; ORLEN KolTrans; ORLEN Administracja; ORLEN Centrum Serwisowe; ORLEN Projekt; ORLEN Ochrona; Grupa ORLEN Lietuva; Grupa ORLEN Unipetrol; Grupa ENERGA; W okresie od 1 sierpnia do 31 grudnia 2022: Rafineria Gdańska; LOTOS Oil; LOTOS Petrobaltic; LOTOS Kolej; LOTOS Lab; LOTOS Ochrona; LOTOS Serwis; W okresie od 2 listopada do 31 grudnia 2022 spółki Grupy ORLEN O. PGNiG
Wdrożone elementy systemu środowiskowego w ramach wymagań standardów branżowych JIGI Polityki HSSE	ORLEN Aviation
Wdrożone zasady dbałości o środowisko, w tym dotyczące sterowania gospodarką odpadową	ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych
ISCC, KZRINiG	PKN ORLEN; Grupa ORLEN Południe
EMAS	Grupa Energa

Energetyka

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.

2. Kluczowe wskaźniki efektywności

Wskaźniki z obszaru Energia

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

- Polska: EC Płock, CCGT Płock i CCGT Włocławek należące do PKN ORLEN; EC ANWIL; EC Trzebinia oraz EC Jedlicze należące do ORLEN Południe; jednostki wytwórcze należące do Grupy Energa, m.in. Elektrownia Ostrołęka B, odnawialne źródła energii (elektrownie wodne, farmy wiatrowe, elektrownie fotowoltaiczne). Lista aktywów wytwórczych została poszerzona w 2022 roku o jednostki z przyłączonych spółek Grupy LOTOS tj. elektrociepłownia w Rafinerii Gdańsk oraz Energobaltic, jak również PGNiG tj. jednostki wytwórcze należące do GK TERMIKA.
- Litwa: EC Możejki.
- Czechy: jednostki wytwórcze należące do Grupy ORLEN Unipetrol.

Dane dotyczące Grupy ORLEN dla 2022 roku odnoszą się do całego roku, z wyłączeniem dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG, dla których obejmują odpowiednio okres od 1 sierpnia oraz od 2 listopada do 31 grudnia 2022 roku, czyli okresy kiedy ww. podmioty są w Grupie ORLEN.

Dla wybranych wskaźników przedstawiono również dane za cały 2022 dotyczące GK PGNiG TERMIKA oraz GK LOTOS z uwzględnieniem odpowiednich spółek. Dane dotyczące Grupy ORLEN za rok 2021 obejmują aktywa należące do Koncernu na dzień 31 grudnia 2021 roku.

GRI 11.1.2

Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców

Wskaźnik został obliczony jako różnica, między sumą energii chemicznej zużytej w paliwie, produkcji ze źródeł OZE, których zużycie paliwa nie jest możliwe do wskazania, tj. energii słonecznej, wodnej i wiatrowej oraz zakupów energii z zewnątrz Grupy ORLEN, a sprzedażą energii elektrycznej, ciepła oraz chłodu na zewnątrz Grupy ORLEN.



TABELA 30 | Zużycie energii w Grupie ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowca

Grupa ORLEN	2022		2021**	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach*	147 801 255	41 055 904	123 211 359	34 225 377
Produkcja ze źródeł odnawialnych	5 716 981	1 588 050	5 767 247	1 602 013
Zakup energii elektrycznej	107 977 350	29 993 708	102 068 032	28 352 231
Zakup energii cieplnej	1 849 625	513 785	1 776 047	493 346
Zakup energii chłodniczej	1 547	418	828	230
Sprzedaż energii elektrycznej	106 485 149	29 579 208	111 747 048	31 040 847
Sprzedaż energii cieplnej	16 784 797	4 662 444	6 776 557	1 882 377
Sprzedaż energii chłodniczej	28 685	7 968	-	-
Zużycie energii	140 048 127	38 902 245	114 299 908	31 749 973

* Zużycie energii w paliwach zostało wyznaczone na podstawie wykorzystanych wolumenów paliwa przeliczonych za pomocą wartości opałowych zużywanych surowców na jednostki energii.

** Uspójniono podejście dla danych z roku 2021 uwzględniając produkcję ze źródeł odnawialnych oraz zakupy energii na potrzeby własne. Dodatkowo dokonano korekty danych dot. wolumenu sprzedaży energii elektrycznej w PKN ORLEN.

TABELA 31 | Zużycie energii w PKN ORLEN z uwzględnieniem rodzaju surowca

PKN ORLEN	2022		2021**	
	Wartość GJ	Wartość MWh	Wartość GJ	Wartość MWh
Zużycie energii w paliwach*	70 005 337	19 445 927	71 570 767	19 880 769
Produkcja ze źródeł odnawialnych	1 470	408	642	178
Zakup energii elektrycznej	11 990 398	3 330 666	8 791 662	2 442 128
Zakup energii cieplnej	8 082	2 245	7 806	2 168
Sprzedaż energii elektrycznej	12 941 250	3 594 792	18 208 004	5 057 779
Sprzedaż energii cieplnej	3 001 478	833 744	2 298 655	638 515
Zużycie energii	66 062 559	18 350 710	59 864 218	16 628 949

* Zużycie energii w paliwach zostało wyznaczone na podstawie wykorzystanych wolumenów paliwa przeliczonych za pomocą wartości opałowych zużywanych surowców na jednostki energii.

** Uspójniono podejście dla danych z roku 2021 uwzględniając produkcję ze źródeł odnawialnych oraz dokonano korekty dotyczącej sprzedaży energii elektrycznej na zewnątrz.

Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca

Poniżej przedstawiono informacje o maksymalnych osiągalnych mocach brutto, co nie jest jednoznaczne z mocami zainstalowanymi źródeł.

TABELA 32 | Maksymalna osiągalna moc wytwórcza dla Grupy ORLEN w podziale na główne rodzaje surowca

	Grupa ORLEN 2022			Grupa ORLEN 2021**	
	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)	MWch (moc chłodu)	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	1 618	1 777	-	1 193	876
Wielopaliwowe	650	4 540	19,6	519	3 695
Węgiel kamienny	1 744	4 536	-	705	506
Węgiel brunatny	106	768	-	106	768
Biomasa	77	141	-	25	59
Elektrownie wiatrowe	353	-	-	353	-
Elektrownie słoneczne	36	-	-	11	-
Elektrownie wodne	381	-	-	381	-
SUMA	4 965	11 762	19,6	3 293	5 905
Elektrownie	1 460	220	-	1 435	220
Elektrociepłownie*	3 505	10 133	19,6	1 858	5 510
Ciepłownie	-	1 410	-	-	175
SUMA	4 965	11 762	19,6	3 293	5 905

* Jednostki wytwórcze spółki PGNiG TERMIKA Energetyka Rozproszona (PTER) w całości zaklasyfikowane jako elektrociepłownie.
** Dokonano korekty danych. Od bieżącego raportu prezentowane są moce osiągalne w miejsce dotychczas prezentowanych mocy zainstalowanych.

TABELA 33 | Maksymalna osiągalna moc wytwórcza dla PKN ORLEN w podziale na główne rodzaje surowca

	PKN ORLEN 2022		PKN ORLEN 2021*	
	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	1 095	641	1 095	641
CCGT Płock	630	519	630	519
CCGT Włocławek	465	122	465	122
Olej opałowy/gaz ziemny	429	2 153	359	2 153
EC Płock	429	2 153	359	2 153
Energia słoneczna	2	-	-	-
PV przy CCGT Włocławek	2	-	-	-
SUMA	1 526	2 794	1 454	2 794
Elektrownie	2	-	-	-
Elektrociepłownie	1 524	2 794	1 454	2 794
Ciepłownie	-	-	-	-
SUMA	1 526	2 794	1 454	2 794

* Dokonano korekty danych. Od bieżącego raportu prezentowane są moce osiągalne w miejsce dotychczas prezentowanych mocy zainstalowanych.

TABELA 34 | Poniżej został przedstawiony wskaźnik „Maksymalna osiągalna moc wytwórcza w podziale na główne rodzaje surowca” za cały 2022 rok dla GK TERMIKA oraz dawnej Grupy LOTOS.

	GK TERMIKA ¹ 2022			
	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)	MWch (moc chłodu)	Sprężone powietrze [tys. m3/h]
Gaz ziemny, gaz z odmetanowania kopalń	446	828	18,5	-
Olej opałowy	-	583	-	-
Węgiel kamienny	1 038	4 072	-	-
Biomasa	52	82	-	-
Inne	-	-	1,1	240
SUMA	1 537	5 565	19,6	240

¹ Obejmuje spółki: TERMIKA SA, PTEP, PTER, PTP



TABELA 35 |

	GK LOTOS ² 2022	
	MWe (moc elektryczna)	MWt (moc cieplna)
Gaz ziemny	11	15
Wielopaliwowe	29	164
SUMA	40	179

² Obejmuje jednostki wytwórcze: EC w Rafinerii Gdańsk oraz Energobaltic

Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii

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

TABELA 36 | Ilość energii wyprodukowanej netto w Grupie ORLEN w podziale na główne źródła energii

Podział na paliwa	Grupa ORLEN 2022 ³		
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]	Chłód [GJ]*
Gaz ziemny	4 728 699	11 093 150	-
Wielopaliwowe	1 877 423	27 916 865	28 685
Biogaz	7 311	5 998	-
Węgiel brunatny	570 040	5 205 247	-
Węgiel kamienny	3 450 097	11 383 480	-
Biomasa	106 794	887 225	-
Farmy wiatrowe	746 967	-	-
Fotowoltaika	20 215	-	-
Elektrownie wodne	820 868	-	-
SUMA	12 328 414	56 491 965	28 685

* Produkcja chłodu w spółce PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa, nie uwzględniono produkcji chłodu w spółce PGNiG TERMIKA Energetyka Rozproszona.

³ Sumaryczna produkcja energii elektrycznej brutto w Grupie ORLEN w 2022 roku wyniosła 13 408 701 MWh.

TABELA 37 | Ilość energii wyprodukowanej netto w Grupie ORLEN w podziale na główne źródła energii

Podział na paliwa	Grupa ORLEN 2021	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	5 161 380	7 103 206
Wielopaliwowe (olej opałowy/gaz ziemny)	1 609 237	26 089 673
Biogaz	3 391	-
Węgiel brunatny	583 753	6 244 240
Węgiel kamienny	2 392 367	3 122 378
Biomasa	76 128	695 298
Farmy wiatrowe	661 897	-
Fotowoltaika	5 050	-
Elektrownie wodne	935 067	-
SUMA	11 428 269	43 254 796

TABELA 38 | Ilość energii wyprodukowanej netto w PKN ORLEN w podziale na główne źródła energii

Podział na paliwa	PKN ORLEN ⁴ 2022		PKN ORLEN 2021	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	4 449 403	4 644 365	5 156 952	4 376 858
Jednostki wielopaliwowe (Olej opałowy/gaz ziemny)	1 480 748	24 527 637	1 501 122	23 314 970
Energia słoneczna	408	-	178	-
SUMA	5 930 560	29 172 002	6 658 252	27 691 828

⁴ Obejmuje dane z jednostek wytwórczych: CCGT Płock, CCGT Włocławek, EC Płock, PV przy CCGT Włocławek oraz PV na dachach stacji paliw.

Poniżej został przedstawiony wskaźnik „Ilość energii wyprodukowanej netto w podziale na główne źródła energii” za cały 2022 rok dla GK TERMIKA oraz dawnej Grupy LOTOS.

TABELA 39 I

	GK TERMIKA ⁵ 2022		
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]	Chłód ⁶ [GJ]
Gaz ziemny	1 413 901	8 193 993	-
Gaz koksowniczy/z odmetanowania kopalń	161 747	568 723	211 143
Olej opałowy	4 009	27 994	-
Węgiel kamienny	2 649 146	32 312 508	-
Biomasa	166 611	1 612 849	-
SUMA	4 395 415	42 716 067	211 143

⁵ Obejmuje dane za cały rok 2022. Prezentowane dane uwzględniają produkcję energii w spółkach: TERMIKA SA, PTEP, PTER, PTP.

⁶ Produkcja chłodu w spółce PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa, nie uwzględniono produkcji chłodu w spółce PTER.

TABELA 40 I

Podział na główne paliwa	GK LOTOS ⁷ 2022	
	Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [GJ]
Gaz ziemny	56 985	2 719 600
Gaz ziemny opałowy (suchy)	28 349	119 761
Hydroodsiarzony olej napędowy	22 393	1 010 571
LPG	391	391
Olej opałowy	-	51
SUMA	108 118	3 850 374

⁷ Obejmuje dane za cały rok 2022. Prezentowane dane obejmują jednostki wytwórcze: EC w Rafinerii Gdańsk oraz Energobaltic.

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

Sprawność ogólna została obliczona jako iloraz sumy wolumenów wytworzonej energii netto przez wolumen dostarczonego paliwa, w podziale na główne źródło energii pierwotnej.

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

Średnia efektywność generacji mocy elektrociepłowni w podziale na źródła energii

TABELA 41

	2022		2021*	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach cieplnych %	55,04%	66,18%	56,06%	66,76%
Sprawność ogólna jednostek cieplnych %	64,38%	72,17%	60,44%	72,18%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w jednostkach cieplnych % w podziale na jednostki wg stosowanego głównego paliwa:				
Wielopaliwowe	76,00%	80,84%	79,93%	80,42%
Węgiel brunatny	55,39%	Brak jednostek	59,38%	Brak jednostek
Gaz ziemny	62,41%	62,41%	63,61%	63,61%
Węgiel kamienny	42,92% ⁸	Brak jednostek	37,98%	Brak jednostek
Biomasa	65,92%	Brak jednostek	70,29%	Brak jednostek
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrociepłowniach %	55,04%	66,18%	56,06%	66,76%
Sprawność wytwarzania energii elektrycznej w elektrowniach %	59,09%	Brak jednostek	64,13%	Brak jednostek

* Dokonano korekty w związku ze zmianą sposobu wyznaczania wolumenu dostarczonego paliwa na produkcję energii elektrycznej dla jednostek kogeneracyjnych.

⁸ W wolumenie dostarczonego paliwa uwzględniono również paliwo zużywane w ciepłowniach spółki PTEP.

Inwestycje w energię odnawialną ogółem

TABELA 42

	2022	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Inwestycje w energię odnawialną [tys. PLN]	121 391	42 575

Ilość energii sprzedanej w podziale na źródła pochodzenia

TABELA 43

	2022**		2021*	
	Grupa ORLEN	PKN ORLEN	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Energia elektryczna z produkcji własnej [MWh]	4 120 739	684 182	6 181 159	3 363 634
Energia elektryczna z zakupów zewnętrznych (spoza GK) [MWh]	25 458 469	2 568 216	24 859 688	1 694 145
Ciepło z produkcji własnej [GJ]	16 580 370	2 113 959	6 766 290	2 297 765
Ciepło z zakupów z zewnątrz (spoza GK) [GJ]	204 427	804	10 267	890
Chłód z produkcji własnej [GJ]	28 685	-	-	-

* Dokonano korekty danych dotyczących sprzedaży energii elektrycznej w PKN ORLEN oraz zmiany wolumenu i alokacji sprzedanej energii elektrycznej ze względu na źródło jej pochodzenia w GK ENERGIA.

** W zakresie sprzedaży energii elektrycznej uwzględniono również sprzedaż z PGNiG SA, PGNiG OD oraz PST z GK PGNiG od momentu przejęcia.

Poniżej został przedstawiony wskaźnik „Ilość energii sprzedanej w podziale na źródła pochodzenia” za cały 2022 rok dla GK TERMIKA oraz dawnej Grupy LOTOS.

TABELA 44

	2022	
	GK PGNiG*	GK LOTOS**
Energia elektryczna z produkcji własnej [MWh]	1 043 620	-
Energia elektryczna z zakupów zewnętrznych (spoza GK) [MWh]	9 616 416	1 773
Ciepło z produkcji własnej [GJ]	42 323 022	90 571
Ciepło z zakupów z zewnątrz (spoza GK) [GJ]	690 842	-
Chłód z produkcji własnej [GJ]	211 144	-

* GK PGNiG: obejmuje dane z: TERMIKA SA, PTEP, PTER, PTP, PGNiG SA, PGNiG OD, PST.

** GK LOTOS: obejmuje dane z EC w Rafinerii Gdańsk, Energobaltic.

Energia netto wyprodukowana z OZE

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

TABELA 45

	2022		2021	
	Grupa ORLEN ⁹	PKN ORLEN	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Energia elektryczna [MWh]	1 607 766	408	1 614 333	178
Ciepło [GJ]	893 223	-	695 298	-

⁹ Sumaryczna produkcja energii elektrycznej brutto z OZE w GK ORLEN w 2022 roku (z wyłączeniem ESP Żydowo) wyniosła 1 672 570 MWh.

Poniżej został przedstawiony wskaźnik „Energia netto wyprodukowana z OZE” za cały 2022 rok dla GK TERMIKA oraz dawnej Grupy LOTOS.

TABELA 46

	2022	
	GK TERMIKA ¹⁰	GK LOTOS ¹¹
Energia elektryczna [MWh]	166 611	-
Ciepło [GJ]	1 612 849	-

¹⁰GK TERMIKA: obejmuje dane ze spółek TERMIKA SA, PTEP, PTER, PTP

¹¹GK Lotos: obejmuje dane z EC w Rafinerii Gdańsk, Energobaltic

Emisje gazów cieplarnianych

GRI 11.1.1

Zarządzanie tematem istotnym: emisje gazów cieplarnianych

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w Grupie ORLEN obejmują emisje CO₂ raportowane w ramach Europejskiego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji oraz emisje niepodlegające temu systemowi.

GRI 11.1.5

Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi

Emisja wszystkich gazów cieplarnianych wynosi **20 243 200 Mg**, co w przeliczeniu na ekwiwalent CO₂ stanowi **20 643 083 Mg eCO₂**. Dane ilustruje poniższa tabela.

Emisja gazów cieplarnianych w Grupie ORLEN

TABELA 47 I

Substancja	Emisja [Mg]		Emisja [Mg eCO ₂] ¹²	
	2022	2021	2022	2021
dwutlenek węgla	20 230 972	17 652 018	20 230 972	17 652 018
metan (CH ₄)	11 934	1 958	334 156	54 827
heksafluorek siarki (SF ₆)	0,00	0,33	0,00	7 837
podtlenek azotu (tlenek azotu(II))	292	227	77 489	60 107
HFCs (SUMA)	0,30	1,61	466 ¹³	3 041
Razem	20 243 200	17 654 205	20 643 083	17 777 829

¹²Do obliczeń użyto wskaźników GWP z Assesment Report 5 IPCC ze 100-letnim horyzontem czasowym; dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółki dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

¹³W roku 2022 po raz pierwszy uwzględniono w raportowaniu wyszczególnione substancje takie jak: HFC-125 (CHF₂CF₃), HFC-134 (C₂H₂F₄), HFC-134a (CH₂FCF₃) oraz HFC-32 (CH₂F₂), których wartość przedstawia wskaźnik HFCs (suma).

Wielkość emisji gazów cieplarnianych (a także pozostałych substancji) zostały podane bez uwzględniania kwestii wielkości udziałów w spółkach raportujących te emisje. Takie podejście umożliwia przedstawienie danych o emisji w sposób właściwy i jest również wskazane w projekcie nowych standardów raportowania niefinansowego w ramach zrównoważonego rozwoju - standardy ESRS grupy EFRAG. Dane zostały przedstawione z uwzględnieniem horyzontu czasowego obecności połączonych spółek w Grupie ORLEN.

Emisja wszystkich gazów cieplarnianych w PKN ORLEN wynosi **8 319 879 Mg**, co w przeliczeniu na ekwiwalent CO₂ stanowi **8 321 594 Mg eCO₂**. Dane ilustruje poniższa tabela.

Emisja gazów cieplarnianych w PKN ORLEN¹⁴

TABELA 48 I

Substancja	Emisja [Mg]		Emisja [Mg eCO ₂] ¹⁵	
	2022	2021	2022	2021
dwutlenek węgla	8 319 815	8 017 579	8 319 815	8 017 579
metan (CH ₄)	64	4	1 778	109
heksafluorek siarki (SF ₆)	0,00	0,00	0,00	0,00
podtlenek azotu (tlenek azotu(I))	0,00	0,00	0,00	0,00
HFCs (SUMA) ¹⁶	0,28	-	0,63	-
Razem	8 319 879	8 017 583	8 321 594	8 017 688

¹⁴PKN ORLEN obejmuje aktywa zlokalizowane w Płocku, Włocławku, terminale i stacje paliw oraz dawne oddziały PGNiG włączone w strukturę PKN ORLEN;
¹⁵Do obliczeń użyto wskaźników GWP z Assessment Report 5 IPPC ze 100-letnim horyzontem czasowym;
¹⁶Wartość sumaryczna HFCs obejmuje mieszaninę różnych wodorofluorowęglowodorów przez co nie jest możliwe jej przeliczenie przez konkretny wskaźnik potencjału globalnego ocieplenia (GWP)

Udział w emisji gazów cieplarnianych w całym roku 2022 spółek dawnej Grupy PGNiG oraz dawnej Grupy LOTOS ilustruje poniższa tabela.

TABELA 49

Substancja	Emisja [Mg]		Emisja [Mg eCO ₂]	
	2022		2022	
	Grupa LOTOS	Grupa PGNiG	Grupa LOTOS	Grupa PGNiG
dwutlenek węgla	2 130 820	6 207 004	2 130 820	6 207 004
metan (CH ₄)	0,00	36 034	0,00	1 008 963
podtlenek azotu (tlenek azotu(I))	0,00	56	0,00	14 845
HFCs (SUMA), w tym:	0,00	0,22	0,00	365
HFC-125 (CHF ₂ CF ₃)	0,00	0,06	0,00	200
HFC-134a (CH ₂ FCF ₃)	0,00	0,10	0,00	124
HFC-32 (CH ₂ F ₂)	0,00	0,06	0,00	41
Razem	2 130 820	6 243 094	2 130 820	7 231 177

Do obliczeń użyto wskaźników GWP z Assessment Report 5 IPPC ze 100-letnim horyzontem czasowym; dane ilustrują okres emisji za cały rok 2022 spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS liczonych metodą kontroli operacyjnej.

PKN ORLEN w grudniu 2022 roku opublikował Zakres 3 emisji (dla lat 2019-2021), czyli pośrednie emisje powstałe w całym łańcuchu wartości, np. w wyniku użytkowania produktów przez końcowych użytkowników, wytworzenia surowców lub półproduktów, zagospodarowania odpadów, transportu surowców oraz produktów czy podróży służbowych pracowników. Dla ORLENU to prawie 80% wszystkich emisji. Więcej informacji jest dostępnych na: [Grupa ORLEN publikuje całkowity ślad węglowy](#). Zakres 2 i 3 emisji za 2022 rok zostanie opublikowany w drugiej połowie 2023 roku.

Emisje do powietrza

GRI 11.3.1

Zarządzanie tematem istotnym: emisje do powietrza

Monitorowanie wielkości emisji substancji do powietrza realizowane jest poprzez pomiary okresowe i pomiary ciągłe emisji, dzięki czemu dotrzymanie określonych w pozwoleniach środowiskowych limitów emisji jest kontrolowane na bieżąco. Monitorowanie parametrów odbywa się z zastosowaniem metodyk referencyjnych przez akredytowane laboratoria.

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. Ponadto występują emisje lotnych związków organicznych (LZO) oraz inne charakterystyczne dla prowadzenia procesów technologicznych, wśród nich m.in. emisja trwałych zanieczyszczeń organicznych (POP) oraz niebezpiecznych zanieczyszczeń powietrza (HAP).

GRI 11.3.2

Emisja związków NO_x, SO_x i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi

Łączna emisja wszystkich substancji do powietrza, w tym dwutlenku węgla, dla Grupy ORLEN w 2022 roku wyniosła 20,2 mln Mg.

Szacowana łączna emisja SO₂, NO_x, CO i pyłów do powietrza wyniosła w roku 2022 dla Grupy ORLEN niespełna **41 tys. Mg**, a CO₂ ponad **20 mln Mg**, w tym głównie emisje w ramach EU ETS.

Bilans emisji poszczególnych substancji będzie jeszcze poddany weryfikacji i zostanie opublikowany w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2022 rok.



Poniższe dane ilustruje tabela dotycząca wielkości emisji poszczególnych substancji emitowanych do powietrza przez wszystkie spółki Grupy ORLEN [tony].

TABELA 50 I

	2022 ¹⁷	2021
Dwutlenek węgla	20 230 972	17 652 018
Dwutlenek siarki	18 532	17 615
Tlenek azotu	12 021	11 096
Tlenek węgla	8 289	6 880

Pyły, w tym

¹⁷dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

W związku z włączeniem w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG, w ramach segmentów prowadzonej działalności, pojawił się w 2022 roku nowy segment: Gaz.

Dane dotyczące emisji z poszczególnych segmentów ilustruje poniższa tabela.

TABELA 51 I

Substancja	2022		2021	
	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸
Dwutlenek węgla	20 230 972	8 370 987	17 652 018	8 017 579
energetyka	10 157 237	4 661 400	7 411 618	4 616 438
rafineria	6 943 221	2 626 618	5 059 243	2 556 613
petrochemia	2 940 860	1 031 797	5 136 824	844 528
gaz	95 707	51 172	0	0
wydobycie	92 076	0	2	0
detal	205	0	225	0
funkcje korporacyjne	1 666	0	1 319	0
inny	0	0	42 788	0

¹⁷PKN ORLEN obejmuje aktywa zlokalizowane w Płocku, Włocławku, terminale i stacje paliw oraz dawne oddziały PGNiG włączone w strukturę PKN ORLEN;
¹⁸dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

TABELA 51 I

Substancja	2022		2021	
	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸
Dwutlenek siarki	18 532	4 923	17 615	4 178
energetyka	4 877	1 409	5 090	947
rafineria	13 412	3 493	12 277	3 228
petrochemia	241	21	238	3
gaz	2	0	0	0
wydobycie	0	0	0	0
detal	0	0	0	0
funkcje korporacyjne	0	0	0	0
inny	0	0	10	0
Tlenki azotu	12 021	4 363	11 096	4 197
energetyka	5 993	2 321	5 412	2 226
rafineria	3 360	1 165	2 978	1 376
petrochemia	2 530	824	2 703	595
gaz	64	53	0	0
wydobycie	70	0	0	0
detal	1	0	1	0
funkcje korporacyjne	2	0	1	0
inny	0	0	3	0
Tlenek węgla	8 289	2 785	6 880	3 430
energetyka	2 646	346	1 759	182
rafineria	2 214	1 231	3 282	2 355
petrochemia	3 342	1 162	1 836	893
gaz	48	45	0	0
wydobycie	35	0	0	0
detal	1	0	2	0
funkcje korporacyjne	3	3	0	0

TABELA 51 |

Substancja	2022		2021	
	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸	Grupa ORLEN ¹⁷	PKN ORLEN ¹⁸
Pyły ogółem	1 276	195	1 017	163
energetyka	676	101	445	82
rafineria	211	81	163	69
petrochemia	383	13	403	12
gaz	2	0	0	0
wydobycie	2	0	0	0
detal	1	0	1	0
funkcje korporacyjne	0	0	0	0
inny	0	0	5	0

¹⁷PKN ORLEN obejmuje aktywa zlokalizowane w Płocku, Włocławku, terminale i stacje paliw oraz dawne oddziały PGNiG włączone w strukturę PKN ORLEN;

¹⁸dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

W grupie pozostałych substancji emitowanych przez instalacje spółek Grupy ORLEN znajdują się lotne związki organiczne (LZO). Wielkość emisji tych substancji wyniosła w 2022 roku **10 559 Mg**. Wielkość emisji substancji stanowiących trwałe zanieczyszczenia organiczne (Persistent Organic Pollutants) wyniosła **0,04 Mg**, a substancji stanowiących niebezpieczne zanieczyszczenia powietrza (Hazardous Air Pollutants) - **780,3 Mg**.

Dla porównania, w poniższej tabeli przedstawiono emisję LZO, POP oraz HAP wyłącznie dla spółek dawnej Grupy PGNiG i Grupy LOTOS za cały 2022 rok.

TABELA 52 |

Rodzaj związku emitowanego do powietrza	Emisja [Mg] w 2022 ¹⁹ roku	
	Grupa LOTOS	Grupa PGNiG
LZO	104,00	1 314,00
POP	0,00	0,01
HAP	0,47	327

¹⁹dane ilustrują okres emisji obejmujący cały rok 2022



Odpady

GRI 11.5.1

Zarządzanie tematem istotnym: odpady

GRI 11.5.2

Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływanie związane z odpadami

GRI 11.5.3

Zarządzanie znaczącymi oddziaływaniami związanymi z odpadami

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

Gospodarka w obiegu zamkniętym jest działaniem zmierzającym do racjonalnego wykorzystania zasobów i ograniczenia negatywnego oddziaływania na środowisko wytwarzanych produktów, które - podobnie jak materiały oraz surowce - powinny pozostawać w gospodarce tak długo, jak jest to możliwe, a wytwarzanie odpadów powinno być jak najbardziej zminimalizowane.

PKN ORLEN realizuje różne projekty i programy, których celem jest wykorzystanie surowców alternatywnych i odpadowych. Wśród projektów tych wyróżnić można:

- **PPIGOZ – projekt intensyfikacji wykorzystania surowców odpadowych w ramach Gospodarki Obiegu Zamkniętego**, który koncentruje się na recyklingu i ponownym wykorzystaniu surowców z tworzyw sztucznych. Został on zainicjowany w czerwcu 2020 roku i równolegle rozwijany w ścisłej koordynacji z ORLEN Unipetrol w ramach inicjatywy „Spolu-Razem”. Głównymi celami projektu są między innymi: wielkoprzemysłowe wdrożenie oraz „wpięcie” przetwórstwa odpadowych tworzyw sztucznych metodami recyklingu chemicznego w PKN ORLEN w klasyczny ciąg rafinacji ropy naftowej dla kierunku petrochemicznego, szczególnie polimerowego, uzyskanie nowych produktów, nowej marży, a tym samym nowych rynków zbytu dla polimerów cyrkularnych, w tym LDPE, realizacja polityki pro-środowiskowej zmierzającej do osiągnięcia celów Krajowego Planu Gospodarki Odpadami oraz wkład w osiągnięcie nowych poziomów recyklingu, dekarbonizacja produkcji petrochemicznej (w zakresie produktów końcowych). W roku 2022 trwały prace realizacyjne w ramach projektu w poszczególnych strumieniach, takich jak:

- Badania i Rozwój (B+R),
- Rozwój i Technologia,
- Sprzedaż i Rynek,
- Otoczenie zewnętrzne organizacji.

- **COMBO – projekt, który zakłada zagospodarowanie wszystkich części składowych odpadów komunalnych**, poprzez implementację odpowiednio wyskalowanych technologii pod strukturę morfologiczną odpadów. W ramach projektu realizowane będą następujące technologie:
- Piroliza tworzyw sztucznych jako surowiec do procesów rafineryjnych i petrochemicznych,
- Termiczna obróbka odpadów, np. zgazowanie w kierunku produkcji wodoru i energii,
- Biogazownie wykorzystujące biogaz do produkcji energii elektrycznej lub jako biopaliwo (biowodór)

W 2022 roku zrealizowano m.in. poniższe zadania:

- Przeprowadzono konsultacje z Doradcą Technicznym na temat sortowni odpadów.
- Zakończono prace nad raportem dotyczącym wsadu dla Instalacji Zgazowania, Pirolizy i Sortowni Odpadów.
- Rozpoczęto analizę prawną dotyczącą możliwości zakupu gruntu pod budowę instalacji COMBO.
- Dokonano analizy gruntu przewidzianego pod budowę instalacji COMBO pod kątem środowiskowym, w wyniku której nie stwierdzono przeciwwskazań dla budowy przedmiotowej instalacji.

Koncern realizuje także wyżej wspomniany projekt, wpisujący się w założenia Gospodarki Obiegu Zamkniętego, pod nazwą **Blue Bridge**, który pozwoli na zmniejszenie wolumenu surowej wody pobieranej z Wisły o około 25 procent. Ponadto, będzie miał wpływ na jakość wody w Wiśle, ponieważ oprócz

zmniejszonego poboru wody, także Wodociągi Płockie będą wprowadzać do rzeki mniej ścieków komunalnych. Projekt Blue Bridge zakłada obróbkę oczyszczonych ścieków komunalnych na terenie miejskiej oczyszczalni eksploatowanej przez Wodociągi Płockie transport doczyszczonych ścieków do ujęcia wody Zakładu Produkcyjnego PKN ORLEN w Płocku, skąd przetransportowane będą i wykorzystywane w procesach technologicznych. W roku 2022 podpisane zostały stosowne porozumienia w tym zakresie pomiędzy przedstawicielami PKN ORLEN oraz Miasta Płocka. Inwestycja zostanie oddana do użytku w 2025 roku.

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



GRI 11.5.4

Odpady wytworzone

GRI 11.5.5

Odpady przekazane do odzysku

GRI 11.5.6

Odpady skierowane do unieszkodliwienia

Wytworzone w Grupie ORLEN odpady to przede wszystkim odpady z przeróbki ropy naftowej, produkcji chemii organicznej, odpady z energetycznego spalania paliw, szlamy z oczyszczania ścieków przemysłowych, oleje odpadowe oraz odpady poremontowe.

Łączna masa wytworzonych przez spółki Grupy ORLEN odpadów wyniosła w 2022 roku ponad 373 tys. Mg z wyłączeniem odpadów komunalnych. Spośród wytworzonych w minionym roku odpadów 316 tys. Mg zostało przekazanych do odzysku lub unieszkodliwienia uprawnionym odbiorcom zewnętrznym, a 18,7 tys. Mg uprawnionym odbiorcom z Grupy ORLEN. Na własnych instalacjach spółki Grupy ORLEN odzyskały blisko 109 tys. Mg odpadów własnych i przejętych od odbiorców zewnętrznych, a unieszkodliwiły 153 tys. Mg.

Woda i ścieki

GRI 11.6.1

Zarządzanie tematem istotnym: woda i ścieki

GRI 11.6.7

Pobór wód

GRI 11.6.6

Zużycie wody

Spółki Grupy ORLEN korzystają z zasobów wodnych w sposób racjonalny, w oparciu o posiadane pozwolenia wodnoprawne lub zintegrowane, zawsze tam, gdzie są one wymagane. Spółki prowadzą monitoring jakościowy oraz ilościowy pobieranych wód i odprowadzanych ścieków. Dominującym źródłem poboru wody dla spółek Grupy ORLEN są wody powierzchniowe słodkie, a wśród nich m.in. rzeka Wisła, rzeka Elbląg, rzeka Prosna, rzeka Motława, rzeka Jasiołka, rzeka Łaba.

Spółki pobierają także, choć w mniejszym stopniu, wodę z ujęć podziemnych oraz z sieci wodociągowych spółek Grupy ORLEN, jak również sieci wodociągowych obcego podmiotu.

Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych w Grupie ORLEN w 2022 roku wyniósł niespełna 630 mln m³, w tym największy udział miała spółka Energa Elektrownie Ostrołęka, która pobrała 499 mln m³ wody powierzchniowej oraz 365 tys. m³ wody podziemnej. Wolumen pobranej wody mieści się jednak w granicach posiadanego pozwolenia. Na potrzeby Zakładu Produkcyjnego w Płocku oraz stacji i terminali paliw PKN ORLEN pobrał w 2022 roku łącznie 27,6 mln m³ wody, w tym 27,1 mln m³ wody powierzchniowej oraz 0,5 mln m³ wody podziemnej.

Bilans poboru wody w całej Grupie ORLEN z rozbiem na poszczególne źródła ilustruje poniższa tabela.

TABELA 53 I

Ujęcie	Pobór wód [m³]	
	2022 ²⁰	2021
powierzchniowe	623 959 655	512 998 351
podziemne	1 637 517	1 611 673
wodociągowe	4 290 517	4 729 875
Łączny pobór wód	629 887 689	519 339 899

²⁰dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

Ponadto Spółka Energa Wytwarzanie S.A. (dawna ENERGA OZE) pobrała i oddała w stanie niepogorszonym 30,2 mld m³ wody na potrzeby prac turbin elektrowni wodnych. Produkcja energii w elektrowniach wodnych wiąże się z pobraniem zwrotnym wody, co oznacza, że woda przepływa przez turbiny elektrowni wodnych i oddawana jest środowisku w tej samej ilości, bez istotnych zmian parametrów fizykochemicznych.

Zaprezentowany ogólny wzrost poboru wody w roku 2022 związany jest z włączeniem w struktury Grupy ORLEN spółek z dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS.

W poniższej tabeli przedstawiono dodatkowo wolumen pobranej wody za cały rok 2022 przez dawną Grupę PGNiG oraz dawną Grupę LOTOS.

TABELA 54 I

Źródło wody	2022 [m³]	
	Grupa LOTOS	Grupa PGNiG
ujęcie wody podziemnej	230 152	494 535
ujęcie wody powierzchniowej	4 518 339	233 704 864
sieć wodociągowa	10 876	1 706 509
SUMA	4 759 367	235 905 908



GRI 11.6.2

Interakcje z wodą jako zasobem wspólnym

GRI 11.6.3

Zarządzanie oddziaływaniami związanymi z odprowadzaniem wody

Współczesna zmiana klimatu odbija się negatywnie na zasobach wodnych Europy, w tym również i Polski. W ostatnim czasie zaobserwować można na terenie naszego kraju częstsze opady, ale o bardzo intensywnym natężeniu wywołujące m.in. powodzie błyskawiczne, rozdzielane następnie długimi okresami suszy mogącymi powodować niedobór wody, tym samym wpływając na konieczność ochrony zasobów wodnych i prowadzenia działań w kierunku racjonalnego gospodarowania nimi.

Deficyt zasobów wodnych ma bezpośredni wpływ na działalność i funkcjonowanie zakładów w Grupie ORLEN, w tym związanych np. z wykorzystywaniem wody do celów energetycznych

W Grupie Kapitałowej eksploatowane są instalacje zlokalizowane na obszarach charakteryzujących się występowaniem ryzyka niedoboru wody (źródło: [WWF Water Risk Filter - Maps](#)). Wśród tych instalacji należy wskazać:

- instalacje w Kaliszu (ryzyko wysokie),
- instalacje w Przemyślu (ryzyko wysokie),
- instalacje w Jedliczu (ryzyko wysokie),
- instalacje w Trzebini (ryzyko wysokie),
- instalacje w Inowrocławiu (ryzyko średnie),
- instalacje w Ostrołęce (ryzyko średnie),
- instalacje we Włocławku (ryzyko średnie),

- instalacje w Płocku (ryzyko średnie).
- instalacje w Możejkach (ryzyko średnie)
- instalacje w Litwinowie (ryzyko wysokie).

GRI 11.6.5

Odprowadzanie wód

Ścieki ze wszystkich spółek Grupy ORLEN kierowane są do systemów kanalizacji przemysłowej oraz deszczowej, a następnie poddawane procesom oczyszczania. Odprowadzanie ścieków przemysłowych po ich oczyszczeniu następuje głównie do wód powierzchniowych, natomiast w przypadku ścieków bytowych – odprowadzane są one przede wszystkim do urządzeń kanalizacyjnych podmiotów zewnętrznych, a w mniejszym stopniu do środowiska. **Ilość odprowadzanych ścieków jest monitorowana i w 2022 roku wyniosła łącznie dla spółek Grupy ORLEN ponad 599 mln m³, z czego blisko 598 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe.**



Szczegółowe zestawienie ilustruje poniższa tabela.

TABELA 55 I

Rodzaj ścieków	Rodzaj odbiornika	2022 ²¹ [m³]
Ścieki bytowe	SUMA	436 385
	kanalizacja obcego podmiotu	364 941
	wody powierzchniowe	40 595
	ziemia	30 849
Ścieki przemysłowe	SUMA	598 594 589
	kanalizacja obcego podmiotu	423 046
	woda morska	71 210
	wody powierzchniowe	598 082 070
	ziemia	18 263

²¹dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółek dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

W odniesieniu do Zakładu Produkcyjnego oraz stacji i terminali paliw PKN ORLEN ilość ścieków w 2022 roku wyniosła łącznie 15,5 mln m³, z czego ok. 15,3 mln m³ stanowiły ścieki przemysłowe.

Wszystkie ścieki poddawane są procesom oczyszczania na drodze mechanicznej, fizykochemicznej i/lub biologicznej. Oczyszczone ścieki, zgodnie z posiadanymi pozwoleniami, odprowadzane są do rzek Wisły, Odry, Narwi, Elbląg, Łaby, Biliny, Dubulisu, Obelaukisu, Wełtawy, Jasiołki, Proсны, Brzeźnicy, potoków Ropy i Sowliny oraz do Morza Bałtyckiego. Pozostałe strumienie ścieków kierowane są do uprawnionych odbiorców, zajmujących się w sposób profesjonalny gospodarowaniem ściekami.

Do zewnętrznych (nienależących do Grupy ORLEN) odbiorców ścieków odprowadzono w 2022 roku 787 987 m³ ścieków, z czego 423 046 m³ stanowiły ścieki przemysłowe.

Łączna ilość ścieków oczyszczonych, odprowadzonych do środowiska przez wszystkie spółki Grupy ORLEN wyniosła w 2022 roku ponad 605 mln m³. Szczegółowe dane przedstawia poniższa tabela.

TABELA 56 I

Rodzaj ścieków	Ilość oczyszczonych ścieków odprowadzonych do środowiska [m³]	
	2022 ²²	2021
przemysłowe	598 171 543	494 392 004
pozostałe (w tym wody opadowo-roztopowe)	7 595 521	8 198 390
Razem	605 767 064	502 590 394

²²dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółki dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

Zaprezentowany wzrost ilości odprowadzanych ścieków do środowiska związany był z włączeniem w 2022 roku w struktury Grupy ORLEN spółek z dawnej Grupy PGNiG oraz dawnej Grupy LOTOS.

Poniżej w tabeli przedstawiono wolumen odprowadzanych ścieków wyłącznie przez dawną Grupę PGNiG oraz dawną Grupę LOTOS za cały rok 2022.

TABELA 57 I

Rodzaj ścieków	Rodzaj odbiornika	Grupa LOTOS 2022 [m³]	Grup PGNiG 2022 [m³]
Ścieki bytowe	SUMA	4 574	317 809
	kanalizacja obcego podmiotu	4 574	317 809
	wody powierzchniowe	0	0
	ziemia	0	0
Ścieki przemysłowe	SUMA	1 610 458	232 354 300
	kanalizacja obcego podmiotu	0	315 896
	wody powierzchniowe	1 610 458	232 019 738
	ziemia	0	18 666

Działania związane zarówno z poborem wody, jak i odprowadzaniem ścieków, są ściśle monitorowane przez spółki Grupy ORLEN, co wynika z posiadanych pozwoleń, wdrożonych systemów zarządzania oraz umów zawartych z dostawcami/odbiorcami wody i ścieków. Monitorowanie to wpływa na racjonalne i zrównoważone wykorzystanie zasobu, jakim jest woda oraz powoduje, iż spółki nie raportują przekroczeń w zakresie wolumenu pobieranej wody i odprowadzanych ścieków. Monitorowanie powyższych parametrów odbywa się z zastosowaniem metodyk referencyjnych przez akredytowane laboratoria.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działania mające na celu zmniejszenie ilości pobieranej wody, np. Energa Elektrownie Ostrołęka S.A., która powyższe zadanie realizuje poprzez wykorzystanie zneutralizowanych ścieków ze Stacji Przygotowania Wody Technologicznej oraz częściowo ścieków deszczowo-przemysłowych do uzupełniania strat w obiegach hydroodpopielania. Innym przykładem jest spółka Energa Centrum Usług

Wspólnych Sp. z o.o., która prowadzi racjonalne zużycie wody oraz szereg działań ograniczających jej zużycie (np. automatyczne baterie bezdotykowe w pomieszczeniach sanitarnych, zmywarki w pomieszczeniach kuchennych, automatyczne dystrybutory wody pitnej). Kolejny przykład stanowi Rafineria Gdańska Sp. z o.o., która podejmuje także szereg działań mających na celu ograniczenie korzystania ze środowiska w obszarze gospodarki wodnej, np. odzyskiwanie i zawracanie kondensatu parowego. Wpływa to zarówno na zmniejszenie ilości pobieranej wody, jak również ilości odprowadzanych ścieków.

Na uwagę zasługuje również **częściowe wykorzystywanie oczyszczonych ścieków w rafinerii ORLEN Lietuva i w Zakładzie Produkcyjnym PKN ORLEN w Płocku, co również ogranicza pobór wody ze środowiska na cele gospodarcze i ppoż.** W 2022 roku spółka ORLEN Lietuva zwróciła do powtórnego wykorzystania blisko 4,6 mln m³ ścieków, a PKN ORLEN ponad 3,1 mln m³ ścieków.

W 2022 roku PKN ORLEN realizował również nowatorski w skali kraju projekt pn. **Blue Brigde, który umożliwi ograniczenie poboru wody z Wisły, pozyskiwanej do procesów technologicznych w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku.** Szczegółowy opis projektu znajduje się w części dotyczącej Gospodarki Obiegu Zamkniętego

W tabeli poniżej zestawiono wolumeny pobieranej wody i odprowadzanych ścieków do środowiska w rozbiciu na Grupę ORLEN oraz na PKN ORLEN.

TABELA 58 I

Woda i ścieki	j.m	Grupa ORLEN ²³		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022	2021
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych		629,9	519,3	27,6	24,1
powierzchniowe		623,9	513,0	27,1	23,7
podziemne	mln [m³]	1,6	1,6	0,5	0,4
wodociągowe		4,3	4,7	0,0	0,0
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:		605,8	502,6	13,2	13,8
ścieki przemysłowe		598,2	494,4	13,2	13,7

²³dane za rok 2022 obejmują także włączone w struktury Grupy ORLEN spółki dawnej Grupy PGNiG i dawnej Grupy LOTOS (uwzględniające ich obecność w Grupie ORLEN, tj. 5 miesięcy dla dawnej Grupy LOTOS i 2 miesiące dla dawnej Grupy PGNiG)

Poniższa tabela ilustruje wszystkie wskaźniki środowiskowe z podziałem na Grupę ORLEN i PKN ORLEN.

TABELA 59 I

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m	Grupa ORLEN ²⁴		PKN ORLEN ²⁵	
		2022	2021	2022	2021
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych		629,9	519,3	27,6	24,1
Powierzchniowe ²⁶	mln [m³]	623,9	513,0	27,1	23,7
Podziemne ²⁷		1,6	1,6	0,5	0,4
Wodociągowe ²⁸		4,3	4,7	0,0	0,0
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym ²⁹ :	mln [m³]	605,8	502,6	13,2	13,8
ścieki przemysłowe		598,2	494,4	13,2	13,7
Zestawienie emisji wybranych substancji ²⁷ :		20 271 091	17 688 626	8 383 253	7 989 052
Dwutlenek siarki		18 532	17 615	4 923	4 178
Tlenki azotu		12 021	11 096	4 363	4 197
Tlenek węgla	[tony]	8 289	6 880	2 785	3 430
Pyły ²⁸		1 276	1 017	195	163
Dwutlenek węgla (EU ETS i spoza)		20 230 972	17 652 018	8 370 987	7 977 084

TABELA 59 I

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym	j.m	Grupa ORLEN ²⁴		PKN ORLEN ²⁵	
		2022	2021	2022	2021
Odpady, w tym: ²⁹		952 248	731 270	61 254	59 957
Wytworzenie		373 464	295 710	39 623	35 173
Odzysk ³⁰	mln [m³]	108 821	86 068	0	0
Unieszkodliwianie ³¹		153 478	120 482	0	0
Przekazanie ³²		316 485	229 010	21 631	24 783

¹⁷PKN ORLEN obejmuje aktywa zlokalizowane w Płocku, Włocławku, terminale i stacje paliw oraz dawne oddziały PGNiG włączone w strukturę PKN ORLEN;

²²Grupa ORLEN obejmuje również spółki dawnej Grupy PGNiG i Grupy LOTOS w okresie od momentu ich włączenia do struktury Grupy ORLEN (odpowiednio 2 i 5 miesięcy);

²³Powierzchniowe - łączny pobór wód z ujęć powierzchniowych ze źródeł wody o zawartości suchej masy ≤ 1000 mg/l oraz o zawartości suchej masy > 1000 mg/l;

²⁴Podziemne - łączny pobór wód z ujęć podziemnych ze źródeł wody o zawartości suchej masy ≤ 1000 mg/l oraz o zawartości suchej masy > 1000 mg/l;

²⁵Pobór wód wodociągowych od dostawców zewnętrznych;

²⁶Ścieki odprowadzane do wód powierzchniowych lub ziemi bez uwzględnienia ścieków odprowadzanych do kanalizacji podmiotu obcego oraz kanalizacji spółek GK ORLEN;

²⁷Wielkość emisji za 2022 rok niezwyfikowana. Dane zweryfikowane zostaną opublikowane w 2023 roku w Raporcie Zintegrowanym Grupy ORLEN za 2022 rok;

²⁸Pyły - łączna emisja pyłów frakcji PM10 i PM2,5;

²⁹Odpady wytworzone i gospodarowane w roku sprawozdawczym, z wyłączeniem odpadów komunalnych;

³⁰Odzysk – odpady odzyskane na własnych instalacjach;

³¹Unieszkodliwianie – odpady unieszkodliwiane na własnych instalacjach poprzez termiczne przekształcanie, składowanie i pozostałe operacje unieszkodliwiania;

³²Przekazanie - odpady przekazane uprawnionym odbiorcom spoza Grupy ORLEN do dalszego zagospodarowania;



3. Procedury należytej staranności

Zgodność z prawem i regulacjami

Wpływ regulacji

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

SCHEMAT 9 I

Regulacja	Wpływ na segment	Poziom ryzyka regulacyjnego
EU ETS		
Taksonomia UE		
Effort Sharing Regulation (ESR)		
CBAM		
RED (Dyrektywa OZE)		
EED (Efektywność energetyczna)		
ETD (Opodatkowanie energii)		
Rozporządzenie metanowe		
Pakiet gazowy		
EPBD (charakterystyki energetyczne budynków)		
Normy emisji CO ₂ dla samochodów		
AFIR (Infrastruktura dla EV)		
ReFuel UE (Biojet)		
Fuel UE (Żegluga)		
SCF (Społeczny fundusz klimatyczny)		
LULUCF		
EU Electricity Market Reform		
Green Deal Industrial Plan		
CSDD		
Hydrogen Bank		

Najistotniejsze zewnętrzne regulacje wpływające na biznes Grupy ORLEN

Zielony ład

Rozporządzenie ustanawiające ramy dla osiągnięcia neutralności klimatycznej i zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1999, (Europejskie prawo klimatyczne). Rozporządzenie określa wiążący cel w zakresie neutralności klimatycznej, obejmujący zmniejszenie do 2050 roku emisji gazów cieplarnianych do poziomu zero netto (w stosunku do 1990 roku) na poziomie całej Unii Europejskiej i zobowiązuje Parlament Europejski, Radę i KE oraz państwa członkowskie do wprowadzenia środków unijnych i krajowych niezbędnych do realizacji tego celu.

Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Komisja Europejska (KE) ma dokonać oceny unijnego celu klimatycznego na 2030 rok dot. redukcji emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 40 proc. w porównaniu z 1990 rokiem, w świetle celu osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku. W szczególności KE zbada możliwości ustalenia celu klimatycznego do 2030 roku na poziomie 55 proc. redukcji emisji w porównaniu z 1990 rokiem i rozważy przyjęcie w tym zakresie stosownych wniosków ustawodawczych.

EU ETS

Wdrożenie przepisów wykonawczych do IV fazy systemu handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych, w tym decyzji zatwierdzającej wydanie darmowych alokacji dla instalacji na lata 2021-2025. Wydanie wytycznych Komisji Europejskiej zmieniających system rekompensat kosztów pośrednich na lata 2021-2030, które zapoczątkowały proces nowelizacji ustawy o systemie rekompensat dla sektorów i podsektorów energochłonnych. Utworzenie państwowego funduszu celowego „Fundusz Transformacji Energetyki” w następstwie zmiany ustawy o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych.

Taksonomia

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (tzw. Taksonomia). Rozporządzenie ustanawia ramy służące ustaleniu czy dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo.

Wprowadza m. in.: ujednolicone i przejrzyste zasady finansowania oraz kryteria wsparcia dla realizacji zielonych inwestycji; zapisy uniemożliwiające finansowania inwestycji (środki EU) w technologicznie wysokoemisyjne.

Fit for 55

Projekt zmian unijnych dyrektyw i rozporządzeń - Pakiet Fit for 55 stanowić ma bazę do wdrożenia zaktualizowanego celu unijnego odnośnie redukcji emisji gazów cieplarnianych o 55 proc. do 2030 roku. Nowy cel stanowi ogromne wyzwanie, ale również i szansę na przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji gospodarki w Polsce oraz w całej Unii Europejskiej. Przedstawione rozwiązania w przypadku ich przyjęcia będą miały znaczący wpływ na polską i unijną gospodarkę, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie PKN ORLEN w kolejnych latach. Główne założenia: redukcja emisji gazów cieplarnianych w UE o 55 proc. do 2030 w stosunku do emisji z 1990 roku, rozszerzenie systemu handlu uprawnieniami do emisji CO₂ (EU ETS) o transport i budownictwo, zwiększenie celu w zakresie udziału sektora OZE w energetyce z planowanych 32 proc. do 38-40 proc. do 2030 roku, zwiększenie celu w zakresie efektywności energetycznej z 32,5 proc. do ok. 38-39 proc. do 2030 roku, wprowadzenie mechanizmu dostosowywania cen na granicach z uwzględnieniem emisji CO₂ (CBAM), zwiększenie celów redukcyjnych w zakresie emisji w transporcie.

GRI 2-27

Zgodność z prawem i regulacjami

Działalność instalacji eksploatowanych przez spółki Grupy ORLEN regulowana jest **pozwoleniami zintegrowanymi bądź sektorowymi**. W pozwoleniach określone są bezpieczne dla środowiska i zdrowia ludzi limity emisji, których dotrzymanie jest monitorowane poprzez prowadzenie pomiarów ciągłych lub okresowych. Spełnienie wymagań i obowiązków wynikających z obowiązującego prawa środowiskowego oraz dotrzymanie warunków obowiązujących pozwoleń było oceniane również w drodze kontroli prowadzonych przez organy ochrony środowiska.

W 2022 roku w spółkach Grupy ORLEN stwierdzono łącznie **32 przypadki niezgodności z normami z zakresu ochrony środowiska**, określonymi m.in. w wydanych pozwoleniach. Przedmiotowe przypadki obejmowały zdarzenia incydentalne, nie powodujące znaczącego, długotrwałego, negatywnego oddziaływania na środowisko.

W 2022 roku spółki Grupy ORLEN były poddawane kontrolom przez organy ochrony środowiska, weryfikujące ich działalność pod kątem wpływu na poszczególne jego komponenty. Kontrole były prowadzone w różnych obszarach, m.in. gospodarowanie odpadami, gospodarka ściekowa, wykorzystanie surowców naturalnych, weryfikacja jakości wód powierzchniowych i odprowadzanych ścieków, analiza emisji do powietrza, zgodność z wymaganiami dla podmiotów prowadzących instalacje wymagające pozwolenia zintegrowanego, skala i zasięg emisji hałasu do środowiska, zarządzanie zielenią, zgodność z wymaganiami dla podmiotów korzystających z uprawnień do emisji dwutlenku węgla, przestrzeganie wymagań dotyczących bezpieczeństwa magazynowania i używania substancji chemicznych, przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych i wymagań przeciwdziałania poważnym awariom.

Ogółem przeprowadzono **158 kontroli, w tym: 123 kontroli zaplanowanych, 15 kontroli na wniosek spółki, 20 kontroli interwencyjnych**, wynikających ze zgłoszenia zewnętrznego. W toku 28 kontroli stwierdzono naruszenia wydanych pozwoleń, decyzji i/lub niezgodności z normami ochrony środowiska. Na ich podstawie nałożono na spółki konieczność realizacji działań pokontrolnych, a w dwóch przypadkach nałożono sankcje finansowe. Tam gdzie było to możliwe, stwierdzone niezgodności zostały niezwłocznie objęte działaniami mitygującymi i minimalizującymi, aby prowadzona przez spółki działalność nie powodowała nadmiernej emisji zanieczyszczeń do środowiska oraz mieściła się w ramach wyznaczonych przez stosowne akty prawa oraz wydane pozwolenia i decyzje.

Na podstawie wyników tych kontroli nałożono na spółki konieczność realizacji działań pokontrolnych a tylko w dwóch przypadkach nałożono sankcje finansowe na łączną kwotę 53 940 PLN.

Należący do PKN ORLEN Zakład Produkcyjny w Płocku i Włocławku był przedmiotem 7 kontroli planowych i 2 kontroli interwencyjnych.

W obszarze należących do PKN ORLEN stacji paliw, bazy paliw i terminali paliw przeprowadzono 20 kontroli planowych, 8 kontroli na wniosek i 7 kontroli interwencyjnych. W toku 12 kontroli stwierdzono następujące naruszenia decyzji i pozwoleń: eksploatacja instalacji z naruszeniem warunków zgłoszenia; przekroczenie dopuszczalnego poziomu hałasu w związku z eksploatacją myjni samochodowej; przekroczenie dopuszczalnych ilości zanieczyszczeń w ściekach bytowych odprowadzanych do ziemi; niezgodność informacji zawartych w dokumentacji zakładu dużego ryzyka ze stanem faktycznym; brak aktualizacji zgłoszenia stacji paliw w zakresie emisji do powietrza; brak analizy zgłoszenia programu zapobiegania awariom, systemu zarządzania bezpieczeństwem, raportu o bezpieczeństwie oraz

wewnętrznego planu operacyjno-ratowniczego przed wprowadzaniem zmian w zakładzie i w instalacjach; brak instrukcji eksploatacji określającej bezpieczne funkcjonowanie instalacji odzysku węglowodorów; pobór wody podziemnej ze studni dla potrzeb stacji bez wymaganego pozwolenia wodnoprawnego; miejscowe zanieczyszczenie środowiska wodnego substancjami ropopochodnymi; brak aktualnych decyzji o pozwoleniu wodnoprawnym na odprowadzanie

ścieków z myjni i wód deszczowych do kanalizacji. W toku działań pokontrolnych prowadzący stacje paliw, bazy i terminale paliw zobowiązali się do usunięcia stwierdzonych w toku kontroli naruszeń m.in. w postaci uzupełnienia brakującej dokumentacji, w tym dokumentacji technicznej, pozyskania brakujących decyzji, w tym pozwoleń wodnoprawnych, usunięcia zanieczyszczeń, ograniczenia skali i zasięgu emisji hałasu do środowiska.



Szanse i ryzyka transformacji energetycznej

TABELA 60 | Identyfikacja, ocena i zarządzanie ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu

- Szanse transformacji energetycznej

Typ szansy	Opis szansy	Wpływ Finansowy
Efektywność energetyczna	- Redukcja emisji gazów cieplarnianych - Mniejsze zużycie energii na zakładach produkcyjnych rafineryjno-petrochemicznych - Bardziej efektywna i mniej emisyjna energetyka i ciepłownictwo - Bardziej efektywne i mniej emisyjne wydobywanie węglowodorów - Redukcja w zużyciu wody - Recykling ważnym strumieniem biznesowym	- Mniejsze wydatki na uprawnienia do emisji gazów cieplarnianych w systemie EU ETS - Mniejsze zużycie energii na zakładach produkcyjnych rafineryjno-petrochemicznych - Mniejsze wydatki na surowce energetyczne importowanych - Większa produktywność generująca większe przychody i zyski - Inwestycje w efektywność energetyczną zwiększają wartość zakładów produkcyjnych
Źródła energii	- Dywersyfikacja źródeł energii - Większa własna produkcja energii w oparciu m.in. o OZE - Większa niezależność energetyczna poprzez mniejszy import tradycyjnych surowców - Rozwój i skalowanie nowych technologii (np. SMR i CCUS)	- Bardziej stabilne i przewidywalne przychody dzięki działalności w sektorach energetyki i ciepłownictwa - Mniejsze koszty operacyjne dzięki działalności w energetyce OZE i w energetyce jądrowej - Mniejsza zależność finansowa od importu paliw kopanych i od cen uprawnień do emisji gazów cieplarnianych - Większy dostęp do źródeł finansowania dzięki działalności w energetyce nisko- i zero emisyjnej
Produkty i usługi	- Dostarczenie zero- i niskoemisyjnej energii (czysta energia elektryczna, niskoemisyjne ciepło, zielony wodór, biometan, biopaliwa, paliwa syntetyczne) - Rozwój produktów i usług nie energochłonnych, np. produkty petrochemiczne - Dywersyfikacja biznesowa w oparciu o nowe technologie (E-Mobilność) - Zmiana preferencji konsumentów idzie w ślad za zmianą modelu biznesowego	- Produkty zeroemisyjne nie noszą za sobą kosztów emisji gazów cieplarnianych (niższy ślad węglowy) - Produkty nisko- i zero emisyjne – preferowane przez konsumentów – pozwalają wygenerować większe zyski niż produkty wysokoemisyjne
Rynki	- Działalność w nowych sektorach (energetyka, e-mobilność, ORLEN Paczka) - Otwarcie się na nowy rynki w innych państwach - Możliwość pozyskiwania dofinansowania na projekty wspierające transformację energetyczną (Zielone Finansowanie)	- Możliwość pozyskania nowych klientów dzięki bardziej zdywersyfikowanej działalności - Rozwój nowych technologii (OZE, wodór, recykling) daje Grupie ORLEN możliwość wejścia na nowe rynki w innych państwach
Odporność	- Koncern multienergetyczny działający w wielu segmentach - Dywersyfikacja źródeł zysków - Dywersyfikacja kosztów	Zwiększona odporność finansowa ze względu na bardziej zdywersyfikowane źródła przychodów

TABELA 61 | Identyfikacja, ocena i zarządzanie kwestiami klimatu – Ryzyka transformacji energetycznej

Typ ryzyka	Opis ryzyka	Wpływ Finansowy
Regulacyjne	- Rewizja systemu ETS (europejski system handlu emisjami) - ETS dla sektorów budownictwa i transportu - Wyeliminowanie darmowych uprawnień do emisji gazów cieplarnianych - Szybszy niż zakładano wzrost cen CO₂ w EU ETS - Rewizja Dyrektywy EED (efektywność energetyczna), która zakłada podniesienie celu poprawy efektywności energetycznej z 32,5% do 36-39% oraz przewiduje szereg działań i narzędzi mających zrealizować ten cel - Propozycja Dyrektywy REDIII (odnawialne źródła energii) – OZE z udziałem 40% lub 45% w miksie energetycznym UE - Rewizja Dyrektywy ETD (opodatkowanie energii) - Znaczące podniesienie standardów środowiskowych dla nowych pojazdów spalinyowych, czyli mniej samochodów i mniejsze zużycie paliw oraz możliwy zakaz sprzedaży nowych samochodów z silnikiem spalinowym w UE od 2035 roku - Rozporządzenie ws. Taksonomii UE - Poszerzenie wymogów raportowania	- Mniejsze dochody ze sprzedaży paliw przez zmniejszaną liczbę dopuszczonych pojazdów - Wyższe koszty cen do uprawnień emisji gazów GHG powodują zwiększone koszty operacyjne - Możliwe kary finansowe za nieosiągnięcie zrewizytowanych celów dyrektyw EED i REDIII - Niższe dochody ze sprzedaży paliw przez zwiększone opodatkowanie - Trudności w zakresie finansowania projektów nie uznawanych za zrównoważone przez Taksonomię UE - Wyższe koszty operacyjne przez konieczność szerszego raportowania
Rynkowe	- Wyższe koszty tradycyjnych surowców przez zwiększoną presję na dekarbonizację - Zmiana preferencji konsumentów i nawyków transportowych - Wzrost konkurencji na rynku mobilności wynikająca z elektryfikacji transportu (EV i ładowarki) - Szybki wzrost konkurencji prywatnej (prosumenci) w PV - Międzynarodowi gracze-konkurenci w energetyce offshore	- Wyższe i mniej przewidywalne koszty zaopatrzenia w surowce energetyczne - Mniejsze dochody w segmentach rafineria i petrochemia przez radykalną zmianę w kierunku elektromobilności oraz recyklingu - Mniejsze dochody w energetyce i w dystrybucji gazu przez radykalną redukcję zapotrzebowania energii elektrycznej i ciepła, m.in. przez tzw. energetykę rozproszoną - Mniejsze dochody w energetyce przez zwiększoną obecność międzynarodowej konkurencji działającej w energetyce nisko- i zero emisyjnej - Obniżenie wartości aktywów przez mniejszą atrakcyjność spółki opartej na wysokoemisyjnej działalności

Typ ryzyka	Opis ryzyka	Wpływ Finansowy
Technologiczne	- Słabo rozwinięta polska infrastruktura elektroenergetyczna niedostosowana do ambicji rozwoju energetyki opartej na OZE - Wzrost zapotrzebowania wodoru, biometanu i paliw alternatywnych w energetyce, transporcie i przemyśle - Brak odpowiednich kompetencji w produkcji baterii i magazynowania energii elektrycznej - Szybsza zmiana technologiczna niż zakładano w elektromobilności i w energetyce - Niepewność co do nie niezawodności i skalowalności nowych rozwiązań technologicznych	- Niemożliwość osiągnięcia założonych celów finansowych przez braki infrastrukturalne w sieci elektroenergetycznej - Zbyt szybki rozwój alternatywnych napędów może ograniczyć zyski - Konieczność większych inwestycji niż zakładano w B&R i innowację i w przystosowanie się do nowych technologii - Brak zakładanych zwrotów z inwestycji w innowacyjne technologie
Reputacja	- Zwiększone obawy interesariuszy co do wyceny i odpowiedzialności sektora za zmiany klimatu - Coraz gorszy wizerunek sektora paliwowego i petrochemicznego w kontekście zmian klimatu – stygmatyzacja sektora	- Trudności w pozyskiwaniu finansowania - Mniejsze przychody przez zły wizerunek firmy - Większe koszty pozyskiwania i utrzymania pracowników



Grupa ORLEN liderem transformacji energetycznej

Grupa ORLEN do końca dekady przeznaczy 120 miliardów złotych na tzw. zielone inwestycje, które obejmą rafinerie, petrochemię, energetykę konwencjonalną i odnawialną oraz detal. W ramach zaktualizowanej strategii spółka wdraża politykę dekarbonizacyjną. Do końca 2030 roku absolutna ilość emisji w segmentach rafinerii, petrochemii i wydobywania zostanie zredukowana o 25%, a w segmencie energetyka nastąpi redukcja intensywności emisji o 40%.

Zarządzanie kwestiami klimatu stało się jednym z istotnych celów działania. Na projekty, dotyczące odnawialnych źródeł energii i nowej energetyki spółka przeznaczy 70 miliardów. Proekologiczne działania rozwijane w ramach Grupy to rozwój sektora OZE, inwestycje w biogazownię i biometanownię oraz rozwój aktywów produkujących i dystrybuujących odnawialny wodór.

ORLEN modernizuje tradycyjne obszary biznesu pod kątem poprawy efektywności energetycznej produkcji, redukcji emisji CO₂ i zminimalizowania ich wpływu na środowisko. W strategii ORLEN2030 wpisano ambitny cel dążenia do neutralności klimatycznej w 2050 roku, zgodnie z porozumieniem paryskim.

Rozwój energetyki wiatrowej

Morskie farmy wiatrowe są kluczowym elementem transformacji Grupy ORLEN, ważnym dla rozwoju polskiej energetyki. Spółka złożyła wnioski o przyznanie 7 nowych koncesji na budowę farm wiatrowych na Bałtyku. Po uruchomieniu kolejnego etapu procedury administracyjnej, Koncern będzie wnioskował o przyznanie pozostałych 4 koncesji na tym obszarze. Łączna moc możliwa do uzyskania na obszarach objętych złożonymi wnioskami szacowana jest na ok. 7 GW.

Plany rozwoju farm wiatrowych obejmują też zaangażowanie Grupy ORLEN w projekty w krajach bałtyckich. Wchodzące w skład grupy spółki ORLEN

Neptun I i Energa Wytwarzanie podpisały list intencyjny o współpracy z Klaipėdos Nafta AB w sprawie przygotowania i realizacji strategii obsługi i utrzymania inwestycji w morskie farmy wiatrowe na Litwie. Elementem przygotowania do prac na obszarze przewidzianym pod przyszłą budowę pierwszej litewskiej, morskiej farmy wiatrowej, są nowe inwestycje w sprzęt. Należąca do grupy spółka LOTOS Petrobaltic wyposażyła unikalną jednostkę - pierwszy w Polsce statek w system wiertniczy pozwalający na prowadzenie badań geologiczno-inżynierskich na głębokości do 120 metrów. Inwestycja ta pozwala na bardziej zaawansowane zastosowania w sektorze offshore wind i umożliwi prowadzenie badań dna morza na potrzeby energetyki wiatrowej, zarówno w ramach własnych projektów, jak na rzecz podmiotów zewnętrznych.

Trwa przygotowanie do budowy morskiej farmy wiatrowej Baltic Power, wspólnego projektu Grupy ORLEN i Northland Power. Farma o mocy do 1,2 GW, zostanie zlokalizowana ok. 23 km od brzegu na wysokości Choczewa i Łeby. Farma będzie w stanie zasilić czystą energią ponad 1,5 miliona gospodarstw domowych. W związku z inwestycją, w Świnoujściu powstaje pierwszy w Polsce terminal instalacyjny, którego uruchomienie planowane jest z początkiem 2025 roku. Obiekt wraz z drugim portem instalacyjnym, którego realizacja planowana jest w Gdańsku, będzie w stanie zapewnić kompleksową obsługę wszystkich projektów wiatrowych na Bałtyku. W Szczecinie z kolei zbudowana zostanie fabryka największego producenta turbin na świecie, firmy Vestas. Procesy te pokazują, że farmy wiatrowe mają szansę nie tylko zrewolucjonizować krajowy system energetyczny, ale też być impulsem dla rozwoju całego regionu. Budowa farmy Baltic Power rozpocznie się w 2024 roku i potrwa do 2026 roku. W lipcu spółka Baltic Power podpisała z duńską firmą Cadeler umowę rezerwacyjną na transport i instalację 76 turbin dla morskiej farmy wiatrowej. Spółka podpisała także umowy rezerwacyjne na dostawy kabli eksportujących wyprodukowaną energię na ląd oraz budowę lądowej stacji odbierającej

energię. Spółka zabezpieczyła też wszystkie kluczowe elementy do realizacji projektu, w ramach łańcucha dostaw, w którym uczestniczą także polskie firmy.

Inwestycje w fotowoltaikę

Grupa ORLEN zakończyła realizację jednej z największych farm fotowoltaicznych w kraju, zlokalizowanej w okolicach Wielbark, w województwie warmińsko-mazurskim. Farma o łącznej mocy 62 MW będzie w stanie zasilić czystą energią ponad 30 tysięcy gospodarstw domowych.

Czysta energia dzięki małym reaktorom jądrowym

PKN ORLEN wspólnie z Synthos Green Energy jest na zaawansowanym etapie przygotowań do wdrożenia technologii małych i mikro reaktorów jądrowych, tzw. SMR i MMR. Koncern ma wyłączność w Polsce na wykorzystanie technologii BWRX-300 amerykańskiego GE Hitachi Nuclear Energy. Stworzenie reaktora tego typu zajmuje tylko ok.1/3 czasu potrzebnego na budowę tradycyjnej dużej elektrowni jądrowej. Dodatkowo koszty budowy są o ok. 30 proc. niższe za każdy MW w porównaniu z konwencjonalnymi projektami atomowymi. Mały reaktor o mocy ok. 300 MWe jest w stanie rocznie wytworzyć energię potrzebną do zasilania ok. 150-tysięcznego miasta. Szacowany koszt produkcji 1 MWh energii elektrycznej będzie docelowo o około 30 proc. niższy niż w przypadku energii z gazu. Co równie ważne, pojedynczy reaktor modułowy o mocy około 300 MWe może zapobiec emisji od 0,3 do 2,0 mln ton dwutlenku węgla rocznie, w zależności

od rodzaju zastępowanego paliwa (np. węgla kamiennego lub brunatnego).

Biometan zieloną alternatywą dla gazu ziemnego

Na początku 2022 roku PKN ORLEN, jako pierwsza firma w Polsce, w ramach działań pilotażowych, zaimportował od spółki RWE Supply & Trading certyfikowany biometan, który jest odnawialnym odpowiednikiem gazu ziemnego. Charakteryzuje się podobnymi parametrami jakościowymi, ale wyprodukowany jest z odpadów organicznych, dzięki czemu wpływa na zmniejszenie wykorzystania paliw kopalnych. Biometan powstaje poprzez oczyszczanie biogazu głównie z dwutlenku węgla oraz związków siarki i azotu. Może służyć jako paliwo do produkcji biowodoru i być wykorzystywany w transporcie oraz – po zmieszaniu z gazem ziemnym – dostarczany gazociągami do odbiorców wykorzystujących tradycyjne paliwo gazowe. Może być także gromadzony w magazynach gazu.

W Grupie ORLEN kompetencje w obszarze biometanu rozwijane są m.in. poprzez spółkę ORLEN Południe. Nabyła ona już trzy biogazownie rolnicze, w których z substratów rolniczych, odpadowych i pozostałości z przetwórstwa będzie produkowany przyjazny środowisku biometan, wykorzystywany w przemyśle lub energetyce. Jednocześnie ORLEN Południe wspólnie z PGNiG wspólnie utworzą spółkę celową, która zainwestuje w rozwój sieci nowoczesnych biometanowni czyli instalacji produkujących biometan. Pozytywną decyzję w sprawie powołania spółki wydał Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

PKN ORLEN podpisał także porozumienie o współpracy na rzecz rozwoju sektora biogazu i biometanu wspólnie z Ministerstwem Klimatu i Środowiska, Pełnomocnikiem Rządu ds. Odnawialnych Źródeł Energii, Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwem Aktywów Państwowych, Ministerstwem Edukacji i Nauki, Ministerstwem Rozwoju i Technologii, a także przedstawicielami m.in. inwestorów, organizacji branżowych i jednostek naukowych.

ORLEN jako przyszły lider gospodarki wodorowej w Europie

Zaangażowanie w rozwój paliw alternatywnych to kolejny element strategii wpisujący się w dążenie PKN ORLEN do osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050 roku. Koncern przeznaczy do 2030 roku 7,4 mld zł na inwestycje, które umożliwią rozwój w obszarze nisko- i zeroemisyjnego wodoru, opartego o odnawialne źródła energii i technologię przetwarzania odpadów komunalnych. Strategia Wodorowa Grupy ORLEN będzie realizowana w czterech kluczowych obszarach: mobilność, rafineria i petrochemia, badania i rozwój oraz przemysł i energetyka. W efekcie, do końca tej dekady powstanie 10 hubów wodorowych, a kierowcy w Polsce, Czechach i na Słowacji będą mogli korzystać z sieci ponad 100 stacji tankowania wodoru. Realizowane przedsięwzięcia będą wspierały transformację Grupy ORLEN w kierunku neutralnego emisyjnie koncernu multienergetycznego.

Dolina Wodorowa

W ramach strategii wodorowej PKN ORLEN podpisał z 37 podmiotami – przedstawicielami biznesu, nauki i finansów - umowę rozpoczynającą działalność Mazowieckiej Doliny Wodorowej. Współpraca w ramach projektu ma na celu stworzenie centrum badań, rozwoju, doskonalenia i edukacji w zakresie wdrażania wodoru w gospodarce. Obejmie produkcję, magazynowanie i wykorzystanie zero- i niskoemisyjnego wodoru m.in. w transporcie, energetyce, gospodarce

komunalnej i rolnictwie. Mazowiecka Dolina Wodorowa będzie opierać się na czterech filarach. Za główny przyjęto budowę łańcucha wartości wodoru w obszarze Mazowsza, czego przykładem są planowane do wdrożenia przez PKN ORLEN pierwsze projekty wodorowe, m.in. huby wodorowe w Płocku i Ostrołęce, prototypowa lokomotywa wodorowa oraz stacje tankowania wodoru. Pozostałe filary to realizacja projektów badawczo-rozwojowych, stworzenie systemowych rozwiązań dla kształcenia wyspecjalizowanych kadr i prowadzenie działalności na rzecz wsparcia procesów regulacyjnych. Zgodnie ze Strategią Wodorową Polski w naszym kraju powołanych zostanie co najmniej pięć dolin wodorowych, w których rozwijane będą technologie oparte na tym paliwie.

Elektromobilność

Na koniec 2022 roku w Grupie ORLEN w Polsce funkcjonowało 470 stacji ładowania pojazdów elektrycznych. Obecnie na polskim rynku dominującym typem stacji ładowania są urządzenia wykorzystujące prąd przemienny (AC) o małej mocy. Koncern buduje swoją przewagę, poszerzając ofertę urządzeń ładujących prądem stałym (DC). Na polskich stacjach Koncernu funkcjonuje obecnie blisko 140 stacji szybkiego ładowania o mocy od 50 do 150 kW oraz 2 o mocy do 50 kW. Ładowarki zainstalowane na stacjach Grupy ORLEN wyposażone są w złącza DC, tj. CHAdeMO, CCS, a także AC Typ 2, obsługujące prawie wszystkie dostępne na świecie typy samochodów elektrycznych. W Niemczech i Czechach działa 86 szybkich stacji ładowania o mocy od 50 do 150 kW oraz 8 o normalnej mocy do 50 kW. Ze względu na plany rozwoju elektromobilności, w 2022 roku PKN ORLEN uruchomił zapytanie ofertowe na realizację studium wykonalności pod wielostanowiskowe stacje ładowania pojazdów elektrycznych. Przetarg jest otwarty dla wszystkich firm, które spełniają wymogi formalne. W kolejnych



miesiącach spółka będzie poszukiwała na rynku m.in. doradztwa technicznego, realizacji prac budowlanych czy dostaw urządzeń. Planowany zakup usług wpisuje się w założenia strategii i ma na celu umocnienie pozycji Grupy ORLEN w branży polskich operatorów ogólnodostępnych stacji ładowania.

Mobilność

W czerwcu 2022 roku PKN ORLEN uruchomił w Krakowie swoją pierwszą w Polsce mobilną stację tankowania wodoru. Wodór pochodzący z biorafinerii Grupy ORLEN w Trzebini napędza ogniwa autobusu zeroemisyjnego testowanego w krakowskiej komunikacji miejskiej. Z kolei w Poznaniu PKN ORLEN podpisał z Miejskim Przedsiębiorstwem Komunikacji umowę na dostawy paliwa wodorowego, które służy do zasilania zeroemisyjnych autobusów miejskich. To największy tego typu projekt wodorowy w Polsce i jeden z nielicznych w Europie. Jeśli chodzi o transport indywidualny - na początku 2023 roku została otwarta pierwsza ogólnodostępna stacja tankowania wodoru ORLEN w Pradze, wkrótce planowane są otwarcia pierwszych ogólnodostępnych stacji w Polsce – m.in. w Wałbrzychu, Poznaniu, Katowicach, Bielsku-Białej, Gorzowie Wielkopolskim, Krakowie, Warszawie i Pile. Są to elementy flagowego projektu „Hydrogen Eagle”, który otrzymał pozytywną decyzję notyfikacyjną Komisji Europejskiej w ramach programu IPCEI (Important Project of Common European Interest) Hy2Use.

Inwestycje ORLENU w wodór w przyszłości mają objąć sektory paliw w transporcie morskim, lotniczym i kolejowym. PKN ORLEN podpisał już porozumienie o strategicznej współpracy z PESA Bydgoszcz przy tworzeniu kompleksowej oferty dla publicznego transportu kolejowego. W ramach umowy PKN ORLEN zapewni paliwo wodorowe oraz infrastrukturę tankowania dla produkowanych przez PESA lokomotyw manewrowych oraz pociągów pasażerskich. Współpraca obydwu firm

pozwała na stworzenie zeroemisyjnej, komercyjnej oferty dla organizatorów transportu publicznego oraz operatorów centrów logistycznych, terminali przeładunkowych i portów

Inwestycje w gospodarkę obiegu zamkniętego

PKN ORLEN konsekwentnie poszukuje innowacyjnych rozwiązań, które wzmocnią konkurencyjność biznesu, a jednocześnie będą miały pozytywny wpływ na środowisko naturalne. Koncern realizuje nowatorski w skali kraju projekt „Blue Bridge”, który umożliwi ograniczenie o ok. 25 proc. poboru wody z Wisły, pozyskiwanej do procesów technologicznych w Zakładzie Produkcyjnym w Płocku. Wspólnie z partnerem - Wodociągami Płockimi - PKN ORLEN podpisał list intencyjny z Państwowym Gospodarstwem Wodnym Wody Polskie, który zakłada powstanie instalacji uzdatniania ścieków z miejskiej oczyszczalni i ponowne ich wykorzystanie przez Koncern. Inwestycja, która wpisuje się w założenia gospodarki obiegu zamkniętego, zostanie oddana do użytku w 2025 roku.

Redukcja emisji zanieczyszczeń przez modernizację

Ekologiczna transformacja Koncernu opiera się także o niskoemisyjną produkcję rafineryjno-petrochemiczną. W marcu 2022 rozpoczęto na terenie Zakładu Produkcyjnego w Płocku budowę instalacji, która umożliwi dalszą redukcję emisji związków siarki do atmosfery. Wartość inwestycji, która wpisuje się w strategię ORLEN2030, szacowana jest na ok. 346 mln zł. Budowa instalacji TGTU III umożliwi redukcję zanieczyszczeń, co oznacza, że finalnie do atmosfery trafi z tej jednostki gaz o około połowę niższej zawartości dwutlenku siarki. Z kolei dla całego Zakładu Produkcyjnego w Płocku realizacja tej inwestycji oznaczać będzie redukcję zanieczyszczeń dwutlenku siarki o ponad 20%. Uruchomienie instalacji nastąpi w połowie 2024 roku. **Petrochemiczny recykling pozwoli zastępować ropę.**

Czeski zakład ORLEN Unipetrol w Litvinovie uzyskał certyfikację umożliwiającą produkcję petrochemiczną z wykorzystaniem uwodornionych olejów roślinnych (HVO). HVO są bio-surowcem, który może częściowo zastępować ropę naftową, jako wsad do produkcji biokomponentów do paliw oraz monomerów i polimerów. Do wytwarzania HVO można wykorzystywać między innymi powszechnie dostępne zużyte oleje posmażalnicze pochodzące z branży gastronomicznej i hotelarskiej, traktowane dotychczas jako materiały odpadowe. W ramach testów prowadzonych w zakładzie ORLEN Unipetrol w Litvinovie potwierdzono, że produkty uzyskiwane z użyciem HVO mają takie same właściwości jak materiały w całości wykonane z surowców konwencjonalnych. Wyprodukowany w Czechach bio-cyrkularny polipropylen jest tworzywem powszechnie wykorzystywanym w branży budowlanej, motoryzacyjnej i opakowaniowej - będzie wykorzystywany do dalszych testów i badań.

Lotnicze paliwo z olejów posmażalniczych

Równolegle z rozpoczęciem przetwarzania HVO w Czechach, Grupa ORLEN rozwija innowacyjną technologię uwodornienia przepracowanych olejów spożywczych w rafinerii w Płocku. Do 2024 roku powstanie tam instalacja HVO, w której na skalę przemysłową wprowadzona zostanie technologia uwodornienia oleju rzepakowego, oleju posmażalniczego (UCO) lub ich mieszanek. Produkt końcowy będzie stosowany jako dodatek do oleju napędowego lub paliwa lotniczego JET.

Zgodnie ze strategią ORLEN2030 Koncern realizuje szereg projektów w obszarze biopaliw, biomateriałów i recyklingu, wpisujących się w założenia gospodarki cyrkularnej. Dzięki realizowanej w Płocku instalacji uwodornienia olejów roślinnych PKN ORLEN od 2025 roku będzie oferował liniom lotniczym niskoemisyjne paliwo SAF (Sustainable Aviation Fuel). Innowacyjny produkt będzie pozwalał na ograniczenie do 80 proc.

emisji w całym cyklu życia w porównaniu z tradycyjnym paliwem lotniczym i jest odpowiednie dla obecnie stosowanych silników odrzutowych. PKN ORLEN i PLL LOT podpisały porozumienie o współpracy przy wdrażaniu prośrodowiskowych rozwiązań pozwalających na spełnienie wymagań unijnego pakietu Fit for 55.

ORLEN stawia na innowacyjne bioprodukty

W Grupie ORLEN uruchomiono pierwszą w Polsce pilotażową instalację do produkcji ekologicznego kwasu mlekowego przy wykorzystaniu mikroorganizmów. To bioprodukt, na który systematycznie rośnie zapotrzebowanie na świecie. Inwestycja o wartości 10 mln zł została zrealizowana w rafinerii należącej do spółki ORLEN Południe. Produkcja na poziomie 5 tys. ton rocznie pozwoli na pokrycie ponad połowy krajowego zapotrzebowania na ten bioprodukt. Jest on powszechnie stosowany w nowoczesnym przemyśle, m.in. w branży chemicznej, spożywczej (jako środek zakwaszający oraz konserwant, środek polepszający strukturę i objętość wypieków), kosmetycznej czy farmaceutycznej. Ekologiczny kwas mlekowy może być też wykorzystywany do wytwarzania materiałów stanowiących alternatywę dla plastiku. Wytworzony z niego polilaktyd (PLA) służy m.in. do wyrobu biodegradowalnych opakowań. PLA stosuje się też w przemyśle budowlanym, technice, optyce oraz przemyśle samochodowym. Z uwagi na swoje właściwości, m.in. przezroczystość, PLA jest wykorzystywany także przy produkcji ogniw fotowoltaicznych. Ekologiczna inwestycja zrealizowana w ORLEN Południe będzie kolejnym ważnym krokiem w przekształcaniu spółki w nowoczesną biorafinerię.

GRI 11.4.1

Zarządzanie tematem istotnym: bioróżnorodność

Zarówno PKN ORLEN, jak i pozostałe spółki z Grupy ORLEN dokładają wszelkiej staranności, by prowadzona przez nie działalność nie wpływała bezpośrednio i pośrednio na lokalną różnorodność biologiczną, bądź w przypadku zidentyfikowania takiego wpływu – był on jak najmniejszy, lokalny i podjęte zostały każdorazowo działania minimalizujące i renaturyzujące. Główne obiekty produkcyjne i administracyjne Grupy ORLEN znajdują się poza obszarami chronionymi, także nie spełniają wymagań kwalifikujących ich jako istotne dla ichtiofauny (obszar morski), przez co nie wpływają na spójność i integralność tych obszarów, tym samym na zmianę warunków siedliskowych i gatunki chronione.

GRI 11.4.3

Znaczące oddziaływania działań, produktów i usług organizacji na różnorodność biologiczną

Wszystkie prowadzone w Grupie ORLEN inwestycje posiadają zgodne z polskim prawem pozwolenia, a ewentualna ocena ich wpływu na obszary o dużym wskaźniku bioróżnorodności lub obszary chronione oceniana jest przez organy właściwe do wydania decyzji środowiskowych. Odbyna się to poprzez przeprowadzenie oceny oddziaływania na środowisko lub obszar Natura 2000, w tym na chronione siedliska, chronione gatunki roślin i zwierząt. Warunki wydawanych decyzji maksymalnie ograniczają potencjalny wpływ realizowanych przedsięwzięć na obszary chronione, ale także obszary o dużym wskaźniku bioróżnorodności zlokalizowane poza obszarami chronionymi.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność w oparciu o wydane pozwolenia, które ściśle określają ramy korzystania ze środowiska, w tym oddziaływanie na bioróżnorodność. Warunki tych pozwoleń są dotrzymywane poprzez ścisły monitoring wpływu

działalności zakładów na poszczególne komponenty środowiska. Ponadto, spółki Grupy ORLEN inicjują wszelkiego rodzaju działania mające na celu ochronę bioróżnorodności. Na uwagę zasługują m.in.: **prorowadzenie monitoringu awifauny zgodnie z wytycznymi uzyskanych decyzji środowiskowych (Energia Elektrownie Ostrołęka S.A.), wyposażanie kolejnych obiektów w przepławki umożliwiające rybom i innym organizmom wodnym pokonanie stopnia wodnego, jak również partycypacja w zarybianiu rzek i jezior, czy prowadzenie edukacji proekologicznej wśród kontrahentów (Energia Wytwarzanie S.A.), organizowanie zajęć edukacyjnych w ramach Błękitnej Szkoły (Rafineria Gdańska Sp. z o.o.), czy wprowadzane modernizacje procesów, np. zrzutu pochodni, redukujące tym samym poziom emisji zanieczyszczeń (Rafineria Gdańska Sp. z o.o.).**

GRI 11.4.4

Siedliska chronione lub przywrócone

GRI 11.4.5

Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia wyginięciem

Miejsca głównej działalności Grupy ORLEN - Zakład Produkcyjny PKN ORLEN w Płocku, ANWIL we Włocławku, obiekty Grupy Energia, ORLEN Unipetrol i Spolana są bogate pod względem przyrodniczym, również w gatunki rzadkie, a nawet chronione prawem polskim i międzynarodowym. Wiele z nich występuje w Czerwonej Księdze Gatunków Zagrożonych Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody. Potwierdzili to specjaliści przeprowadzając inwentaryzację przyrodniczą – obserwacje terenowe flory i fauny, tych terenów. Na uwagę zasługuje fakt, że bardzo często na liście gatunków bytujących wokół zakładów występowały te wrażliwe na jakość środowiska.

Mimo przyjętej w Grupie ORLEN praktyki, by lokalizacja nowych inwestycji i infrastruktury nie była zlokalizowana na obszarach chronionych niekiedy jest to jedyna możliwość i nie ma rozwiązań alternatywnych. Tak jest w przypadku m.in. sieci gazowych (Polska Spółka Gazownictwa), czy obiektów energetyki wodnej (Energia Wytwarzanie). Tereny chronione, na których zlokalizowane są instalacje eksploatowane przez wskazane spółki z Grupy ORLEN, bądź przez nie przebiegają, obejmują: obszary Natura 2000, rezerваты przyrody, parki narodowe/krajobrazowe, obszary chronionego krajobrazu.

Poniżej prezentujemy szczegółowy opis scharakteryzowanej bioróżnorodności przez poszczególne spółki Grupy ORLEN.

PKN ORLEN – Zakład Produkcyjny w Płocku znajduje się poza obszarami chronionymi, a w najbliższym sąsiedztwie znajduje się Zespół Przyrodniczo-Krajobrazowy Jaru Rzeki Brzeźnicy, Nadwiślański Obszar Chronionego Krajobrazu i otulina Brudzeńskiego Parku Krajobrazowego.

Działalność spółek **dawnej Grupy LOTOS** nie jest prowadzona na obszarach chronionych o wysokim wskaźniku bioróżnorodności. Eksploatacja złóż na obszarach morskich (złoża B3 oraz złoża B8) odbywa się w pobliżu obszaru specjalnej ochrony ptaków, jednak działalność ta nie wpływa na zmianę warunków siedliskowych oraz na gatunki chronione, nie wpływa także na spójność i integralność tych obszarów.

Działalność **spółki ORLEN Aviation** prowadzona jest na obszarach otuliny Bielańsko-Tynieckiego Parku Krajobrazowego, otuliny Trójmiejskiego Parku Krajobrazowego, Warszawskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu oraz specjalnego obszaru Natura 2000 Forty Modlińskie PLH140020.

Obiekty energetyki wodnej należące do **Energia Wytwarzanie S.A.** zlokalizowane są na obszarach

ptasich i siedliskowych sieci Natura 2000, znajdują się także w obrębie Obszarów Chronionego Krajobrazu oraz w Parkach Krajobrazowych. **Spółka minimalizuje wpływ obiektów wodnych na bioróżnorodność rzek i jezior m.in. poprzez budowę przepławek, zarybianiu, współpracę z podmiotami zewnętrznymi z zakresie prowadzenia badań naukowych nad wybranymi gatunkami ryb, a także poprzez prowadzenie monitoringu poinwestycyjnego w przypadku farm wiatrowych polegającego na szczegółowych obserwacjach ornitologicznych i chiropterologicznych.** Spółka poprzez swoją działalność oddziałuje na 35 obszarów podlegających ochronie: obszary siedliskowe Natura 2000, obszary ptasie Natura 2000, obszary chronionego krajobrazu, rezerваты przyrody, Park Krajobrazowy „Dolina Słupi” wraz z otuliną oraz Słowiński Park Narodowy (otulina). Na wymienionych obszarach chronionych występują gatunki obecne w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody, a ich ilość szacuje się na ok 200-500 gatunków.

Działalność **Energia Elektrownie Ostrołęka S.A.** w zakresie prowadzenia składowiska odpadów innych niż niebezpieczne i obojętne zlokalizowana jest w granicach obszaru Natura 2000 „Dolina Dolnej Narwi”. **Spółka zgodnie z wytycznymi posiadanych decyzji prowadzi monitoring awifauny na obszarze składowiska.** W 2022 roku na terenie składowiska zaobserwowano gatunki ptaków wpisane na Czerwoną Listę ptaków Polski: batalion, łęczak (ptaki krytycznie zagrożone), rybitwa czarna, świergotek polny (ptaki narażone na wyginięcie); w okresie lęgowym zaobserwowano siedlisko lęgowe 2 par świergotka polnego; wśród awifauny odpoczywającej – zaobserwowano 21 osobników kulika wielkiego (zagrożony wyginięciem), do 10 osobników świstuna (krytycznie zagrożony) oraz rożeńca (krytycznie zagrożony); wśród ptaków migrujących zaobserwowano: rybitwę czarną i świergotka polnego oraz bataliona i łęczaka.

Działalność spółki **ex PGNiG Oddział w Pakistanie** zlokalizowana jest w odległości ok. 80 km

od Parku Narodowego w Kirthar, na terenie którego zaobserwowano gatunki zwierząt umieszczone na liście Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody, m.in.: orzeł przedni (golden eagle), prinia zwyczajna (graceful prinia), orzeł cesarski (imperial eagle), szpak/pasterz różowy (rosy starling), świergotek polny (tawny pipit), pliszka srokata (white browed pied wagtail), trąbkouszek beludżystański (Balochistan Pygmy Jerboa), łuskowiec indyjski (Indian pangolin), hiena pręgowana (stripped hyena).

ANWIL S.A. prowadzi działalność w sąsiedztwie Obszaru Natura 2000 – Włocławska Dolina Wisły PLH040039 oraz obszaru Natura 2000 – Dolina Dolnej Wisły PLB040003. **Przeprowadzona w 2018 roku inwentaryzacja przyrodnicza dla ternu Zakładu ANWIL S.A. oraz jego okolic wykazała obecność kilkunastu gatunków chronionych, w tym jeden gatunek flory.**

Spółka Rafineria Gdańska prowadzi swoją działalność na obszarze Żuław Gdańskich na południowym brzegu Martwej Wisły. Najbliżej położone obszary objęte ochroną to oddalony o ok. 800 m obszar Natura 2000 – Ostoja w Ujściu Wisły oraz w odległości ok. 2 km znajduje się obszar specjalny ochrony ptaków Ujście Wisły oraz Rezerwat Przyrody Ptasi Raj. **Rafineria Gdańska Sp. z o.o. wprowadza ciągłe modernizacje swoich procesów, np. zrzutu pochodni, redukując tym samym poziom emisji zanieczyszczeń.**

Do działań wspierających bioróżnorodność i gatunki zagrożone wyginięciem można zaliczyć ochronę sokoła wędrownego - budka lęgowa zawieszona została w 2008 roku przez Stowarzyszenie na Rzecz Dzikich Zwierząt „Sokół” na kominie elektrociepłowni Rafinerii Gdańskiej Sp. z o.o. i od 2013 roku obserwowane są w niej lęgi ptaków – również on-line. Rafineria Gdańska Sp. z o.o. we współpracy z Fundacją Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego oraz Stacją Morską Uniwersytetu Gdańskiego w Helu uczestniczy w ekologicznym projekcie „Kierunek Bałtyk”. W ramach projektu przeprowadzone były

działania związane z ochroną bioróżnorodności Morza Bałtyckiego, w tym zagrożonego gatunku morświna, zwanego „bałtyckim delfinem” i foki szarej. Duży nacisk położono także na edukację ekologiczną oraz rozpowszechnianie wiedzy o problemie obecności plastiku i mikroplastiku w Morzu Bałtyckim.

W zajęciach edukacyjnych Błękitnej Szkoły w 2022 roku wzięło udział ok. 15 tys. uczniów. W edukacyjnych zajęciach plenerowych na terenie Pomorza wzięło udział ok. 13 tys. osób. Miejsce, w którym koncentruje się lokalna bioróżnorodność i gdzie stwierdzono gatunki rzadkie i chronione jest Martwa Wisła. W wyniku inwentaryzacji przyrodniczej przeprowadzonej w 2014 roku na terenie Rafinerii Grupy Lotos S.A. i w jej otoczeniu zidentyfikowano 15 stanowisk pięciu siedlisk przyrodniczych objętych przepisami europejskimi oraz polskimi. W wyniku przeprowadzonych badań zinwentaryzowano w sąsiedztwie 14 gatunków roślin chronionych (m.in. stoplamek szerokolistny *Dactylorhiza majalis*, mlecznik nadmorski *Glaux maritima*, świbka morska *Triglochin maritimum*, nasięźrzał pospolity *Ophioglossum vulgatum*. Odnotowano także obecność dwóch gatunków zamieszczonych w załączniku II Dyrektywy Siedliskowej, tj. bóbr europejski *Castor fiber* oraz wydra europejska *Lutra lutra*. Stwierdzono również występowanie 123 gatunków ptaków, spośród których 83 należały do taksonów lęgowych i prawdopodobnie lęgowych, a pozostałe 40 gatunków to gatunki przelotne, koczujące i zalatujące z sąsiedztwa. Spośród gatunków lęgowych występują m.in.: bocian biały (*C. ciconia*), błotniak stawowy (*C. aeruginosus*), sokół wędrowny (*F. peregrinus*), żuraw (*G. Grus*), lerka (*L. arborea*), świergotek polny (*A. campestris*) i gąsiorek (*L. collurio*). W trakcie inwentaryzacji stwierdzono także występowanie 3 zagrożonych i chronionych gatunków ryb słonowodnych (iglicznia, wężyńka, babka mała).

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o. - w 2022 roku wydano dla niej 7 decyzji środowiskowych, w których teren planowanych inwestycji przebiega przez obszary chronione lub znajduje się w odległości 500 m od nich.

- OZG w Krakowie – najbliższym położonym obszarem chronionym jest specjalny obszar ochrony siedlisk Natura 2000 PLH120091; **wpływ bezpośredni na bioróżnorodność: zniszczenie fragmentu siedliska 6130 murawy galmanowej, wycinka drzew w pasie montażowym;**
- OZG w Gdańsku – teren inwestycji przebiega przez obszary chronione, tj: obszar Natura 2000 PLH220028 Studzienieckie Torfowiska, PLB2200009 Bory Tucholskie, PLB220001 Wielki Sandr Brdy, Zaborski Park Krajobrazowy, Lipuski Obszar Chronionego Krajobrazu, Chojnicko-Tucholski Obszar Chronionego Krajobrazu. W pobliżu inwestycji zlokalizowane są również – rezerwat przyrody Las nad jeziorem Mądrzechowskim, Obszar Natura 2000 PLH220052 Dolina Słupi, PLH 220026 Sand Brdy oraz 10 użytków ekologicznych. **Wpływ bezpośredni na bioróżnorodność: wycinka drzew i krzewów w pasie montażowym, siedliska narażone na zaburzenie: 2330 Wydmy śródlądowe z murawami napiaskowymi, 6510 Niżowe i górskie świeże łąki użytkowane ekstensywnie, 91T0 Sosnowy bór chrobotkowy.**
- OZG w Gdańsku – teren inwestycji zlokalizowany jest w granicach Obszaru Chronionego Krajobrazu Żuław Gdańskich, Obszaru Chronionego Krajobrazu Środkowożuławskiego, Obszaru Chronionego Krajobrazu rzeki Nogat, Obszaru Natura 2000 PLB040003 Dolina Dolnej Wisły; **wpływ bezpośredni na bioróżnorodność: wycinka drzew.**

- OZG w Olsztynie – przedsięwzięcie: „Budowa stacji regazyfikacji LNG na działce o nr ew. 842 obręb Piecki” realizowane jest na obszarze Natura 2000 PLB280008 Puszcza Piska; brak wpływu bezpośredniego i pośredniego na bioróżnorodność.
- OZG w Olsztynie – przedsięwzięcie: „Budowa gazociągu wysokiego ciśnienia relacji Konopki – Ełk – Mrągowo wraz z infrastrukturą (...)” realizowane jest na obszarach objętych ochroną: obszar Natura 2000 PLB280001 Bagna Nietlickie, Obszar Chronionego Krajobrazu Jezior Orzyskich, Obszar Chronionego Krajobrazu Krainy Wielkich Jezior Mazurskich, Obszar Chronionego Krajobrazu Krzyżany, Obszar Chronionego Krajobrazu Jezior Legińsko-Mrągowskich, obszary Natura 2000: Ostoja Poligon Orzysz PLB280014, Bagna Nietlickie PLB280001, Mazurskie Bagna PLH28005, rezerwat przyrody Nietlickie Bagno, Mazurski Park Krajobrazowy, Obszar Chronionego Krajobrazu Pojezierza Ełckiego. **Wpływ bezpośredni na bioróżnorodność: wycinka drzew.**
- OZG w Jaśle – przedsięwzięcie znajduje się w pobliżu Obszaru Mającego Znaczenie dla Wspólnoty PLH180025 Wspólnoty nad Husowem; **wpływ bezpośredni na bioróżnorodność: wycinka drzew poza terenem leśnym.**
- OZG w Białymstoku – teren planowanego przedsięwzięcia położony jest w granicach Obszaru Chronionego Krajobrazu Pojezierze Północnej Suwalszczyzny, specjalnego obszaru ochrony siedlisk Natura 2000 PLH200001 Jeleniewo; brak bezpośredniego i pośredniego wpływu na bioróżnorodność.



Działalność Spółki GEOFIZYKA Toruń S.A. powoduje krótkotrwałe i bezpośrednie oddziaływanie na bioróżnorodność tylko podczas realizacji danego przedsięwzięcia. Obszary chronione występujące w pobliżu prowadzonych przedsięwzięć to: Rezerwat Lupa, obszar Natura 2000: PLH180054 Lasy Sieniawskie, PLH080063 Bory Babimojskie, PLH080002 Rynna Jezior Obrzańskich, PLB300011 Pojezierze Sławskie, PLB080005 Jeziora Pszczewskie i Dolina Obry, Park krajobrazowy: Dolina Baryczy, Natura 2000: PLB020001 Dolina Baryczy, PLH020041 Ostoja nad Baryczą; Natura 2000: PLH020001 Chłodnia w Cieszkowie, Rezerwat Przyrody: Stawy Milickie, Natura 2000: Uroczyska Płyty Krotoszyńskiej PLH300002, Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007; Natura 2000: Dolny Dunajec PLH120085, Biała Tarnowska PLH120090, Natura 2000: PLH240028 Walaszczyki w Częstochowie, Otulina Parku Krajobrazowego Lasy nad Górną Liswartą; Natura 2000: Dolina Mogielnicy PLH300033, Ostoja Wielkopolska PLH300010, Będziewo - Byczyny PLH300039, Ostoja Rogalińska PLB300017, Wielkopolski Park Narodowy; Otulina Wielkopolskiego Parku Narodowego.

Grupa ORLEN podejmuje szereg działań na rzecz bioróżnorodności i wspierania gatunków chronionych. Są to między innymi: przystąpienie do projektu odbudowy populacji sokoła wędrownego (PKN ORLEN, ANWIL, UNIPETROL, Rafineria Gdańska), ochrona gatunku bociana białego w Polsce (Grupa Energa), działania na rzecz zachowania pszczoły miodnej (PKN ORLEN, dawna Grupa LOTOS, ORLEN Eko, UNIPETROL), wysiewanie łąk kwietnych (PKN ORLEN, ENERGA, ORLEN Laboratorium, ORLEN KolTrans, ORLEN Południe), sadzenie lasów (PKN ORLEN, ORLEN KolTrans, ORLEN Lietuva), rekultywacja gruntów i składowisk, także w celach sportowych i rekreacyjnych (Energa, PGNIG TERMIKA), zbieranie odpadów i sprzątanie świata (PKN ORLEN, ANWIL, ORLEN Eko, ORLEN Południe) oraz wiele mniejszych inicjatyw mających znaczący wpływ na zachowanie bioróżnorodności i edukację ekologiczną lokalnych społeczności.

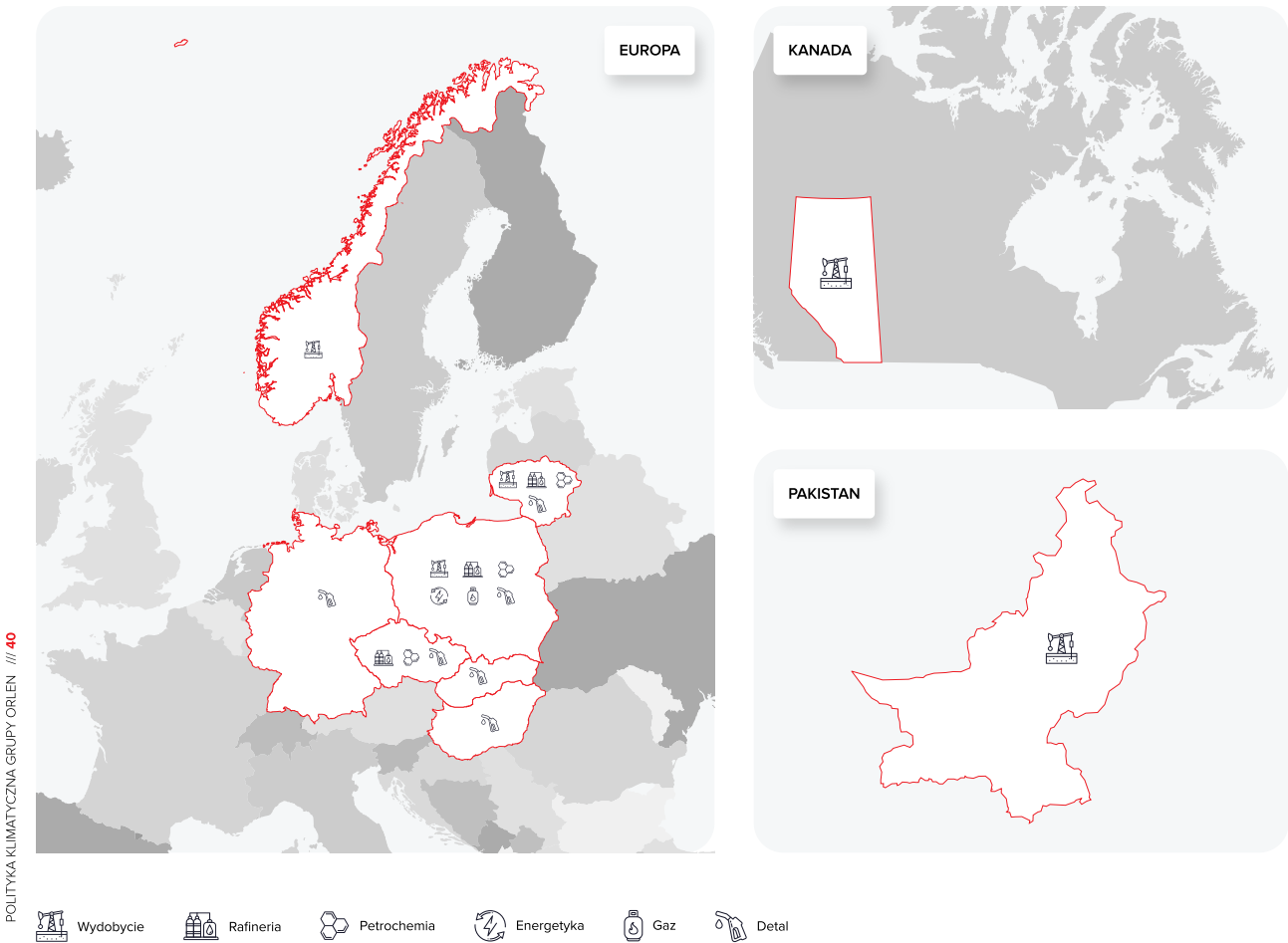
4. Zarządzanie ryzykami środowiskowymi i klimatycznymi

TABELA 62 | Identyfikacja, ocena i zarządzanie ryzykami i szansami wynikającymi ze zmian klimatu – ryzyka fizyczne

Typ ryzyka	Opis ryzyka	Wpływ finansowy	Działania zapobiegawcze
Gwałtowne	- Większe prawdopodobieństwo lokalnych zalań wywołane przez nieregularne opady - Powodzie wybrzeżne - Upały (przynajmniej 3 dni pod rząd z temperaturami powyżej 30 stopni) - Pożary - Nawałnice, wiatry, trąby powietrzne - Duże skoki temperatur - Gwałtowne zmiany ciśnienia - Gwałtowne zamrożenia i odmrożenia wody i gruntów - Osuwiska gruntu	- Niedobór wody utrudnia działalność urządzeń i wpływa na produktywność co się przekłada na dochody – potrzebne dodatkowe inwestycje w celu zapewnienia dostaw wody - Wyższe koszty przez potrzebę częstiej naprawy urządzeń uszkodzonych przez ekstremalne warunki pogodowe - Częstotliwość pożarów i upałów podwyższa koszty utrzymania straży pożarnej na zakładach produkcyjnych - Wyższe koszty operacyjne spowodowane mniejszą wydajnością pracowników	Powodzie i dostęp do wody: - Inwestycje w nowe technologie w systemie wodno-ściekowym w wysokości 25 mln PLN - Wdrożenie norm i standardów ochrony przeciwpowodziowej - Zmniejszenie poboru wody w 2020 r. o 55% wobec 1980 r. - Wdrażanie najlepszych praktyk i instrumentów zarządzania gospodarką wodną w zakładach przemysłowych Pożary i ekstremalne temperatury: - Wdrażanie systemów ostrzegawczych i ulepszanie technologii przeciwpożarowych - Wdrożenie ryzyk klimatycznych do zarządzania ochroną pożarową - Wprowadzenie odzieży ochronnej letniej
Chroniczne	- Podniesienie się poziomu wód - Wysokie temperatury w przedłużonym czasie - Susze - Ograniczenia w dostępie do wody z rzek i wód gruntowych	- Wyższe koszty przez potrzebę częstiej naprawy urządzeń uszkodzonych przez podwyższone temperatury - Podwyższone koszty ubezpieczeniowe ze względu na podwyższone ryzyko klimatyczne	ORLEN2030 / ORLEN Net-Zero 2050: Redukcja emisji w celu poprawy jakości powietrza i ograniczenia globalnego ocieplenia



SCHEMAT 10 | Po 2030 roku zmiany klimatyczne mogą stać się bardziej odczuwalne dla rynków, na których działa Grupa ORLEN:



Polska i Europa Środkowo-Wschodnia

- Ograniczony dostęp do wody
- Wzrost temperatury
- Intensywne opady w okresie zimowym

Szelf Norweski i Bałtyk

- Podniesienie się poziomu wód
- Powodzie wybrzeżne
- Nawałnice, wiatry, trąby powietrzne

Kanada

- Pożary
- Wzrost temperatur
- Intensywne opady w okresie zimowym

Pakistan

- Wzrost temperatury
- Susze
- Upały

Integracja ryzyk klimatycznych w systemie zarządzania ryzykiem korporacyjnym PKN ORLEN

TABELA 63 | Ryzyka transformacji energetycznej

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Rozwój Odnawialnych Źródeł Energii na lądzie	• Brak realizacji przyjętych w strategii Koncernu inicjatyw i projektów strategicznych dotyczących OZE: - rozwój portfela OZE opartego na FW i PV, - budowa Elektrowni Wodnej Wisła.	Koordinacja działań w Grupie w obszarze prawno-regulacyjnym, monitoring zmian w prawie, uczestniczenie w procesie legislacyjnym, w tym monitorowanie i opiniowanie inicjatyw legislacyjnych. Powołanie dedykowanej spółki Energa Green Development, odpowiedzialnej za rozwój źródeł OZE, w zakresie EW Wisła: udzielenie wsparcia eksperckiego dla inwestora w zakresie rozwoju projektu i pozyskiwania decyzji administracyjnych.	
B. Realizacja inicjatyw dekarbonizacyjnych w Energetyce	Brak realizacji przyjętych w strategii Koncernu inicjatyw i projektów strategicznych dotyczących dekarbonizacji w Energetyce	Powołanie zespołu NEW, codzienne raportowanie w zakresie bieżącej realizacji projektów inicjatyw.	
C. Rozwój morskich farm wiatrowych	• Brak uzyskania PSZW, • Brak wygrania aukcji offshore	Monitorowanie i analiza otoczenia regulacyjnego branży morskiej energetyki wiatrowej. Podejmowane aktywne działania w celu uzyskania nowych pozwoleń lokalizacyjnych w postępowaniach rozstrzygających.	
D. Rozwój energetyki gazowej	• Opóźnienia w oddaniu do eksploatacji inwestycji, nieplanowane przekroczenie budżetu oraz nieuzyskanie zakładanych parametrów jednostek, • Brak uzyskania finansowania z rynku mocy, trudności w terminowym uzyskaniu wymaganych decyzji administracyjnych lub zawarciu umów przyłączeniowych z dostawcą paliwa i odbiorcą energii.	Kontrola przebiegu prowadzonych procesów inwestycyjnych, wraz z niezbędnymi doradcami zewnętrznymi. Przebieg inwestycji jest na bieżąco kontrolowany wraz z harmonogramami. Ryzyka regulacyjne są zniwelowane poprzez regularną analizę otoczenia regulacyjnego rynku mocy, wraz ze zgłaszaniem niezbędnych postulatów nowelizujących dany akt prawny.	
E. Program wodorowy w PKN ORLEN	• Ryzyko regulacyjne (Prawo Budowlane, UDT). • Błędna prognoza rozwoju rynku wodoru jako paliwa. • Pojawienie się innych liczących się podmiotów na rynku. • Ryzyko braku odpowiedniej wielkości dofinansowania.	Projekt jest na wczesnym etapie rozwoju, a sama branża dopiero rozwija się na rynku polskim. Pracownicy GK ORLEN biorą udział w procesach regulacyjnych związanych z branżą wodorową.	

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
F. Inwestycje w dekarbonizację	- Brak zdefiniowanych projektów dla spełnienia celu Strategii 2030, - Kolejne postulowane zmiany regulacyjne (pakiet Green Deal Fit for 55%).	Projekt dekarbonizacji znajduje się we wczesnej fazie. Podejmowanie działań (Studium Wykonalności dekarbonizacji ZP Płock, Studium Wykonalności CCU) celem identyfikacji i operacjonalizacji kolejnych projektów/inicjatyw dekarbonizacyjnych.	
G. Brak zabezpieczenia w portfelu produktów pochodzących z surowców bio oraz recyklingowych wymaganych przez rynek i regulacje.	Ryzyko utraty pozycji rynkowej i możliwości rozwoju wynikające z niewystarczających inwestycji w projekty o charakterze wpisującym się w zrównoważony rozwój.	Bieżący monitoring prac, analiza ekonomiczna projektów.	

Legenda tabeli

Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
Poziom ryzyka uwzględniający zastosowane mechanizmy kontroli	krytyczny	wysoki	średni	niski	bardzo niski
Tendencja rozwoju ryzyka rok do roku	↓ Ryzyko maleje	↑ Ryzyko rośnie	↔ Ryzyko stabilne		

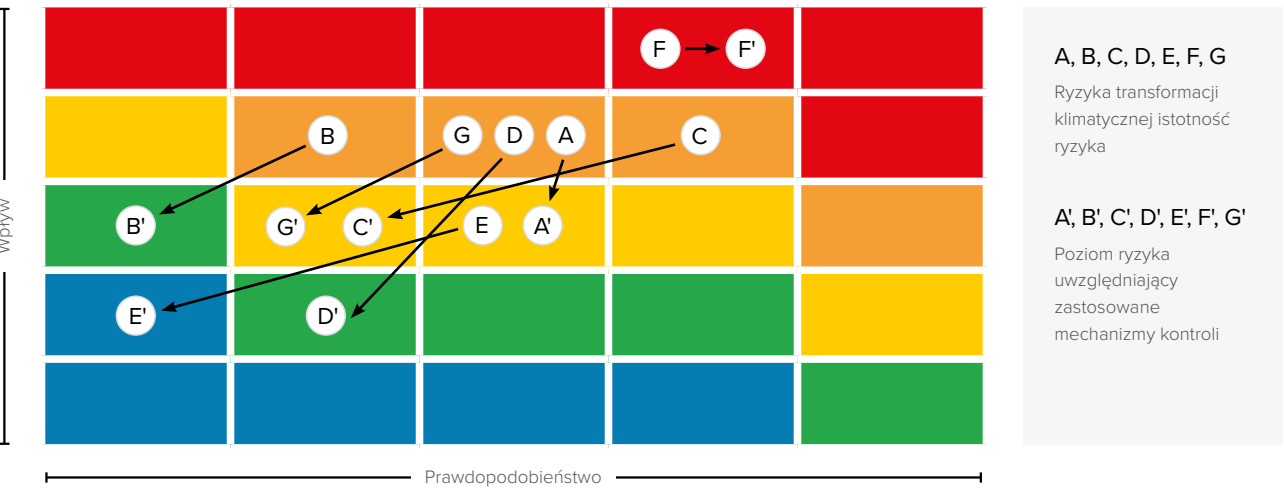


TABELA 64 | Ryzyka fizyczne

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Niezawodność dostaw wody surowej do ZP	- Niesprawne zabezpieczenie przeciwpowodziowe - Brak komitetu przeciwpowodziowego / komitet przeciwpowodziowy nie obejmuje wszystkich wymaganych lokalizacji - Brak lub niesprawny monitoring ciśnienia przepływu w kolektorach - Niesprawne zawory antyтарanowe - Planowe inwestycje wymiany urządzeń nie są skorelowane ze statystykami awarii oraz analizami badań stanu technicznego	Brak dostawy wody surowej spowoduje zakłócenia pracy wszystkich instalacji Zakładu Produkcyjnego PKN ORLEN. Służby technologiczne i utrzymania ruchu w sposób ciągły monitorują proces dostaw wody surowej.	
B. Niezawodność dostaw wody do sieci p.poż.	- Brak testów/analiz hydraulicznych - Zakładowa Straż Pożarna nie przeprowadza ćwiczeń / manewrów z wykorzystaniem istniejącej infrastruktury sieci p.poż. - Awaryjna pompownia - testy pompowni, płukanie itp. nie są wykonywane zgodnie z harmonogramem - Brak kontroli hydrantów z udziałem straży pożarnej - Pomijanie wymian wyeksploatowanych części sieci - Brak lub niewystarczające zabezpieczenie wody przed korozją i życiem biologicznym	Podejmowane działania takie jak realizacja testów hydraulicznych, ćwiczeń ZSP, testów pompowni, kontrola hydrantów, testowanie jakości wody p.poż oraz realizacja inwestycji odtworzeniowych eliminują możliwość wystąpienia braku wody p=poż w sieci Zakładowej.	
C. Ryzyko niedostarczenia wody obiegowej o wymaganych parametrach termicznych i ilościowo-jakościowych na instalacje ZP	- Brak możliwości dostarczenia wymaganej ilości i ciśnienia wody obiegowej do instalacji produkcyjnych ZP - Brak możliwości dostarczenia wody obiegowej o wymaganej temperaturze do instalacji produkcyjnych ZP - Brak lub niewystarczające zabezpieczenie wody przed korozją i życiem biologicznym	Zapewnienie wody chłodniczej o odpowiednich parametrach jakościowych i w wymaganym ciśnieniu umożliwia prawidłową pracę instalacji produkcyjnych: całodobowy nadzór nad procesem uzdatniania i dostarczania wody, całodobowy monitoring ilości i ciśnienia wody obiegowej dostarczanej do instalacji produkcyjnych ZP, całodobowy monitoring procesu schładzania wody.	
D. Utrzymanie sprawności technicznej infrastruktury logistycznej (terminale paliw, rurociągi przesyłowe)	- Awaria infrastruktury magazynowej - Awaria infrastruktury nalewczco - opróżniającej (NO) - Nieszczelność rurociągu produktowego	Zawarte umowy na serwis i konserwację urządzeń i instalacji na terenie terminali oraz rurociągów dalekosiężnych znacząco ograniczają prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka, przy jednoczesnym ograniczeniu jego wpływu na skutki finansowe.	

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
E. <u>Dostępność mediów energetycznych dla potrzeb instalacji produkcyjnych w ZP oraz pozostałych odbiorców</u>	- Ograniczenia zewnętrzne w dostępności paliwa, energii elektrycznej, gazu ziemnego w dłuższej perspektywie - Awarie maszyn, urządzeń lub sieci powodujące przerwy w dostawach - Przerwy w dostawach energii elektrycznej lub ciepła spowodowane błędami w operowaniu urządzeń	Działania takie jak: prowadzenie odpowiedniej polityki utrzymania ruchu oraz sporządzanie raportów dotyczących kluczowych wskaźników technicznych, w tym. m.in. dostępności turbin i kotłów niwelują prawdopodobieństwo powstania strat z tytułu zakłóceń w pracy rafinerii spowodowanych niższym w stosunku do oczekiwanego dostępem do zasobów, takich jak energia elektryczna, para technologiczna i ciepło użytkowe.	
F. <u>Przyjęcie rozwiązań technologicznych niespełniających oczekiwanych efektów</u>	- Brak produktów jakościowych - Wysokie straty produkcyjne - Wysoka energochłonność procesu	Analiza dokumentacji licencjodawców, analiza rozwiązań i proponowanie działań optymalizujących zużycie mediów energetycznych w projekcie, poprawę jakości produktów. Aplikacja sprawdzonych rozwiązań w GK ORLEN, predykcja projektów i technologii. Działania te pozwalają zmniejszyć ryzyko m. in. związane z wysoką energochłonnością procesu czy wytwarzaniem nie jakościowego/ nieoptymalnego produktu. Optymalnie dobrana energochłonność instalacji do istniejącej infrastruktury.	
G. <u>Brak wprowadzenia programu zagospodarowania ciepła niskotemperaturowego</u>	Brak wprowadzenia programu zagospodarowania ciepła niskotemperaturowego	Monitorowanie efektów wdrożenia inicjatyw w systemie SIZI i zarządzanie efektami biorąc pod uwagę bieżące makro. Realizacja inwestycji zgodnie z założonym planem - monitorowanie inwestycji na podstawie raportów z obszaru na którym realizowane są wdrożenia i raportów z obszaru PEI. Wprowadzone na instalacjach rozwiązania działają prawidłowo, przynoszą oczekiwane efekty. W związku z pojawieniem się ryzyka opóźnienia implementacji planowanych rozwiązań dodatkowe wdrożono tygodniowy monitoring z Wykonawcą.	
H. <u>Brak integracji cieplnej kluczowych instalacji rafineryjnych</u>	Brak integracji cieplnej kluczowych instalacji rafineryjnych	Monitorowanie efektów wdrożenia inicjatyw w systemie SIZI i zarządzanie efektami biorąc pod uwagę bieżące warunki makroekonomiczne. Działania zakończone na 2 z 3 jednostek wytypowanych do wdrożenia. Brak zagrożeń dla realizacji ostatniej inicjatywy w zakładanym terminie.	

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
I. <u>Poprawa efektywności kluczowych instalacji w GK</u>	- Brak poprawy wskaźnika energochłonności instalacji Olefin w PKN ORLEN i ORLEN Unipetrol - Brak poprawy energochłonności instalacji PX/PTA - Ponadnormatywne straty i zużycia własne produkcji petrochemicznej - Nieefektywne wykorzystanie mocy instalacji Olefin	Wszystkie zaplanowane na okres strategii 2013-2017 kluczowe projekty poprawy energetycznej zostały zrealizowane. Na etapie obecnej strategii ORLEN 2030 realizowane są kolejne zadania optymalizacyjne.	

Legenda tabeli					
Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.

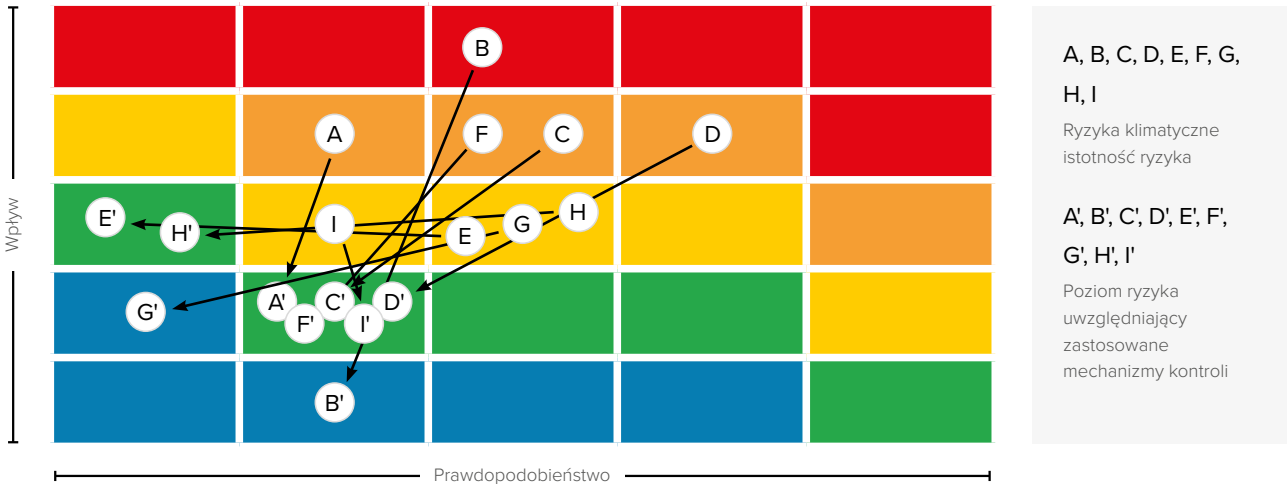


TABELA 65 | Ryzyka środowiskowe

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
A. Regulacje związane z ochroną środowiska	- Nowe ostrzejsze wymagania, standardy, zabezpieczenia finansowe i techniczne. - Brak identyfikacji istotnych aspektów środowiskowych w działalności. - Brak wymaganych prawem/aktualnych pozwoleń środowiskowych. - Brak wyników pomiarów i danych do sporządzenia wymaganej prawem sprawozdawczości i/lub brak jej przekazania do organów administracji publicznej.	Aktywne uczestnictwo i opiniowanie, m.in. poprzez organizacje branżowe, techniczne grupy robocze, nowych aktów prawnych wydawanych na szczeblu unijnym i krajowym. Precyzyjne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności związanych z identyfikacją aspektów środowiskowych regulacji. Nadzór nad aktualnością zapisów i terminów obowiązywania decyzji organów administracji publicznej. Ściśle określony tryb postępowania w przypadku konieczności aktualizacji lub uzyskania nowych pozwoleń w związku z inwestycjami. Monitorowanie zmian w zakresie pomiarów emisji, ewidencji opakowań, odpadów i naliczania opłat za korzystanie ze środowiska. Weryfikacja wzorów i terminów przedkładania sprawozdań.	
B. Efektywność wewnętrznych regulacji korporacyjnych dotyczących kwestii środowiskowych	- Nagłe wprowadzenie regulacji krajowych skutkujące koniecznością aktualizacji wewnętrznych regulacji korporacyjnych. - Transpozycja wprost i wejście w życie z dniem publikacji nowych unijnych uwarunkowań prawnych (przy prowadzonym ruchu ciągłym). - Niezgodność wewnętrznych procedur z przepisami prawa lub brak ujęcia w procedurach wymaganych prawem zagadnień. - Wydłużony proces wprowadzania regulacji wewnętrznych ze względu na złożoność struktury organizacyjnej.	Identyfikacja wymagań prawnych, w tym projektowanych, oraz okresowa ocena zgodności wewnętrznych aktów organizacyjnych z wymaganiami prawnymi. Wprowadzenie Polityki Compliance Grupy Kapitałowej ORLEN. Określanie zasad tworzenia i wydawania wewnętrznych aktów organizacyjnych.	

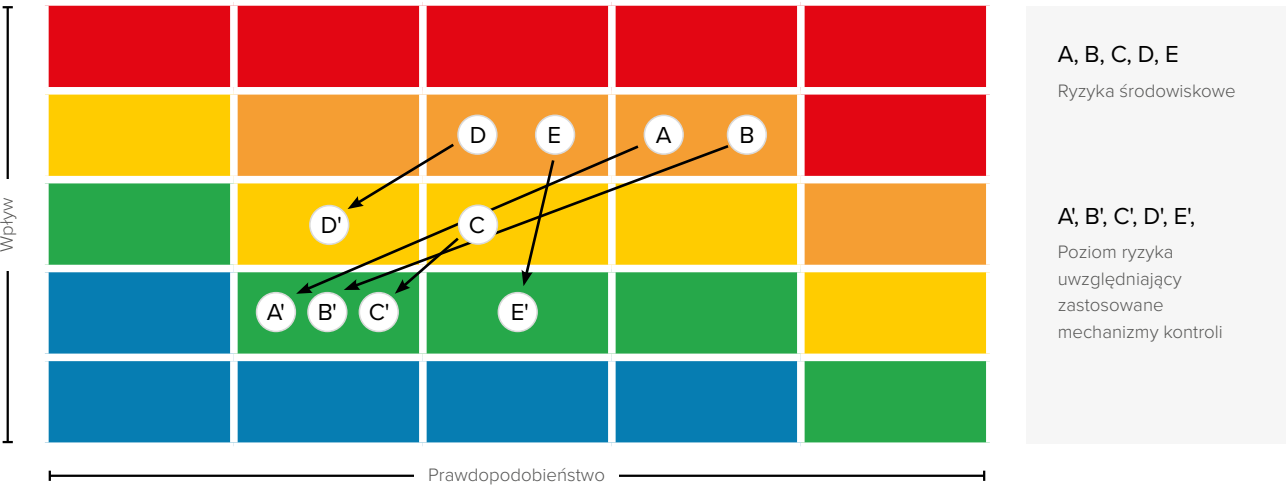
Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
C. Monitoring i raportowanie oddziaływania spółek na środowisko	- Niespełnienie wymagań, określonych wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych. - Brak lub negatywny wynik weryfikacji Raportu rocznego emisji CO₂, - Brak wymaganych prawem wyników pomiarów okresowych emisji oraz automatycznych pomiarów imisji. - Niezgodne z prawem zagospodarowanie opakowań i odpadów. - Niewłaściwe prowadzenie zbiorczej ewidencji odpadów. - Brak wymaganych prawem analiz jakości wód i ścieków. - Brak ewidencji lub wyników pomiarów i tym samym brak danych do sporządzenia wymaganej prawem sprawozdawczości przedkładanej organom administracji publicznej.	Zatwierdzenie planów metodyki monitorowania CO₂ dla wszystkich instalacji. Ściśle określone zasady bilansowania emisji CO₂, czasu pracy emitatorów oraz sporządzania sprawozdawczości do organów administracji publicznej w zakresie emisji do powietrza. Zapewnienie wykonywania niezbędnych, akredytowanych pomiarów emisji i udostępnianie ich wyników. Delegowanie odpowiedzialności w procesie gospodarowania opakowaniami i odpadami zgodnie z obowiązującymi procedurami i Standardem. Monitorowanie ilości i rodzajów odpadów w celu zapewnienia zgodności z warunkami decyzji organów administracji publicznej. Intensyfikacja zagospodarowania odpadów w procesach odzysku i recyklingu (GOZ). Szkolenia pracowników w zakresie prowadzenia baz danych o odpadach. Kontrola procesu ilościowego i jakościowego odprowadzania ścieków i poboru wód. Monitorowanie procesów produkcyjnych w zakresie zużycia surowców, materiałów, paliw, wody i energii. Monitorowanie poziomu hałasu w środowisku i ochrona akustyczna. Ściśle określone zasady przedkładania wyników pomiarów, wykonywania sprawozdań, jak również naliczania i wnoszenia opłat za wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza oraz opłat za usługi wodne (wdrożone instrukcje dotyczące realizacji obowiązków wynikających z pozwoleń zintegrowanych).	

Ryzyka / Procesy	Opis ryzyka	Sposoby mitygacji ryzyka	Tendencja rozwoju ryzyka
D. Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego i koszty jego remediacji	- Brak zapewnienia właściwych działań w przypadku wystąpienia zdarzeń/awarii skutkujących zanieczyszczeniem środowiska gruntowo-wodnego. - Uzyskanie decyzji z zastrzonymi warunkami dla terenów chronionych. - Zaostrzone ogólne wymagania prawne zakresie rekultywacji. - Poniesienie nadmiernych kosztów związanych z remediacją. - Niewłaściwe zabezpieczenie rezerw na remediację obiektów produkcji i dystrybucji paliw	Rozpoznanie zasięgu i stopnia zanieczyszczenia środowiska gruntowo-wodnego dla poszczególnych zdarzeń wraz z określeniem warunków geologicznych i hydrogeologicznych terenu. Uzgodnienie zasad procesu remediacji w różnych segmentach działalności oraz nadzór nad zakresem i przebiegiem prac remiacyjnych. Prowadzenie monitoringu (w tym piezometrycznego) i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami. Prowadzenie i rozliczanie rezerwy na remediację terenu oraz zapewnienie jej efektywnego wykorzystania.	
E. Postrzeganie spótek w zakresie wpływu na środowisko	- Niekorzystne postrzeganie spótek / marki przez otoczenie. - Rosnące oczekiwania rynku / społeczeństwa w zakresie ochrony środowiska. - Brak ogólnodostępnej wiedzy o zaangażowaniu spółek w realizację działań ekologicznych.	Delegowanie odpowiedzialności w procesie komunikowania i przepływu informacji podczas pojawiania się odchyleń parametrów pracy instalacji produkcyjnych i logistycznych, w tym dla planowanych remontów i zdarzeń awaryjnych mających wpływ na środowisko. Przekazywanie informacji i danych z obszaru ochrony środowiska do sprawozdań i raportów (w tym zintegrowanego). Współpraca z organizacjami pozarządowymi w obszarze ochrony środowiska, edukacja ekologiczna, kompensacja przyrodnicza i organizacja akcji eko-wolontariatu. Wdrożenie i nadzór nad systemem wykrywania nieszczelności i ich napraw LDAR oraz Ramowym Systemem Zarządzania Responsible Care.	

Legenda tabeli

Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.





08

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W każdym aspekcie działalności ważną rolę pełnią przedsięwzięcia dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom Grupy ORLEN oraz firm zewnętrznych realizujących prace na terenie zakładów produkcyjnych Grupy ORLEN. W tym celu Grupa ORLEN inicjuje, kreuje i realizuje wielokierunkowe działania w zakresie ciągłego doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy oraz utrzymania i rozwoju funkcjonujących standardów bezpieczeństwa.



WSPÓLNIE BUDUJEMY BEZPIECZNY ORLEN. DALSZE DOSKONALENIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY. JEDNOLITE STANDARDY BEZPIECZEŃSTWA. ROZWÓJ SEGMENTOWEGO SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W GRUPIE ORLEN.

0,81

całkowity Wskaźnik Wypadkowości TRR
(pracowników i kontraktorów) Grupy ORLEN w 2022 roku

1,70

wskaźnik Wypadkowości TRR pracowników
Grupy ORLEN w 2022 roku

0,16

wskaźnik wypadkowości TRIR (pracowników
i kontraktorów) Grupy ORLEN w 2022 roku



Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy:



Wskaźniki GRI Standards:

GRI 11.9.1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	GRI 11.9.7	Promocja zdrowego stylu życia
GRI 11.9.2	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	GRI 11.9.8	Zapobieganie i łagodzenie wpływów na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi
GRI 11.9.3	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka, analiza zdarzeń wypadkowych	GRI 11.9.9	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
GRI 11.9.4	Usługi związane z medycyną pracy	GRI 11.9.10	Wypadki przy pracy
GRI 11.9.5	Transparentność dot. umów i licencji	GRI 11.9.11	Choroby zawodowe
GRI 11.9.6	Szkolenia BHP		

1. Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy

Opis obszaru

Nadzór nad funkcjonowaniem systemu bezpieczeństwa i higieny pracy w PKN ORLEN prowadzi **Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. W skali spółki realizuje kompleksowo działania zmierzające do zapewnienia wymaganego wysokiego poziomu prewencji w ramach bezpieczeństwa pracy, w tym wykonuje zadania Służby BHP. W strukturze biura funkcjonuje Zakładowa Straż Pożarna, której podstawowym zadaniem w PKN ORLEN jest prowadzenie działań ratowniczo-gaśniczych na terenie obiektów spółki, jak również na terenie całego kraju w ramach Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego i Systemu Pomocy w Transporcie Materiałów Niebezpiecznych (SPOT) oraz pełni nadzór nad przygotowaniem obiektów spółki do prowadzenia działań ratowniczo-gaśniczych. **Zakładowa Straż Pożarna** prowadzi również działania dotyczące ratownictwa chemicznego i technicznego oraz realizuje zadania z zakresu prewencji przeciwpożarowej. Ponadto w ramach swojej struktury Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy prowadzi działania mające na celu zapewnienie zgodności z przepisami ADR oraz RID, realizowanych w spółce procesów składowania, magazynowania, przeładunków i transportowania towarów niebezpiecznych oraz współuczestniczy w działaniach dotyczących bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej.

Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy prowadzi również nadzór nad funkcjonowaniem segmentowego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, bezpieczeństwem pożarowym oraz bezpieczeństwem składowania i przewozu towarów niebezpiecznych w Grupie ORLEN. W tym zakresie realizuje przedsięwzięcia polegające na inicjowaniu, kreowaniu i monitorowaniu działań zmierzających do ujednolicenia stosowanych przez spółki rozwiązań w aspekcie funkcjonujących w nich standardów bezpieczeństwa pracy i systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz ich ciągłego doskonalenia.

GRI 11.9.1

Zarządzanie tematem istotnym: bezpieczeństwo i higiena pracy

Zdrowe i bezpieczne warunki pracy są uznawane za prawo człowieka. Zagadnienie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy obejmuje zapobieganie krzywdom fizycznym i psychicznym pracowników oraz promowanie zdrowego stylu życia.

Rozwój koncernu multienergetycznego stawia kolejne wyzwanie, jakim jest integracja dawnej Grupy LOTOS i PGNiG do wspólnego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy Grupy ORLEN. Kluczowa w tym aspekcie jest realizacja przedsięwzięć dotyczących ujednolicenia funkcjonujących w nich standardów bezpieczeństwa i ich rozwoju. Priorytetem Grupy ORLEN jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy wszystkim pracownikom. Kierunkiem o szczególnym znaczeniu dla rozwoju obszaru bezpieczeństwa pracy jest budowanie i doskonalenie bezpieczeństwa behawioralnego opartego na wzmacnianiu świadomości proaktywnych postaw oraz właściwych zachowań pracowników w aspekcie bezpieczeństwa pracy.



GRI 11.9.2

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

GRI 11.9.9

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

W znaczącej większości spółek Grupy ORLEN funkcjonuje **system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wg ISO 45001**. Zakres certyfikacji dla spółek obejmuje ich poszczególną działalność i dotyczy wszystkich pracowników organizacji w których funkcjonuje ten system. W przypadku PKN ORLEN dotyczy on magazynowania i sprzedaży wyrobów rafineryjnych i petrochemicznych, produkcji i sprzedaży energii elektrycznej i ciepła, funkcji wartości dodanej. Funkcjonujące w spółkach systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wg ISO 45001 poddawane są cyklicznym audytom zewnętrznym w celu utrzymania certyfikacji.

W spółkach produkcyjnych Grupy ORLEN został wdrożony **system zarządzania bezpieczeństwem procesowym w oparciu o standard US OSHA 1910.119**. System pozwala na skuteczną realizację działań w obszarze doskonałości operacyjnej poprzez poprawę bezpieczeństwa technicznego instalacji procesowych, magazynowych i pomocniczych, a tym samym zapobieganie wystąpieniu wszelkich niepożądanych zdarzeń mogących potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników i/lub prowadzonych procesów produkcyjnych. System zarządzania bezpieczeństwem procesowym (SZBP) jako element ogólnego systemu zarządzania i organizacji PKN ORLEN został wprowadzony w celu zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa w miejscach pracy oraz spełnienia wymagań krajowych art. 252 ustawy z 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska w zakresie systemowego zarządzania bezpieczeństwem procesowym oraz dalszego zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

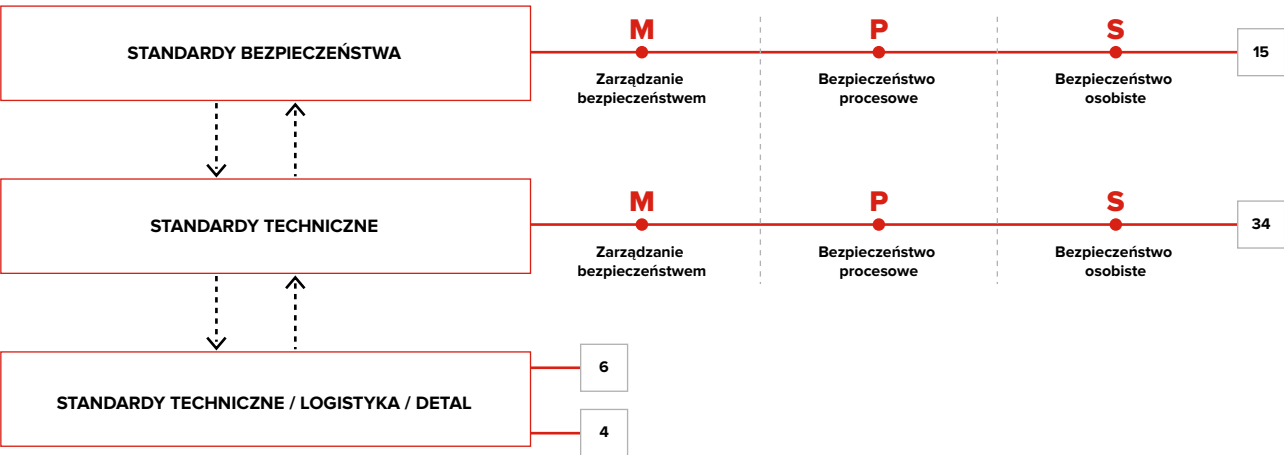
Kluczowe polityki

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy należą m.in.:

- Obszar bezpieczeństwa pracy w Grupie ORLEN jest regulowany **przez przepisy krajowe, rozporządzenia Unii Europejskiej, zharmonizowane normy krajowe oraz zasady wynikające z dobrych praktyk w zakresie bezpiecznej realizacji prac i prowadzenia procesów**.
- W spółkach Grupy ORLEN funkcjonują **wewnętrzne systemy aktów organizacyjnych** zawierające polityki, regulaminy, zarządzenia, procedury, instrukcje, polecenia służbowe itp. dotyczące obszaru bezpieczeństwa osobistego, procesowego oraz pożarowego. Natomiast na poziomie korporacyjnym Grupy ORLEN realizowane są przedsięwzięcia polegające na inicjowaniu, kreowaniu i monitorowaniu działań zmierzających do ujednolicenia stosowanych przez spółki rozwiązań w aspekcie funkcjonujących w nich standardów i systemów bezpieczeństwa pracy oraz ich ciągłego doskonalenia.
- **Kierunki rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN 2022-2026** – jest to koncepcja zarządzania obszarem bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN, polegająca na budowaniu i rozwoju jednolitego standardu bezpieczeństwa wewnątrz Koncernu przy jednoczesnym zwiększeniu doskonałości operacyjnej oraz prewencyjnej bezpieczeństwa osobistego i bezpieczeństwa procesowego.

- **Standardy bezpieczeństwa, standardy techniczne Grupy ORLEN** – są to ujednolicone wymagania z zakresu bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa procesowego i bezpieczeństwa pożarowego, bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi. W ramach Grupy ORLEN funkcjonuje ok. 59 standardów bezpieczeństwa pracy. Stanowią one najwyższe standardy bezpieczeństwa zidentyfikowane w branży paliwowo-energetycznej. Potrzeby opracowywania nowych oraz aktualizacji obecnie funkcjonujących są identyfikowane na bieżąco i koordynowane przez Biuro BHP PKN ORLEN.

SCHEMAT 11 |



- **Kompleksowy system prewencji (KSP) PKN ORLEN** – jest podstawowym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, na który składają się wewnętrzne akty organizacyjne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego, ochrony radiologicznej, bezpieczeństwa technicznego, bezpieczeństwa procesowego oraz bezpieczeństwa operacji związanych z towarami niebezpiecznymi. Są to m.in.: System zarządzania bezpieczeństwem procesowym w PKN ORLEN, Instrukcja ochrony radiologicznej w zakładzie produkcyjnym w Płocku i Zakładzie PTA we Włocławku, Regulamin bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego PKN ORLEN, regulacje dotyczące przewozu towarów niebezpiecznych transportem lądowym w spółce. Spółki Grupy ORLEN tworzą analogiczne systemy w ramach własnych struktur aktów organizacyjnych.
- **Jedynki bezpieczeństwa PKN ORLEN** – stanowią 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. W spółkach Grupy ORLEN funkcjonują analogiczne zasady w ramach ich struktur organizacyjnych, dostosowane do specyfiki prowadzonych w spółkach procesów.

2. Kluczowe wskaźniki efektywności

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN w 2021 i 2022 roku:

• **TABELA 66 | Całkowity wskaźnik wypadkowości TRR¹**

Bezpieczeństwo osobiste i procesowe, w tym:	j.m.	2022	2021
Wskaźnik wypadkowości TRR (Total Recordable Rate¹)			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,81*	1,10**
PKN ORLEN	[liczba]	0,46	0,77

* Ze względu na to, że w 2022 roku spółki dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych Całkowitego Wskaźnika Wypadkowości TRR (dotyczącym kontraktorów), powyższe spółki nie zostały objęte raportowaniem w jego zakresie. Natomiast do celów sprawozdawczych dane dotyczące spółek dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG zostały uwzględnione w wyniku **Wskaźnika Wypadkowości TRR pracowników²**. Stąd w 2022 roku Grupa ORLEN uzyskała wynik wskaźnika wypadkowości TRR pracowników równy 1,70. Jest to zbliżona wartość tego wskaźnika w stosunku do 2021 roku, która wówczas wynosiła 1,74.

** W 2021 roku dane dotyczące ORLEN Transport Sp. z o.o. oraz Polska Press Grupa nie zostały uwzględnione w ramach przedmiotowego wskaźnika, gdyż spółki nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych całkowitego wskaźnika wypadkowości TRR (dotyczącym kontraktorów). Przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport Sp. z o.o. oraz Polska Press Grupa został zaraportowany za 2022 rok.

¹ ang. Total Recordable Rate – międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach = liczba 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.

W zakresie danych KPI obszaru bezpieczeństwa pracy PKN ORLEN nie zostały uwzględnione dane dotyczące Zespołu Oddziałów PGNiG, znajdującego się w strukturze spółki od 2 listopada 2022 roku, ze względu na posiadany przez ten zespół status odrębnego pracodawcy. W okresie 02.11-31.12.2022 roku w przedmiotowym obszarze nie odnotowano wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych pracowników oddziałów. W przedmiotowym okresie Zespół Oddziałów nie prowadził sprawozdawczości dotyczącej kontraktorów.

• **TABELA 67 | Wskaźniki wypadkowości TRIR³**

Bezpieczeństwo osobiste i procesowe, w tym:	j.m.	2022	2021
Wskaźnik wypadkowości TRIR³ pracowników			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,34	0,35
PKN ORLEN	[liczba]	0,17	0,26

² Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników = liczba wypadków przy pracy pracowników, dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie x 1 000 000.

³ Wskaźnik wypadkowości TRIR = liczba wypadków przy pracy ze zwolnieniami lekarskimi w danym okresie * 200 000 / liczba roboczogodzin przepracowanych w tym okresie.



Bezpieczeństwo osobiste i procesowe, w tym:	j.m.	2022	2021
Wskaźnik wypadkowości TRIR³ kontraktorów***			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,07	0,10
PKN ORLEN	[liczba]	0,07	0,13
Wskaźnik wypadkowości TRIR³ pracowników i kontraktorów***			
Grupa ORLEN	[liczba]	0,16	0,22
PKN ORLEN	[liczba]	0,09	0,15

*** Ze względu na to, że w 2022 roku spółki dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych wskaźnika wypadkowości TRIR kontraktorów oraz wskaźnika wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów, przedmiotowe wskaźniki dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych spółek dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG będą raportowane od 2023 roku. Ze względu na to, iż w 2021 roku ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych wskaźnika wypadkowości TRIR kontraktorów oraz wskaźnika wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów (dotyczącym kontraktorów) przedmiotowe wskaźniki dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa są raportowane od 2022 roku.

² Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników = liczba wypadków przy pracy pracowników, dla których odnotowano absencję chorobową w danym okresie / liczbę roboczogodzin przepracowanych przez pracowników w tym okresie x 1 000 000.

³ Wskaźnik wypadkowości TRIR = liczba wypadków przy pracy ze zwolnieniami lekarskimi w danym okresie * 200 000 / liczba roboczogodzin przepracowanych w tym okresie.

• Wskaźnik kultury bezpieczeństwa⁴

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

TABELA 68 I

Wskaźnik kultury bezpieczeństwa ⁴	j.m.	2021	2020
Wskaźnik wypadkowości TRR (Total Recordable Rate)			
Grupa ORLEN	[liczba]	100****	100*****
PKN ORLEN	[liczba]	100	100

**** Ze względu na to, że w 2022 roku spółki dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych wskaźnika wypadkowości TRIR kontraktorów oraz wskaźnika wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów, przedmiotowe wskaźniki dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych spółek dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG będą raportowane od 2023 roku. Ze względu na to, iż w 2021 roku ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych wskaźnika wypadkowości TRIR kontraktorów oraz wskaźnika wypadkowości TRIR pracowników i kontraktorów (dotyczącym kontraktorów) przedmiotowe wskaźniki dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport oraz Polska Press Grupa są raportowane od 2022 roku.

***** Ze względu, iż w 2021 roku ORLEN Transport Sp. z o.o. oraz Polska Press Grupa nie prowadziły pełnej sprawozdawczości w zakresie danych składowych całkowitego wskaźnika wypadkowości TRR (dotyczącym kontraktorów), przedmiotowy wskaźnik dla Grupy ORLEN z uwzględnieniem danych ORLEN Transport Sp. z o.o. oraz Polska Press Grupa jest raportowany od 2022 roku.

⁴ Wskaźnik kultury bezpieczeństwa jest liczony jako suma:
• iloczynu wartości procentowej realizacji celu dla całkowitego wskaźnika wypadkowości TRR (wskaźnika wypadkowości TRR spółki z kontraktorem) 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).

GRI 11.9.10

Wypadki przy pracy

Wypadki przy pracy pracowników i kontraktorów Grupy ORLEN

TABELA 69 I

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2022		2021		2022		2021	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników⁵	19	101	12	93	1	8	1	12
Łączna liczba wypadków przy pracy kontraktorów⁶	9	14	11	22	8	6	10	13
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	28	115	23	115	9	14	11	25

W 2022 roku odnotowano 120 wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN, z czego 14 z nich stanowiły wypadki przy pracy pracowników spółek dawnej Grupy LOTOS (odnotowanych w okresie 01.08-31.12.2022 roku) oraz 26 wypadków przy pracy pracowników spółek dawnej Grupy PGNiG (odnotowanych w okresie 02.11 31.12.2022 roku). Stąd w 2022 roku odnotowano wzrost liczby wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów Grupy ORLEN związany z realizowanymi procesami przejęcia kontroli kapitałowej nad spółkami/ grupami spółek. W 2022 roku spółki dawnej Grupy LOTOS oraz dawnej Grupy PGNiG nie prowadziły sprawozdawczości dotyczącej wypadkowości kontraktorów.

TABELA 70 I

REGIONY ⁷	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2022					2021					2022	2021
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników⁵	101	16	1	2	0	91	11	3	0	0	9	13
Łączna liczba wypadków przy pracy kontraktorów⁶	15	7	1	0	0	33	0	0	0	0	14	23
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników i kontraktorów	116	23	2	2	0	124	11	3	0	0	23	36

⁵ Liczba uznanych wypadków przy pracy pracowników spółek Grupy ORLEN przez pracodawcę, które były bezpośrednią przyczyną wystawienia zwolnienia lekarskiego.

⁶ 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 kontraktarami są również pracownicy stacji paliw PKN ORLEN.

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

TABELA 71 |

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2022		2021		2022		2021	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	4	0	1	0	2	0	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy pracowników	19	91	12	88	1	6	1	12
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników	19	101	12	93	1	8	1	12

TABELA 72 |

REGIONY ⁷	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2022					2021					2022	2021
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
Liczba lekkich wypadków przy pracy pracowników	96	11	1	2	0	88	10	2	0	0	7	13
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników	101	16	1	2	0	91	11	3	0	0	9	13

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2022 roku odnotowano 6 wypadków przy pracy pracowników o charakterze ciężkim (4 wypadki przy pracy Grupy ORLEN Unipetrol, 1 wypadek przy pracy Grupy ORLEN Ochrona, 1 wypadek przy pracy Grupy Energa). Natomiast w 2021 roku odnotowano 4 wypadki przy pracy pracowników o charakterze ciężkim (3 wypadki przy pracy Grupy Energa, 1 wypadek przy pracy ORLEN Lietuva).

Ponadto w 2022 roku odnotowano 7 zbiorowych wypadków przy pracy pracowników (2 zbiorowe wypadki przy pracy pracowników Grupy Energa, 1 zbiorowy wypadek przy pracy pracowników – PKN ORLEN, ANWIL, Grupy ORLEN Ochrona, Grupy ORLEN Unipetrol, Polskiej Spółki Gazownictwa), natomiast w 2021 roku odnotowano 2 zbiorowe wypadki przy pracy pracowników (ORLEN Serwis, ORLEN Eko).

TABELA 73 |

PŁEĆ	Grupa ORLEN				PKN ORLEN			
	2022		2021		2022		2021	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy kontraktorów	0	1	0	2	0	0	0	1
Liczba lekkich wypadków przy pracy kontraktorów	9	12	11	20	8	6	10	12
Łączna liczba wypadków przy pracy kontraktorów	9	14	11	22	8	6	10	13

TABELA 74 |

REGIONY ⁷	Grupa ORLEN										PKN ORLEN	
	2022					2021					2022	2021
	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Polska	Polska
Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy pracowników	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Liczba lekkich wypadków przy pracy pracowników	14	6	1	0	0	31	0	0	0	0	14	22
Łączna liczba wypadków przy pracy pracowników	15	7	1	0	0	33	0	0	0	0	14	23

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2022 roku odnotowano 1 wypadek przy pracy kontraktora o charakterze ciężkim (ORLEN Paliwa). Natomiast w 2021 roku w Koncernie nie odnotowano wypadków przy pracy kontraktorów o charakterze ciężkim. W 2022 roku nie odnotowano zbiorowych wypadków przy pracy kontraktorów, zaś w 2021 roku w Grupie ORLEN odnotowano 2 zbiorowe wypadki przy pracy kontraktorów (PKN ORLEN).

Dla zaistniałych wypadków przy pracy w Koncernie przeprowadzana jest analiza metodą drzewa zdarzeń zawierająca ich przyczyny wystąpienia i działania naprawcze. Ponadto organizowane są cykliczne spotkania przedstawicieli Służby BHP Grupy ORLEN w celu omówienia w/w analiz wypadków przy pracy. W 2022 roku miał miejsce w PKN ORLEN zbiorowy wypadek pracowników przy pracy. Do wyjaśnienia zdarzenia powołano zespół, których zadaniem było zbadanie wszystkich możliwych jego przyczyn oraz wydanie zaleceń w zakresie działań naprawczych. Dla przedmiotowych działań naprawczych opracowano harmonogramy realizacji prac w ramach struktury organizacyjnej spółki. Ponadto opracowano lesson learned.

TABELA 75 | Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022	2021
rozcięcia		11,67	17,14	22,22	15,385
stłuczenia		16,67	16,19	0	7,69
oparzenia		15	10,48	33,33	7,69
pęknięcia i złamania	[%]	20	23,81	0	30,77
zwichnięcia i skręcenia		30,83	21,90	44,45	15,385
inne		5,83	10,48	0	23,08

TABELA 76 | Rodzaje urazów doznanych podczas wypadków przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022	2021
rozcięcia		13,04	15,15	14,29	8,70
stłuczenia		0,00	15,15	0	21,74
oparzenia		13,04	0	7,14	0
pęknięcia i złamania	[%]	34,78	21,21	28,57	17,39
zwichnięcia i skręcenia		17,39	12,12	21,43	8,70
inne		21,74	36,36	28,57	43,48

TABELA 77 | Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy pracowników Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (pracownicy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022	2021
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń		14,17	16,19	0	15,38
przemieszczanie się		50	40,00	55,56	69,23
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe	[%]	11,67	21,90	33,33	0
kolizje drogowe		7,50	8,57	0	7,69
inne czynności		16,66	13,33	11,11	7,69

TABELA 78 | Wykonywane czynności, podczas których odnotowano wypadki przy pracy kontraktorów Grupy ORLEN

RODZAJ URAZU (kontraktorzy)	j.m.	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
		2022	2021	2022	2021
bieżąca obsługa instalacji i urządzeń		4,35	3,03	0	0
przemieszczanie się		8,70	33,33	0,00	30,43
utrzymanie ruchu, konserwacja i prace remontowe	[%]	26,09	21,21	14,29	17,39
kolizje drogowe		0	3,03	0	4,35
inne czynności		60,86	39,39	85,71	47,83

TABELA 79 | Wskaźnik wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN²

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2022	1,70	0,96	1,98	0,85	0,35	1,04
2021	1,74	0,69	2,15	1,31	0,42	1,58

² 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.

REGIONY ⁷	Grupa ORLEN						PKN ORLEN					
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada
2022	1,70	1,66	2,69	0,42	7,06	0	0,85	0,85	0	0	0	0
2021	1,74	1,94	1,20	0,80	0	0	1,31	1,31	0	0	0	0

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

W 2022 roku odnotowano niewielki spadek wartości wskaźnika wypadkowości TRR pracowników Grupy ORLEN w stosunku do 2021 roku.

TABELA 80 | Wskaźnik ciężkości⁸ dla wypadków przy pracy odnotowanych wśród pracowników Grupy ORLEN w 2022 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2022	52,13	29,79	56,33	49,78	16,00	54,00

⁸ Wynik ilorazu liczby dni absencji chorobowej poszkodowanych w wypadkach przy pracy pracowników Grupy ORLEN oraz liczby uznanych przez pracodawcę wypadków przy pracy pracowników Koncernu skutkujących zwolnieniami lekarskimi.

REGIONY ⁷	Grupa ORLEN						PKN ORLEN	
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska
2022	52,13	48,09	71,50	247	3,50	0	49,78	49,78

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

TABELA 81 | Liczba dni absencji poszkodowanych pracowników⁹ w wypadkach przy pracy w Grupie ORLEN w 2022 roku

PŁEĆ	Grupa ORLEN			PKN ORLEN		
	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
2022	6255	566	5689	448	16	432

REGIONY ⁸	Grupa ORLEN						PKN ORLEN	
	Ogółem	Polska	Czechy	Litwa	Niemcy	Kanada	Ogółem	Polska
2022	6255	4857	1144	247	7	0	448	448

⁷ Regiony – rynki, gdzie Grupa ORLEN posiada aktywa.

⁹ Liczba faktycznych dni absencji chorobowej pracownika spółek Grupy ORLEN w danym okresie czasu, które były wynikiem uznanego przez pracodawcę wypadku przy pracy.

Dbłość o bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników firm zewnętrznych realizujących prace na terenie Grupy ORLEN, jest jednym z priorytetów strategii. 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 badaniu poddawane są również dane dotyczące absencji chorobowej wynikającej ze zdarzenia się wypadku przy pracy kontraktorów realizujących prace na terenie spółek. Grupa ORLEN nie posiada narzędzi prawnych pozwalających na upublicznienie przedmiotowych informacji.

GRI 11.9.11

Choroby zawodowe

Liczba odnotowanych chorób zawodowych w poszczególnych grupach pracowników Grupy ORLEN¹⁰

TABELA 82 |

GRUPY PRACOWNICZE	Grupa ORLEN		PKN ORLEN	
	2022	2021	2022	2021
Pracownicy administracyjno-biurowi	0	0	0	0
Wyższy i średni personel techniczny	0	0	0	0
Pracownicy obsługujący instalacje i urządzenia technologiczne	2	3	0	0
Pracownicy wykonujący prace konserwacyjno-remontowe	1	1	0	0
Pracownicy zatrudnieni w transporcie i magazynowaniu	0	1	0	0
Ogółem	3*****	5*****	0	0

*****ORLEN Lietuva (5)

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

¹⁰ 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.

W 2021 roku zarejestrowane choroby zawodowe były spowodowane czynnikami związanymi z hałasem, podnoszeniem i przenoszeniem ładunków, drganiami mechanicznymi, wymuszoną pozycją ciała podczas wykonywania pracy, zaś u pracowników wystąpiły: choroby kręgosłupa, zespół cieśni nadgarstka, upośledzenie słuchu. Natomiast w 2022 roku choroby zawodowe były związane z działaniem czynników występujących w środowisku pracy uznanych za rakotwórcze u ludzi, hałasem i przenoszeniem / podnoszeniem ładunków, a u pracowników wystąpiły: nowotwór układu krwiotwórczego, upośledzenie słuchu i choroba kręgosłupa.

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. Dla wszystkich zidentyfikowanych czynników na stanowiskach pracy z wysokim ryzykiem wystąpienia chorób zawodowych wdrożono systemowe działania zapobiegawcze w zakresie zastosowania rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych w postaci ochron indywidualnych i zbiorowych. Zastosowanie tych rozwiązań zapewnia eliminację zagrożenia powstania chorób zawodowych wśród pracowników na skutek występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy.

W efekcie przeprowadzonych działań odnotowano spadek liczby chorób zawodowych występujących u pracowników Grupy ORLEN w latach 2022-2021.

Szkolenia z zakresu BHP

W 2022 roku w Grupie ORLEN przeprowadzono ponad 15 386 szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy, w ramach których przeszkolono 35 098

pracowników spółek Grupy ORLEN. Z czego w PKN ORLEN przeprowadzono 575 szkoleń z tej dziedziny wśród 725 pracowników administracyjno-biurowych i 2512 pracowników obsługujących instalacje i urządzenia technologiczne. Podobnie w Grupie ORLEN najliczniejszą grupę pracowników, która odbyła przedmiotowe szkolenia, stanowili pracownicy obsługujący instalacje i urządzenia technologiczne.



3. Procedury należytej staranności

GRI 11.9.8

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

W 2022 roku rozpoczęto realizację **Kierunków rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego GK ORLEN**, przyjętych na lata 2022-2026. Stanowią one koncepcję działań strategicznych w zakresie doskonalenia i rozwoju obszaru bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN. Ważnym elementem tych działań jest wspieranie procesu **transformacji Grupy ORLEN poprzez włączenie inkorporowanych spółek do systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy Grupy**.

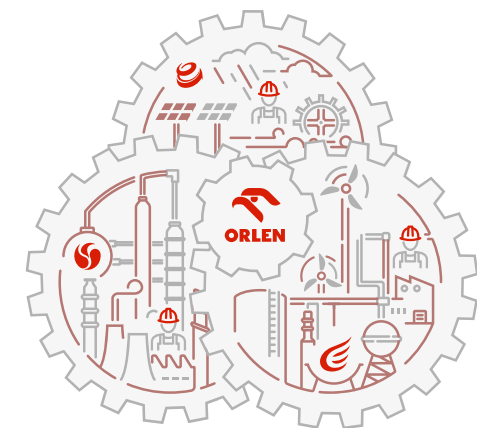
Postęp realizacji przedsięwzięć monitorowano w dedykowanej aplikacji. Wśród nich możemy wymienić m.in.:

- Wdrożenie kolejnych standardów technicznych w obszarze Logistyka+.
- Przeprowadzenie działań w zakresie ujednolicenia minimalnych standardów realizacji operacji związanych z towarami niebezpiecznymi.
- Weryfikacja statusów funkcjonujących zarządzeń, procedur i zapisów dotyczących zarządzania zmianami.
- Opracowanie założeń systemów motywacyjnych dla pracowników i kontraktorów powiązanych z systemem Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa pracy oraz Zgłoś zdarzenie potencjalnie wypadkowe i innych programów motywacyjnych.
- Zrealizowanie działań w zakresie współpracy i wymiany doświadczeń służb prewencji Zakładowej Straży Pożarnej w Grupie ORLEN.
- Przeprowadzenie działań w ramach określenia rangi segmentowego zarządzania

bezpieczeństwem osobistym i procesowym wewnątrz Grupy ORLEN z uwzględnieniem spółek i grup spółek inkorporowanych do Koncernu.

Jednym z głównych celów jest utrzymanie wartości **kluczowych KPI obszaru bezpieczeństwa pracy** $TRR^1 \leq 1,70$ i $T1PSE^{11} \leq 0,3$ przy jednoczesnej realizacji procesów przejścia kontroli kapitałowej nad spółkami oraz grupami spółek.

Wsparcie procesów transformacji – włączenie spółek do systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy Grupy ORLEN



W związku ze zrealizowanymi w ubiegłych latach procesami inkorporacji spółek i grup spółek do Grupy ORLEN przeprowadzono różnokierunkowe działania w zakresie włączenia ich do systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Działania te dotyczyły doskonalenia i rozwoju kształtujących się systemów bezpieczeństwa pracy w Grupie Energa, Polska Press Grupa, Grupie RUCH i ORLEN Transport. W przypadku spółek Grupy Energa skupiono się na realizacji działań kierunkowych określonych na lata 2021-2023.

¹ ang. Total Recordable Rate – międzynarodowy wskaźnik wypadkowości w przedsiębiorstwach = liczba 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.

¹¹ ang. Tier1 Process Safety Events Rate – liczba zdarzeń o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia x 1 000 000 / ilość roboczogodzin.

W sierpniu 2022 roku do Grupy ORLEN zostały włączone kolejne spółki: Rafineria Gdańska, LOTOS Straż, LOTOS Serwis, LOTOS Oil, LOTOS Ochrona, LOTOS Lab, LOTOS Kolej, LOTOS Petrobaltic. Na tej płaszczyźnie rozpoczęto działania w zakresie opracowania harmonogramów wdrożenia Standardów bezpieczeństwa oraz Standardów technicznych Grupy ORLEN. Wraz z końcem roku dla spółek przygotowano w uzgodnieniu z przedstawicielami Biura BHP PKN ORLEN harmonogramy wdrożenia przedmiotowych standardów na lata 2023-2025. W kolejnym etapie spółki zostaną włączone do systemu raportowania KPI obszaru bezpieczeństwa pracy w pełnym zakresie. W 2022 roku dane te były monitorowane przez Biuro BHP PKN ORLEN.

Analogiczny proces adaptacji do segmentowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy przygotowano dla spółek ex GK PGNiG, które dołączyły do GK ORLEN w listopadzie 2022 roku. Proces ten rozpoczęto od określenia zasad informowania o wypadkach przy pracy oraz innych zdarzenia nadzwyczajnych. W 2023 roku, podobnie jako w przypadku Spółek ex GK LOTOS, zostanie zrealizowany ze spółkami ex GK PGNiG proces opracowania harmonogramów wdrożenia Standardów Bezpieczeństwa oraz Standardów Technicznych GK ORLEN.

Procesy inkorporacyjne wewnątrz Grupy ORLEN niosły ze sobą również wyzwanie dla obszaru bezpieczeństwa pracy PKN ORLEN. W ramach tych przedsięwzięć zmienia się również struktura PKN ORLEN, w wyniku czego podjęto działania mające na celu ujednolicenie systemów zarządzania BHP w ramach jednej organizacji. Działania te dotyczyły m.in. opracowania harmonogramu wdrożenia Kompleksowego Systemu Prewencji PKN ORLEN oraz nadzoru nad jego realizacją, ujednolicenia systemu aktów organizacyjnych w obszarze bezpieczeństwa pracy.

GRI 11.9.3

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, przeprowadzania badań środowiska pracy, identyfikowania zagrożeń w instrukcjach wykonywania prac oraz monitorowania warunków pracy.

Istotnymi aspektami tego procesu jest funkcjonowanie w spółkach Grupy ORLEN **Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy** oraz realizacja systemów **Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa pracy**. Systemy te stanowią narzędzie wspierające system kontroli, audytów, przeglądów stanowisk pracy i safety walks.



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. Analogiczne systemy Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa pracy funkcjonują również w innych spółkach Grupy ORLEN.

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 poprzez m.in. funkcjonujący system wydawania pisemnych zezwoleń i szkoleń, w tym z zakresu zagrożeń, przeznaczonych dla pracowników firm zewnętrznych, opracowywanie przez wykonawców Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. W części spółek Grupy ORLEN uruchomiono również system **Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa pracy dla wykonawców**.

Zgłoś zagrożenie bezpieczeństwa pracy dla wykonawców w PKN ORLEN. System jest stworzony dla pracowników firm zewnętrznych. Każda osoba, która zidentyfikuje zagrożenie bezpieczeństwa pracy, może je zgłosić, wysyłając SMS pod wskazany numer telefonu.

W spółkach funkcjonują schematy postępowania 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.

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.



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

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

Safety meeting. Na poziomie korporacyjnym Biuro BHP PKN ORLEN utrzymuje narzędzie o nazwie safety meeting. W zakresie obowiązków zespołu o tej samej nazwie jest analizowanie zdarzeń wypadkowych, awaryjnych i pożarów, znaczących pod względem obszaru działalności Grupy ORLEN. Obejmują one identyfikowanie przyczyn zdarzeń, zbieranie informacji o ich skutkach, działaniach zaradczych oraz ich realizacji. Oceniany jest również potencjał powtórnego wystąpienia zdarzenia w innej spółce.

Na podstawie zebranych informacji i dostępnych materiałów źródłowych są formułowane we współpracy z pracownikami Biura Techniki w PKN ORLEN zalecenia dotyczące możliwych działań zaradczych, które następnie adresowane są do właściwych obszarów spółek. Celem tej inicjatywy jest rejestracja i analiza zdarzeń, wyciągnięcie wniosków oraz zminimalizowanie ryzyka wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości. Wszelkie informacje dotyczące pracy zespołu Safety Meeting zbierane są w wewnętrznej bazie danych Biura BHP w PKN ORLEN.

GRI 11.9.4

Usługi związane z medycyną pracy

W spółkach Grupy ORLEN zapewniono pracownikom dostęp do podstawowej opieki medycznej. W jej ramach są realizowane świadczenia z zakresu medycyny pracy, w tym badania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. 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.

GRI 11.9.7

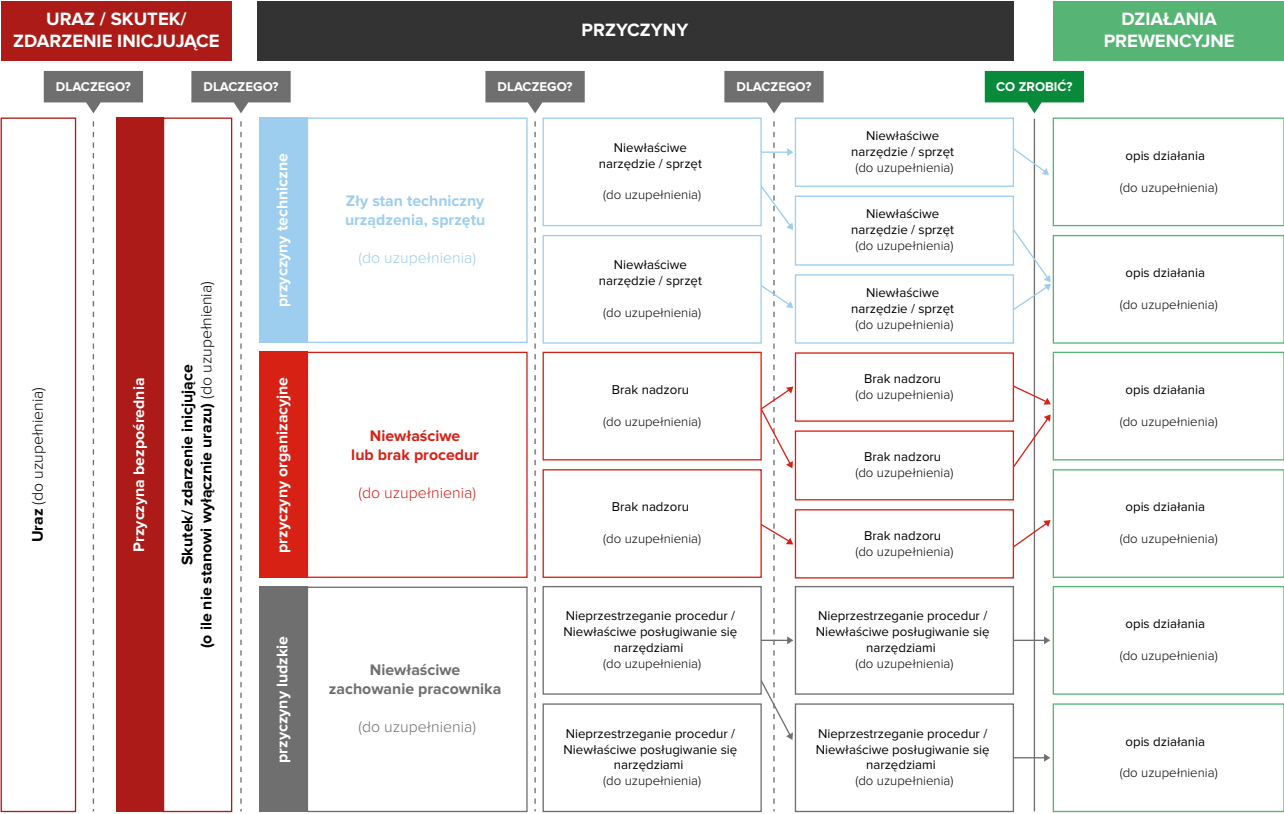
Promocja zdrowego stylu życia

W spółkach realizowane są dodatkowe akcje i inicjatywy w ramach profilaktyki zdrowotnej pracowników, takie jak: szczepienia ochronne (przeciwko grypie i COVID-19, na tężec, dur brzuszny, przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych, WZW), badania profilaktyczne w ramach programów, np. ANWIL na Zdrowie (m.in. badania krwi, w tym TSH, borelioza, anty-TPO, anty-TG), badanie densytometryczne, badanie ultrasonograficzne lub mammograficzne, diagnostyka komputerowa schorzeń obwodowych naczyń krwionośnych, badanie dermatoskopowe, badanie wzroku i słuchu, warsztaty z fizjoterapeutą, konsultacje kardiologiczne, porady dietetyczne i dotyczące zdrowego stylu życia, warsztaty z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, dofinansowanie do okularów korekcyjnych dla pracowników.

Ponadto pracownicy Grupy ORLEN i ich rodziny mogą skorzystać z oferty dodatkowych pakietów świadczeń zdrowotnych i organizowanych inicjatyw przez spółki (np. USG dla dzieci pracowników). Wśród spółek Grupy ORLEN realizowany jest **program badawczy dotyczący wpływu środowiska pracy na zdrowie pracowników** w odniesieniu do określonej grupy kontrolnej. Program ten jest prowadzony przez Wojskowy Instytut Medyczny w Warszawie oraz Centrum Medyczne PZU Zdrowie w Płocku. W jego ramach mogą uczestniczyć pracownicy oraz ich rodziny.

W ramach corocznie organizowanych w spółkach Grupy ORLEN **Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia** przygotowywane są dla pracowników inicjatywy z zakresu profilaktyki zdrowotnej.

SCHEMAT 12 I



GRI 11.9.5

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, Polska Press, ORLEN Transport, spółki Grupy ENERGA – te, w których jest wymagane) prowadzone są **Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**. W skład Komisji BHP wchodzi w równych częściach przedstawiciele pracodawcy, w tym lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, i związków zawodowych, w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

Do wybranych zadań komisji należy:

- Opiniowanie projektów zmian w organizacji i wyposażeniu stanowisk pracy.
- Analizowanie wniosków z oceny ryzyka zawodowego.
- Opiniowanie standardów dotyczących wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.
- Przegląd okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Opiniowanie środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.
- Wypracowanie wniosków oraz opiniowanie Planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, dokonanie oceny jego realizacji.

Przedmiotowe komisje są realizowane cyklicznie, nie rzadziej niż raz na kwartał. Ponadto w spółkach z Grupy ORLEN Unipetrol, Public Company ORLEN Lietuva, ORLEN Deutschland i ORLEN Baltics Retail są przeprowadzane komisje/komitety o analogicznym zakresie tematycznym. Również w spółkach inkorporowanych do Grupy ORLEN w 2022 roku realizowane są Komisje BHP, m.in. w Rafinerii Gdańskiej, LOTOS Serwis, LOTOS Petrobaltic, LOTOS Kolej.

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

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

Inicjatywa realizowana w każdy pierwszy czwartek miesiąca. W tym dniu oprócz samokontroli zagadnień BHP, ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa procesowego, wykonywanej przez kierowników komórek organizacyjnych prowadzone są z pracownikami krótkie rozmowy o bezpieczeństwie oraz omawiany jest tzw. temat miesiąca. Temat danego miesiąca opracowywany jest przez Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy PKN ORLEN 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.



GRI 11.9.6

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 pracy, zaś 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, ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa procesowego, sposobu prowadzenia prac, zagrożeń miejscowych oraz specjalistyczne zawierające elementy BHP. W celu oceny skuteczności realizowanych szkoleń przeprowadzane są egzaminy teoretyczne i praktyczne, dodatkowe narzędzie weryfikacyjne stanowi funkcjonujący system kontroli prac kontraktorów.

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

Centrum Szkoleniowe PKN ORLEN

Jest to koncepcja szkolenia pracowników firm zewnętrznych realizujących prace na terenie zakładów produkcyjnych spółki i nowo zatrudnionych 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 podlegają wiedza i umiejętności z zakresu w 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.

GRI 11.9.7

Promocja zdrowego stylu życia

Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia w Grupie ORLEN stanowią corocznie realizowaną inicjatywę popularyzującą tematykę bezpieczeństwa pracy i promującą zdrowy styl życia wśród pracowników i kontraktorów. Każda kolejna edycja tego projektu, a wraz z nią zaplanowane działania to niepowtarzalna okazja zarówno dla pracowników spółek Grupy ORLEN, jak też dla wykonawców zewnętrznych do wzięcia udziału w aktywnościach utrwalających i weryfikujących wiedzę oraz umiejętności 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 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 2022 roku zorganizowano m.in.: wirtualne warsztaty pierwszej pomocy, strefę bezpiecznego kierowcy, warsztaty relaksacyjne Świece żelowe, Ziołowy las, konsultacje medyczne, warsztaty survivalowe, mobilny escape room, konkursy z nagrodami, strefę gastronomiczną. Inicjatywa została również przeprowadzona w Gdańsku z uwzględnieniem spółek dawnej Grupy LOTOS.

GRI 11.9.8

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

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

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

się odbiorem, magazynowaniem i transportem substancji niebezpiecznych produkowanych przez spółkę – **grupa B**.

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

Firmy zewnętrzne należące do grupy:

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

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

Ponadto w spółkach Grupy ORLEN dokonywana jest **cykliczna ocena dostawców** pod względem bezpieczeństwa realizacji prac. W 2022 roku w GK ORLEN zrealizowano działania na rzecz utrzymania i doskonalenia założeń projektu **Safety Plus+**,

prowowanego w latach 2017-2021 w sześciu największych spółkach produkcyjnych Grupy ORLEN, tj. PKN ORLEN, ANWIL, ORLEN Południe, ORLEN UNIPETROL RPA, ORLEN Lietuva i Basell ORLEN Polyolefins. Projekt ten objął kompleksowymi zmianami obszary bezpieczeństwa osobistego, procesowego i ochrony p.poż. Ponadto rozpoczęto przedsięwzięcia mające na celu wdrożenie Standardów bezpieczeństwa, objętych wcześniej przedmiotowym projektem w pozostałych spółkach Grupy ORLEN.

W 2022 roku kontynuowano realizację **projektów LOGISTYKA+** oraz **DETAL+** w spółkach nimi objętymi. Celem projektów jest ujednolicenie oraz podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy w obszarze logistyki oraz stacji paliw w Grupie ORLEN. Standardy techniczne, stanowiące przedmiot tych projektów, zostały opracowane przy współpracy przedstawicieli obszarów bezpieczeństwa pracy spółek objętych tymi projektami. Stanowią zbiór wytycznych utworzonych na podstawie najlepszych praktyk stosowanych w Grupie ORLEN. Ponadto w ramach przedmiotowych przedsięwzięć monitorowano prowadzony proces oraz wspierano spółki w zakresie realizacji przez nie harmonogramów. Zaktualizowano Standardy techniczne LOGISTYKA+ oraz zaplanowano przeprowadzenie wizyt sprawdzających w spółkach objętych tym projektem.

Doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wykonawców zewnętrznych

W 2022 roku przeprowadzono działania w zakresie doskonalenia funkcjonującego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wykonawców zewnętrznych, w tym:

- Monitorowano wypadkowość wykonawców, których statystyka została ujęta w KPI obszaru bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN (przeprowadzono szczegółową analizę wypadków przy pracy kontraktorów oraz wyliczono wskaźniki

wypadkowości TRR, uwzględniając przedmiotowy zakres danych).

- Zrealizowano komunikację w tym zakresie wewnątrz Grupy ORLEN wraz z informacjami o podjętych działaniach zaradczych w ramach zaistniałych wypadków przy pracy (Alerty bezpieczeństwa, Raporty bezpieczeństwa osobistego, procesowego i pożarowego Grupy ORLEN).
- Wykonano zadania określone standardem bezpieczeństwa M2 Zarządzanie podwykonawcami.
- Zrealizowano kontrole i audyty w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac i przygotowania do nich kontraktorów, również te wynikające z wymagań funkcjonującego w Koncernie standardu technicznego Klasyfikacja oraz nadzór nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych, znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi dla spółek Grupy ORLEN.
- Prowadzono Centrum Szkoleniowe PKN ORLEN.
- Zorganizowano warsztaty i webinary tematyczne dotyczące bezpiecznej realizacji prac dla pracowników firm zewnętrznych.
- Przygotowano obszar przeznaczony dla kontraktorów na **orlen.pl - Wykonawcy zewnętrzni | ORLEN**. Są w nim zawarte aktualne informacje z obszaru bezpieczeństwa, wymagania, informacje o szkoleniach i programach motywacyjnych, kampaniach informacyjnych Zgłoś zagrożenie.





09

Bezpieczeństwo procesowe

W Grupie ORLEN obiekty technologiczne są właściwie zaprojektowane, skonstruowane, eksploatowane, remontowane, utrzymywane oraz modernizowane. Zachowane są także najwyższe i najlepsze standardy oraz spełnione wymagania wszelkich przepisów prawnych, norm i zasad.

≤0,3

utrzymanie wskaźnika
T1 PSER dla
Grupy ORLEN

3

ilość wycieków
w 2022 roku
w Grupie ORLEN*

ok. 31 Mg

masa wycieków
w 2022 roku*

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze bezpieczeństwa procesowego:



Wskaźniki GRI Standards

Wskaźniki GRI Standards 2021 opisane w tej sekcji:

GRI 11.8.1 Zarządzanie tematem istotnym: Integralność aktywów i zarządzanie zdarzeniami krytycznymi.

GRI 11.8.2 Znaczące wycieki*.

GRI 11.8.3 Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności*.

GRI 11.8.4 Grupa ORLEN nie jest organizacją prowadzącą działalność w zakresie eksploatacji piasków roponośnych.

* Dane w ramach raportowanych wskaźników nie obejmują dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG. Wskaźniki zostaną zaraportowane w całości za 2023 rok.

1. Zarządzanie obszarem bezpieczeństwa procesowego i stosowane polityki

Opis obszaru

Biuro Bezpieczeństwa Procesowego uczestniczy w procesie nadzoru nad funkcjonowaniem Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem w PKN ORLEN i wspiera w tym zakresie spółki Grupy ORLEN.

Dla Zakładów SEVESO w PKN ORLEN Biuro Bezpieczeństwa Procesowego monitoruje spełnianie wymogów prawnych oraz innych regulacji z zakresu poważnych awarii przemysłowych, w zakresie swojego działania.

Biuro jest również zaangażowane w promowanie i podnoszenie kultury oraz istoty bezpieczeństwa procesowego, wdrażanie i propagowanie najlepszych praktyk zarządzania bezpieczeństwem oraz ukierunkowanie rozwoju bezpieczeństwa procesowego w całej Grupie ORLEN.

Biuro współpracuje z uczelniami wyższymi w zakresie podnoszenia świadomości bezpieczeństwa procesowego.

Integralność aktywów i zarządzanie zdarzeniami krytycznymi

GRI 11.8.1

Zarządzanie tematem istotnym: Integralność aktywów i zarządzanie zdarzeniami krytycznymi.

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.

Każde zidentyfikowane potencjalne zagrożenie wystąpienia zdarzenia awaryjnego w zakładach Grupy ORLEN może mieć oddziaływanie negatywne na:

- **Środowisko w sytuacji uwolnienia substancji niebezpiecznych do atmosfery bądź do gleby i wód gruntowych w terenach nieutwardzonych.**
- Istnieje również **potencjalne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, kontraktorów, osób znajdujących się w zasięgu oddziaływania efektów fizycznych (np. promieniowanie cieplne, fala nadciśnienia, chmura gazów toksycznych) pochodzących od zdarzeń awaryjnych.**

- **Wpływ na prawa człowieka jest skutecznie minimalizowany poprzez wdrożenie Polityk i standardów mających na celu ochronę praw człowieka w Grupie ORLEN.** Ich założenia i cele wskazują na kładzenie największego nacisku na dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Grupy ORLEN. Jest to nadrzędna wartość, istotny element kultury organizacyjnej i etyki biznesowej, a także wyraz dbałości o podstawowe prawa człowieka. Grupa ORLEN zapewnia wszystkim swoim pracownikom **bezpieczne i higieniczne środowisko pracy**, dokładając wszelkich starań, aby miejsca pracy były wolne od zagrożeń dla zdrowia i życia oraz zorganizowane w sposób zabezpieczający przed wypadkami i ciężkimi uszczerbkami na zdrowiu. Grupa realizuje działania na trzech płaszczyznach – poprzez **kształtowanie kultury bezpieczeństwa, rozwój bezpieczeństwa osobistego i procesowego oraz podejmując szereg działań i mających na celu zapobieganie wypadkom, awariom przemysłowym, pożarom i innym niepożądanym zdarzeniom.**

Relacje biznesowe w zakresie identyfikacji, zgłaszania zdarzeń awaryjnych Grupie ORLEN są związane z wymaganiami poszczególnych krajów, w których zlokalizowane są zakłady. W krajach Unii Europejskiej wiodącą regulacją w zakresie zdarzeń awaryjnych jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/18/UE z dnia 4 lipca 2012 roku w sprawie kontroli zagrożeń poważnymi awariami związanymi z substancjami niebezpiecznymi, zmieniająca, a następnie uchylająca dyrektywę Rady 96/82/WE, czytaj dalej Dyrektywa SEVESO. Każdy z krajów UE zaimplementował opisane w ww. Dyrektywie wymagania do prawa krajowego. W związku z tym relacje w zakresie zdarzeń awaryjnych budowane są między Prowadzącymi zakłady a Kompetentnymi władzami, organami administracji publicznej. W oparciu o dotychczas prowadzone działania i doświadczenia w Grupie ORLEN relacje budowane są w sposób kompetentny i odpowiedzialny z poszanowaniem praw człowieka i swobody wypowiedzi obu stron.

W zakresie **zapobiegania poważnym awariom w zakładach Grupy ORLEN** wdrożono odpowiednie **Polityki w oparciu również o wymagania Dyrektywy SEVESO.** Treść dyrektywy narzuca opracowanie przez Prowadzących zakład i przesłanie właściwym organom polityki zapobiegania poważnym awariom. Tak zostało to wdrożone w PKN ORLEN, gdzie opracowano odpowiednik takiej Polityki – **Deklarację Zapobiegania Poważnym Awariom Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna.** Przedmiotowa Deklaracja określa ogólne podejście i środki stosowane przez prowadzącego zakład, w tym właściwe systemy zarządzania bezpieczeństwem, na potrzeby kontroli zagrożeń poważnymi awariami.

W celu zarządzania tematyką zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN w każdej ze spółek wdrożono odpowiednie **Zarządzenia, Procedury (mechanizmy) postępowania związane z działaniami w zakresie identyfikacji, reagowania, zgłaszania oraz postępowania po zaistnieniu zdarzeń awaryjnych oraz likwidacji szkód i sposób przywrócenia funkcjonowania Zakładów do stanu z przed awarii.**

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 2022, poz. 2556 z późniejszymi zmianami) w zakresie systemowego zarządzania bezpieczeństwem procesowym oraz dalszego zwiększenia skuteczności i efektywności działań na rzecz zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

Ponadto wdrożono i opracowano mechanizmy związane z określaniem rekomendacji i zaleceń w trakcie działań wyjaśniających okoliczności zdarzeń w różnego rodzaju zespołach celem zapobieżenia występowaniu podobnych zdarzeń w przyszłości w Grupie ORLEN i dzielenia się wiedzą poprzez tzw. **lessons learned.** Są to m.in. następujące działania:

- Stosowanie dedykowanych i rekomendowanych na świecie metod analiz zagrożeń i oceny ryzyk procesowych, tj. HAZOP, QRA, PHA, ocena efektów fizycznych zidentyfikowanych potencjalnych scenariuszy awaryjnych na etapie projektowym, jak również w ciągu korzystania z instalacji stwarzających zagrożenie wystąpienia zdarzenia awaryjnego. Wdrożenie w obiektach Grupy ORLEN środków technicznych celem wykrywania i szybkiego reagowania na zaistniałe zdarzenia nieplanowe oraz funkcjonowanie w strukturach Zakładów Grupy ORLEN jednostek Zakładowych Straży Pożarnych, których istnienie w znaczącym stopniu wpływa na łagodzenie potencjalnych negatywnych oddziaływań.
- Wdrożenie Procedur oraz określenie kompetencji poszczególnych obszarów odpowiedzialnych merytorycznie za współpracę z organami zewnętrznymi, kontrolnymi, wyjaśniającymi okoliczności zdarzeń, powołanymi przez władze państw, na których terenie znajdują się zakłady Grupy ORLEN. Stworzenie mechanizmów określających zakres i rodzaj przekazywanych informacji na zewnątrz celem wyjaśnienia, zlecenia prac naprawczych bądź usuwania skutków zaistniałych zdarzeń awaryjnych.

- Stworzenie i wdrożenie w Grupie ORLEN mechanizmów współpracy z organami administracji publicznej w zakresie realizowanych ćwiczeń sprawdzających działanie procedur wewnętrznych i instytucjami zewnętrznymi procedur na podstawie obowiązujących przepisów krajowych.

W celu **monitorowania skuteczności działań w zakresie zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN** wdrożono:

- Odpowiednie Standardy postępowania, m.in. **ST S6 T1 „Powiadamiania o zaistniałych zdarzeniach z obszaru bezpieczeństwa osobistego, pożarowego i procesowego w GK ORLEN”, ST M1 T3 „Standard Techniczny Zarządzania miernikami bezpieczeństwa osobistego i procesowego w Grupie ORLEN”**. Na ich podstawie do PKN ORLEN raportowane są informacje o zdarzeniach zaistniałych w Grupie ORLEN. Informacje te są wykorzystywane do generowania raportów podsumowujących kluczowe mierniki bezpieczeństwa procesowego w cyklach: miesięcznym, półrocznym, rocznym oraz na indywidualne potrzeby wewnętrzne lub audytorów zewnętrznych.
- Kluczowy wskaźnik w zakresie bezpieczeństwa procesowego Grupy ORLEN to **wskaźnik T1 PSER**. Aspiracyjna linia trendu dla tego wskaźnika na lata 2022-26 została określona w „**Kierunkach rozwoju obszaru bezpieczeństwa osobistego i procesowego Grupy ORLEN**”. Poza tym wskaźnikiem istnieją jeszcze inne szczegółowo opisane w ww. standardzie ST M1 T3.
- Skuteczność działań i postępy w realizacji celów są rok do roku odnotowywane i sprawdzane z założeniami wyznaczonych „Kierunków rozwoju”. Co roku przygotowywane są raporty podsumowujące wartości osiąganych kluczowych wskaźników. Na ich podstawie budowana jest dalsza współpraca w Grupie ORLEN i wyznaczane są kierunki działań do doskonalenia istniejących Systemów zarządzania bezpieczeństwem procesowym.

- Wnioski z osiąganych wskaźników w zakresie bezpieczeństwa procesowego są raportowane i komunikowane w Grupie ORLEN poprzez informacje przekazywane pocztą elektroniczną oraz w ramach corocznych Narad obszarów Bezpieczeństwa osobistego, procesowego i pożarowego Grupy ORLEN. Cele w zakresie wskaźników na kolejne okresy sprawozdawcze są każdorazowo analizowane i komunikowane do spółek Grupy ORLEN.
- Zaangażowanie interesariuszy znacząco wpływa na wartości osiąganych wskaźników poprzez prawidłową kwalifikację zdarzeń zgodnie ze Standardem obowiązującym w PKN ORLEN. Wyznaczone cele w ramach Kierunków rozwoju obszaru bezpieczeństwa procesowego Grupy ORLEN pozwolą doskonaląc funkcjonujące Systemy zarządzania bezpieczeństwem procesowego oraz wdrożyć System w zakładach, które dotychczas go nie wdrożyły. Najlepszym potwierdzeniem tego, że podejmowane działania w ramach doskonalenia Systemów zarządzania bezpieczeństwem procesowym w Grupie ORLEN są skuteczne, jest **utrzymanie wskaźnika T1 PSER dla Grupy ORLEN na poziomie $\leq 0,3$** ; zgodnie z założoną linią aspiracyjną dla tego wskaźnika.



2. Procedury należytej staranności

W 2022 roku realizowane były działania w ramach utrzymywania i doskonalenia **Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym** opracowanego 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:

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

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

SCHEMAT 13 I



Poszczególne elementy Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym:

1.

Kultura bezpieczeństwa, czyli kształtowanie bezpieczeństwa oraz przywództwo w bezpieczeństwie w spółce poprzez decyzje i działania kadry kierowniczej ukierunkowane na zapewnienie jak najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracownikom i prowadzonych procesów.
2.

Przywództwo w bezpieczeństwie, czyli niezmiennie kluczowy aspekt w kształtowaniu systemu i kultury bezpieczeństwa – silne, nowoczesne przywództwo oraz rola, jaką odgrywa kadra kierownicza firmy, wpływająca na postawy i codzienne działania operacyjne razem z wysoko kwalifikowanymi załogami.
3.

Obowiązki i kompetencje pracowników, czyli określenie, na wszystkich poziomach organizacji, obowiązków pracowników odpowiedzialnych za działania na wypadek awarii przemysłowej, a także środki podjęte w celu uświadomienia potrzeby ciągłego doskonalenia i zapobiegania, realizowane poprzez między innymi określenie programów szkoleniowych oraz zapewnienia szkoleń dla pracowników odpowiedzialnych za działania proaktywne i zapobiegawcze, oraz na wypadek awarii przemysłowej na wszystkich poziomach organizacji, oraz dla innych osób pracujących w zakładzie, w tym podwykonawców.
4.

Informacje dotyczące bezpieczeństwa procesowego, które są wiedzą potrzebną do określenia i realizacji zadań służących do osiągnięcia celów organizacji, dlatego muszą być aktualne i dostępne, aby być pomocą w podejmowaniu różnych decyzji.
5.

Mechanizmy, czyli określenie funkcjonowania mechanizmów umożliwiających systematyczną analizę zagrożeń poważną awarią przemysłową oraz prawdopodobieństwo jej wystąpienia a w konsekwencji ryzyka jej wystąpienia i uniknięcia.
6.

Projektowanie w oparciu o standardy i wytyczne na wszystkich etapach życia instalacji, z uwzględnieniem możliwości i sposobów zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia awaryjnego.
7.

Instrukcje i procedury, czyli określenie instrukcji bezpiecznego funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, przewidziane dla normalnej eksploatacji instalacji, konserwacji i czasowych przerw w ruchu, a także instrukcje sposobu postępowania w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym.
8.

Nadzór nad integralnością mechaniczną, czyli stałe monitorowanie stanu technicznego aparatów i urządzeń dokonywane na drodze okresowych inspekcji, przeglądów oraz prób zgodnie z wymaganiami prawnymi, normami i standardami branżowymi.
9.

Praktyki bezpiecznej pracy, czyli realizacja prac w obrębie instalacji z zachowaniem najwyższych standardów i wymagań celem zapewnienia bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, ciągłości prowadzonych procesów technologicznych i zapobiegania zdarzeniom awaryjnym.
10.

Zarządzanie zmianami i projektami, czyli systemowe postępowanie w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym, aby zidentyfikować, czy i w jaki sposób planowane zmiany mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo procesowe.
11.

Zarządzanie kontraktorem, czyli dokonanie i przestrzeganie ustaleń dotyczących bezpiecznego wykonywania prac na terenie PKN ORLEN przez pracowników tak, aby zagwarantowane było, jak najwyższe bezpieczeństwo na każdym etapie jej wykonywania.
12.

Reagowanie na awarie, czyli określenie konieczności prowadzenia, z uwzględnieniem najlepszych dostępnych praktyk, monitoringu funkcjonowania instalacji, w których znajdują się substancje niebezpieczne, umożliwiającego podejmowanie działań korekcyjnych

(korygujących) w przypadku wystąpienia zjawisk stanowiących odstępstwo od normalnej eksploatacji instalacji, w tym związanych ze zużyciem instalacji i korozją jej elementów.

13.

Analizy, czyli prowadzenie systematycznej oceny zaistniałych zdarzeń awaryjnych i wykorzystywania nauki z zaistniałych zdarzeń awaryjnych mających miejsce zarówno w Grupie ORLEN, jak i na świecie, w tym określenie mechanizmów prowokujących konieczność i obowiązek takiej nauki (lessons learned).
14.

Auditowanie i ocena zgodności, czyli systematyczna ocena i weryfikacja zgodności z wymaganiami systemu bezpieczeństwa procesowego oraz analiza jednego z podstawowych dokumentów (a jednocześnie systemowych zadań do realizacji podstawowego

celu, jakim jest zapobieganie, prewencja i proaktywność), czyli „Programu Zapobiegania Awariom” oraz systemu zarządzania bezpieczeństwem, prowadzona z punktu widzenia ich aktualności i skuteczności ze wskazaniem sposobu jej dokumentowania i zatwierdzania, a także wewnętrznych planów operacyjno-ratowniczych, które są wymagane dla zakładów o dużym i zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

SCHEMAT 14 I



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 także jest zdolność do natychmiastowej odpowiedzi w celu utrzymania ciągłości prowadzonego biznesu.

W Grupie ORLEN w roku 2022 funkcjonowało **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.

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.

TABELA 83

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



	ZDR ¹	ZZR ²
Polska		
PKN ORLEN	7	10
ORLEN Paliwa	6	1
BOP	1	-
ANWIL	1	-
ORLEN Południe	2	-
ORLEN Aviation	-	1
IKS „Solino”	1	-
Czechy		
ORLEN Unipetrol RPA	3	-
ORLEN Unipetrol Doprava	5	-
Paramo	1	-
Spolana	1	-
Litwa		
ORLEN Lietuva	2	-

1. ZDR - zakłady o dużym ryzyku
2. ZZR - zakłady o zwiększonym ryzyku

*Dane w ramach raportowanych wskaźników nie obejmują dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG. Wskaźniki zostaną zaraportowane w całości za 2023 rok.

Znaczące wycieki*

GRI 11.8.2

Łączna liczba i masa znaczących wycieków

2022	 Ilość wycieków 3	 Masa wycieków ok. 31 Mg**
2021	 Ilość wycieków 6	 Masa wycieków ok. 115 Mg**

Informacje dla każdego z raportowanych przez spółki Grupy ORLEN wycieków są zawarte w tabeli poniżej.

TABELA 84 I

Lokalizacja	Masa [Mg]	Rodzaj substancji	Komentarz/Przyczyna zdarzenia
PKN ORLEN ZP w Płocku, Wydział Komponowania, zbiorniki słoipowe	ok. 8	Wyciek paliw (gudron)	Uwolnienie do komory zbiornika słoipowego, w związku z tym nie było oddziaływania na teren nieutwardzony i potrzeby rekultywacji terenu. Wyczyszczenie betonowej komory, kanałów dolotowych, izolacji zbiornika, zewnętrznego płaszcza zbiornika, jego armatury i powiązanych urządzeń. Brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód. Przyczyna: błąd ludzki – postępowanie niezgodnie z opisanymi procedurami (niezamknięcie zaworu po pobraniu próbek z sąsiedniego króćca, brak kontroli przez operatorów zgodnie z zapisami instrukcji).
SPOLANA ZP w Neratowicach, Instalacja Kaprolaktamu	ok. 21	Wyciek chemikaliów (siarka)	Na teren instalacji, brak oddziaływania na glebę i powierzchnie wód. Cały wyciek został zebrany i zutylizowany przez firmę zewnętrzną. Przyczyna: błąd ludzki – niewłaściwe podłączenie węża rozładunkowego przez pracownika firmy zewnętrznej.
PKN ORLEN ZP w Płocku, Reforming V, rurociąg frakcji B-T	ok. 2	Wycieków chemikaliów (frakcja benzen-toluen)	Uwolnienie do otoczenia. Z racji panujących warunków atmosferycznych uwolniona substancja odprowadzona została do kanalizacji bez oddziaływania na glebę i powierzchnie wód. Substancja została w całości odprowadzona do kanalizacji i zneutralizowana w Zakładzie Wodno-ściekowym. Przyczyna: awaria techniczna – uszkodzenie uszczelki.

We wszystkich powyższych wyciekach konsekwencje wiązały się z zanieczyszczeniem wyposażenia oraz terenu instalacji. Ponadto dla większości zdarzeń konieczne było poniesienie kosztów związanych z prowadzeniem akcji ratowniczej jednostek Zakładowych Straży Pożarnych oraz naprawę bądź wymianę uszkodzonej aparatury. W wyniku powyższych zdarzeń nie było osób poszkodowanych.

* Dane w ramach raportowanych wskaźników nie obejmują dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG. Wskaźniki zostaną zaraportowane w całości za 2023 rok.

**Większość dokumentów organizacyjnych i technicznych (Instrukcje awaryjne/Dokumentacja SEVESO) funkcjonujących w spółkach Grupy ORLEN oraz rodzaj występujących substancji determinuje podawanie ilości uwolnionej substancji w Mg a nie w m3. Zgodnie również z wymaganiami API 754 uwolnienie substancji jest określane na podstawie wartości progowych wyrażonych w jednostkach masy. W związku z powyższym dla ujednolicenia sprawozdawczości wielkość znaczących wycieków została zaraportowana w jednostkach masy, a nie objętości.

3. Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności

GRI 11.8.3

Liczba zdarzeń dotyczących bezpieczeństwa procesów, według rodzajów działalności. Zdarzenie awaryjne na poziomie TIER 1, TIER 2 i TIER 3.

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 kilkoma konsekwencjami:

- Obrażenia skutkujące zwolnieniem lekarskim lub śmiercią pracownika własnego, wykonawcy, podwykonawcy;
- Hospitalizacja i/lub śmierć innej osoby;
- Oficjalnie zainicjowana ewakuacja społeczności lokalnej lub zalecenie schronienia w domach;
- Pożar lub eksplozja skutkujące stratami w kosztach bezpośrednich firmy w wysokości co najmniej 100 tys. USD;
- Zrzut ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych w ilości większej lub równej progowym ilościom w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu;
- Uwolnienie substancji nieskutkujące jej zapłonem w ilości większej lub równej progowym ilościom w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu, z wyłączeniem zrzutów ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych.

TIER 2

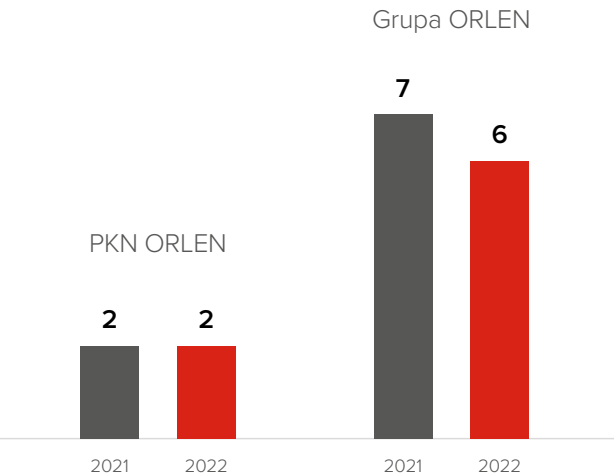
Są to zdarzenia o mniejszych skutkach w związku z nagłym i nieprzewidzianym uwolnieniem substancji do otoczenia z uwagi na niezadziałanie warstw zabezpieczeń. Zdarzenia te włączają nagłe i nieprzewidziane uwolnienia substancji niebezpiecznych oraz substancji nietoksycznych i niepalnych (parę wodną, kondensat, 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;
- Zrzut ciśnienia do atmosfery w ilości większej lub równej progowym ilościom w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu;
- Uwolnienie substancji nieskutkujące jej zapłonem w ilości większej lub równej progowym ilościom w dowolnym 1-godzinnym okresie czasu, z wyłączeniem zrzutów ciśnienia do atmosfery z wykorzystaniem urządzeń zrzutowych.

Ilość zdarzeń na poziomie TIER 1, TIER 2 i TIER 3 w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

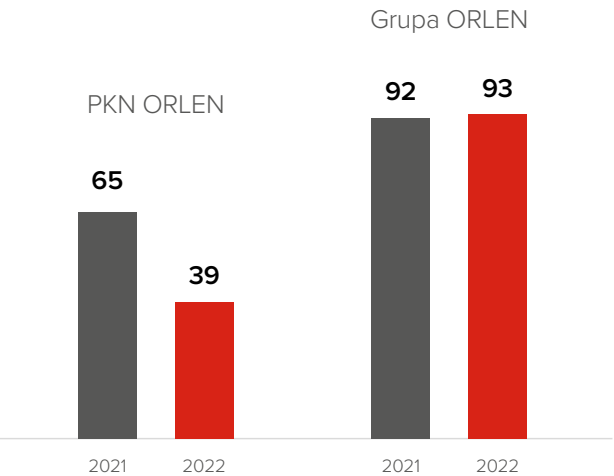
WYKRES 3

Ilość zdarzeń TIER 1 PKN ORLEN vs Grupa ORLEN



WYKRES 5

Ilość zdarzeń TIER 3 PKN ORLEN vs Grupa ORLEN



WYKRES 4

Ilość zdarzeń TIER 2 PKN ORLEN vs Grupa ORLEN

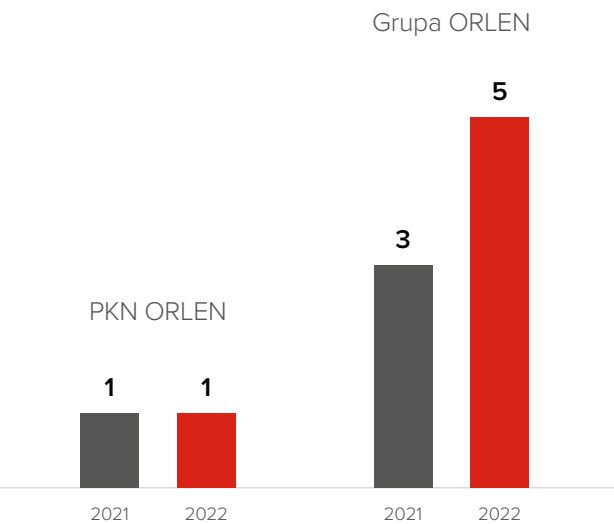


TABELA 85

Ilość zdarzeń awaryjnych w Grupie ORLEN

2021		Polska	Czechy	Litwa
TIER 1		3	3	1
TIER 2		2	1	0
TIER 3 – Produkcja		82	0	10

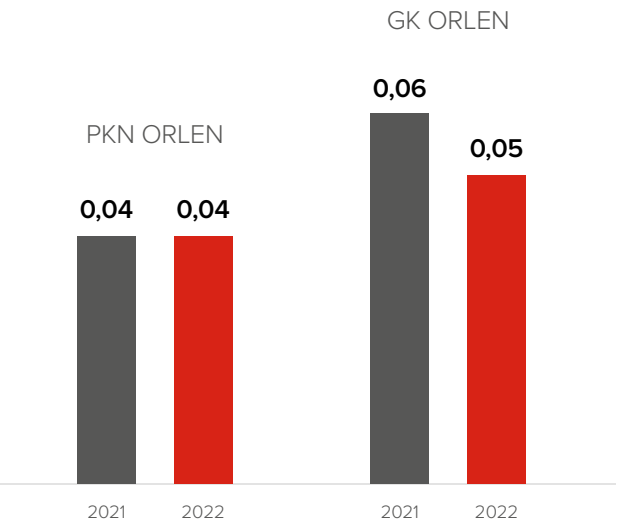
2022		Polska	Czechy	Litwa
TIER 1		2	4	0
TIER 2		2	2	1
TIER 3 – Produkcja		79	1	13

W 2022 roku kontynuowano w Grupie ORLEN raportowanie wyprzedzającego wskaźnika bezpieczeństwa procesowego na poziomie 3 (TIER 3¹), odzwierciedlającego wystąpienie potencjalnych zdarzeń awaryjnych.

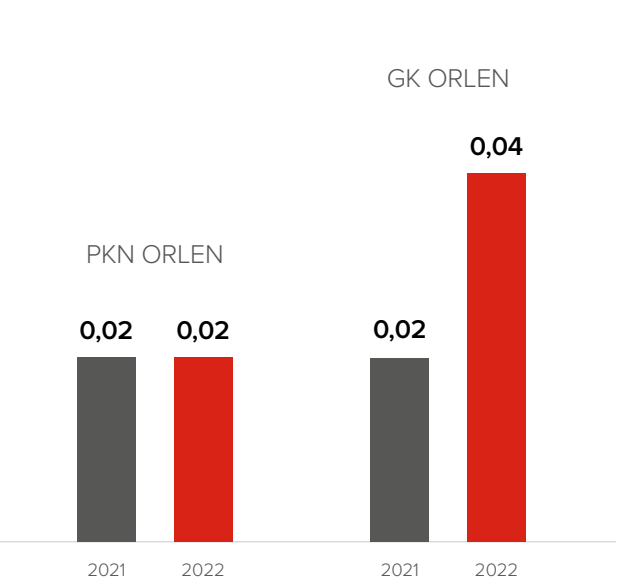
* Dane w ramach raportowanych wskaźników nie obejmują dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG. Wskaźniki zostaną zaraportowane w całości za 2023 rok.

1. Przyjęto, że zdarzenia na poziomie 3 (TIER 3) produkcja stanowią liczbę blokadowych zatrzymań instalacji lub węzłów na skutek zadziałania zabezpieczeń aktywnych i pasywnych (automatycznych i mechanicznych).

WYKRES 6
Wskaźnik T1 PSER² GK ORLEN



WYKRES 7
Wskaźnik T2 PSER³ GK ORLEN



2. T1 PSER = (Liczba zdarzeń TIER 1 o dużych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1000000

3. T2 PSER = (Liczba zarzeń TIER 2 o mniejszych skutkach w związku z uwolnieniem substancji do otoczenia / ilość roboczogodzin pracowników i kontraktorów) x 1000000

Z raportowanych zdarzeń TIER 1 za 2022 rok dwa z nich przyczyniły się do oddziaływania na pracowników Grupy ORLEN. Spośród nich jedno doprowadziło do śmierci dwóch pracowników, w drugim z nich poszkodowanych zostało czterech pracowników Grupy ORLEN. Pozostałe zdarzenia TIER 1 i TIER 2 za 2022 rok wiązały się jedynie z emisją do otoczenia pochodzącą z pożarów i wycieków. Natomiast nie było zdarzeń, które wywołały poważne szkody w środowisku naturalnym. Wycieki w postaci ciekłej zostały zebrane i zutylizowane.

W przypadku wszystkich zareportowanych zdarzeń, a w szczególności z ofiarami i poszkodowanymi powołano odpowiednie zespoły w spółkach Grupy ORLEN celem wyjaśnienia ich okoliczności. Zostały określone zalecenia i podjęte działania naprawcze w celu zapobiegania wystąpieniu podobnych zdarzeń w przyszłości.

GRI 11.8.4

Grupa ORLEN nie jest organizacją prowadzącą działalność w zakresie eksploatacji piasków roponośnych.

4. Ryzyka BHP i bezpieczeństwa procesowego

TABELA 86 I

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. Bezpieczeństwo Procesowe / Przeciwdziałanie awariom przemysłowym w Koncernie	- Poważne awarie przemysłowe oraz awarie podczas transportu / przeładunku niebezpiecznych substancji chemicznych. - Uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego lub obiektów GK ORLEN w wyniku poważnej awarii przemysłowej. - Straty materialne, reputacji oraz operacyjne w wyniku awarii przemysłowej/ awarii technicznej.	Funkcjonowanie i przestrzeganie procedur, instrukcji, uwierzytelnianie / zatwierdzanie ryzyk procesowych poprzez Komisje Bezpieczeństwa Procesowego. Identyfikacja ryzyk na każdym etapie życia instalacji (HAZOP), stosowanie czynnych i biernych systemów bezpieczeństwa, rozwiązania organizacyjno-techniczne w zakresie zapewnienia ciągłości działania w sytuacjach awaryjnych. Przestrzeganie i systemowa realizacja elementów Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym.	
C. Zarządzanie chemikaliami	- Brak zgodności z przepisami w zakresie postępowania z substancjami chemicznymi. - 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 w Centrum Szkoleniowego w PKN ORLEN. Realizacja programów informacyjnych, edukacyjnych i motywacyjnych.	

LEGENDA TABELI

Kolor podkreślenia nazwy ryzyka:
Istotność ryzyka dla organizacji

krytyczna

wysoka

średnia

niska

bardzo niska

Kolor strzałek:
Poziom ryzyka uwzględniający
zastosowane mechanizmy kontroli

krytyczna

wysoka

średnia

niska

bardzo niska

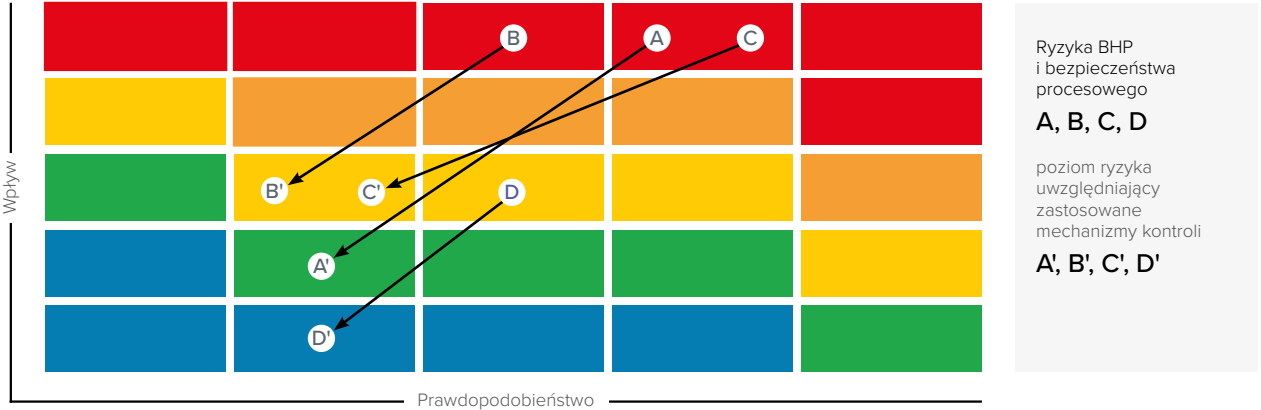
Tendencja rozwoju ryzyk:
Rok do roku

↓ Ryzyko maleje

↑ Ryzyko rośnie

↔ Ryzyko stabilne

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





10

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

Grupa ORLEN dąży do eliminacji czynników korupcyjnych, wymagając od siebie i partnerów biznesowych przestrzegania przepisów prawa i standardów rynkowych regulujących kwestie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom na wszystkich rynkach aktywności spółek Grupy ORLEN, ich oddziałów i przedstawicielstw.

0 całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji

100% członków organu zarządzającego, pracowników i partnerów biznesowych, którzy zapoznali się z polityką i procedurami antykorupcyjnymi organizacji

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030

Cele Zrównoważonego Rozwoju 2030, do których odnoszą się działania realizowane przez PKN ORLEN i Grupę ORLEN w 2022 roku w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:



Wskaźniki GRI Standards:

GRI 11.20.1

Zarządzanie tematem istotnym: przeciwdziałanie korupcji

GRI 11.20.4

Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie

GRI 11.20.2

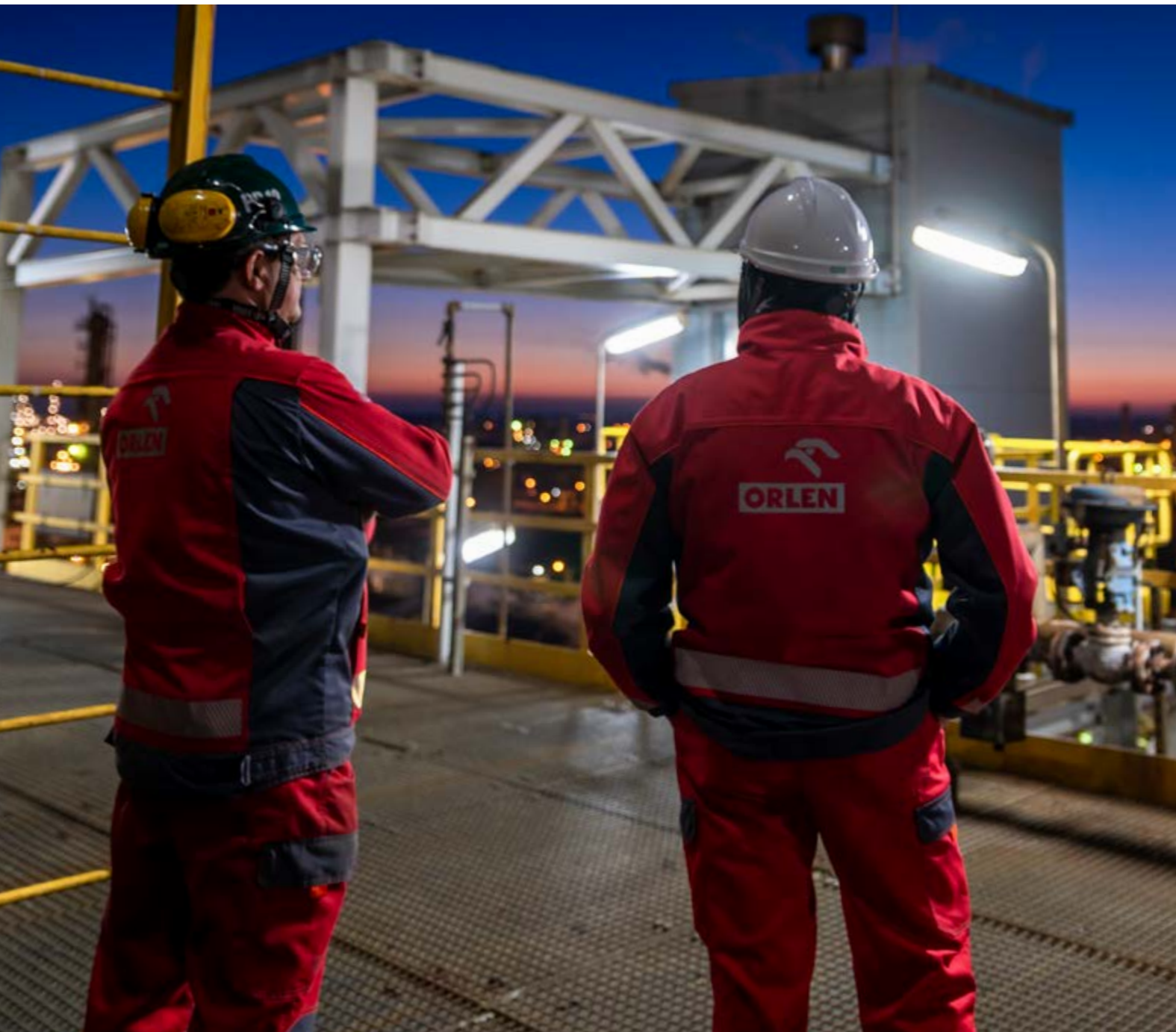
Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka

GRI 11.20.5

Transparentność dot. umów i licencji

GRI 11.20.3

Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji



1. Zarządzanie obszarem przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Opis obszaru

Przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu w PKN ORLEN oraz koordynacją działań w Grupie ORLEN 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 oraz techniczne.
- Opracowanie rozwiązań i standardów, których celem jest poprawa skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.
- Realizację i koordynację działań w zakresie określonym: „Polityką przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w GK ORLEN”, „Polityką zarządzania konfliktem interesów w GK ORLEN”, „Polityką przyjmowania i wręczania upominków w GK ORLEN”, „Zasadami anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w PKN ORLEN” oraz „Zasadami organizacji procesu weryfikacji kontrahentów PKN ORLEN”.
- Monitorowanie procesów biznesowych oraz analizowanie informacji i raportowanie o nieprawidłowościach oraz nadużyciach.
- Koordynację postępowań karnych prowadzonych przez organy ścigania i wymiar sprawiedliwości, w których PKN ORLEN występuje w jakimkolwiek charakterze.
- Realizację zaawansowanych analiz bezpieczeństwa oraz procesów kontrolnych.
- Współpracę z osobami zgłaszającymi naruszenia prawa.

- Konsultacje w zakresie rejestracji upominków.
- Weryfikację bezpieczeństwa współpracy z kontrahentami w procesach biznesowych.
- Przeprowadzanie kontroli wewnętrznych.

Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością:

Dział Kontroli Finansowej oraz Regionalny Zespół Kontroli Finansowej Gdańsk

- W ramach kontroli finansowych przeprowadzanych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN ujawnia nieprawidłowości oraz nadużycia o charakterze gospodarczym, bada zgodność postępowania pracowników z obowiązującym porządkiem prawnym oraz dokonuje oceny wewnętrznych aktów organizacyjnych. Dokonuje również szacowania skutków ewentualnych nadużyć i nieprawidłowości oraz określa sposoby ich usunięcia, ze wskazaniem osób za nie odpowiedzialnych.
- Dostarcza informacje istotne dla wsparcia procesów decyzyjnych poprzez formułowanie poleceń pokontrolnych, które definiują konieczne do podjęcia działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości lub usprawnienie działalności kontrolowanego obszaru.
- Monitoruje wdrożenie poleceń pokontrolnych z przeprowadzonych kontroli finansowych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

Dział Zarządzania Zgodnością

- Odpowiada za nadzór nad zapewnieniem zgodności przez spółki Grupy ORLEN z wymaganiami przepisów prawa, regulacji

wewnętrznych, dobrowolnie przyjętych standardów postępowania oraz norm etycznych.

- Kluczowe założenie systemu compliance Grupy ORLEN obejmuje proces proaktywnego monitorowania otoczenia regulacyjnego wszystkich korporacyjnych procesów biznesowych oraz jednolitego podejścia do wdrażania i raportowania zgodności wymagań w ramach całej Grupy ORLEN.
- W ramach struktury PKN ORLEN system compliance funkcjonuje w formule rozproszonej, zakładającej zarządzanie ryzykiem braku zgodności (compliance), pod nadzorem Dyrektora Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością, przez Dyrektorów bezpośrednio podległych członkowi Zarządu. Proces zarządzania zgodnością jest cyklicznie raportowany do Zarządu i Rady Nadzorczej spółki.
- Wnosi uwagi i przygotowuje propozycje zmian w wewnętrznych regulaminach, procedurach i zarządzeniach zarówno dla PKN ORLEN, jak i spółek Grupy ORLEN.

Zespół Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

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

raportowanie wyników kontroli do Zarządu PKN ORLEN.

- Przygotowuje propozycję tematów audytów, projektów doradczych, kontroli oraz kontroli finansowych w oparciu o dokonaną ocenę ryzyk przez obszary biznesowe.
- Przeprowadza szkolenia z identyfikacji, definiowania i oceny ryzyk procesowych, projektowych i związanych z realizacją celów strategicznych oraz z metodologii testowania mechanizmów kontrolnych.
- Wspiera obszary biznesowe oraz kierowników projektu i osoby zaangażowane w działania projektowe podczas definiowania i wyceny ryzyk z wykorzystaniem funkcjonalności systemu Magique oraz systemu PPM CA Clarity.
- Aktywnie uczestniczy w spotkaniach mających na celu usprawnienie funkcjonalności systemów Magique oraz PPM CA Clarity w zakresie zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz projektowym.

Dział Systemów Zarządzania oraz Regionalny Zespół Systemów Zarządzania – Gdańsk

- Nadzoruje prawidłowość funkcjonowania i doskonalenia Systemów Zarządzania: Jakością, Środowiskowego, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, Bezpieczeństwem Informacji, Energią, Bezpieczeństwem Żywności oraz ISCC i KZR INiG, stanowiących elementy Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ) w PKN ORLEN.
- Utrzymuje kontakty z niezależnymi certyfikatorami, instytucjami, jednostkami badawczymi, stowarzyszeniami oraz użytkownikami Systemów Zarządzania.

- Nadzoruje realizację celów przyjętych przez Zarząd w Polityce ZSZ, ich aktualność i dostosowanie do zmieniających się warunków wewnątrz i na zewnątrz.
- Nadzoruje dokonywanie oceny realizacji Polityk Zintegrowanego Systemu Zarządzania przez kierujących komórkami organizacyjnymi.
- Organizuje i realizuje czynności audytorskie wdrożonych i wdrażanych Systemów Zarządzania.
- Ocenia funkcjonowanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania na podstawie wyników audytów wewnętrznych, Przeglądów Zarządzania, zgłaszanych reklamacji/skarg.
- Opracowuje i nadzoruje udokumentowaną informację ZSZ.
- Prowadzi analizy danych dotyczących działań korekcyjnych/korygujących i zapobiegawczych, ocenia ich skuteczność.
- Prowadzi analizy danych z zakresu Systemów Zarządzania we wskazanych spółkach Grupy ORLEN.

Biuro Audytu

Biuro Audytu, realizując w PKN ORLEN oraz w spółkach Grupy ORLEN zadania audytowe, przyczynia się do wzrostu ich wartości m.in. poprzez:

- Rozpoznanie i ocenę znaczących ryzyk, zagrożeń oraz nieefektywności w funkcjonowaniu istniejącego systemu organizacyjnego firmy oraz w procesach biznesowych.
- Identyfikację oraz ocenę istniejących mechanizmów kontrolnych oraz promowanie ich ciągłego usprawniania.

- Dostarczanie rekomendacji wdrożenia rozwiązań i standardów, których celem jest zwiększenie prawdopodobieństwa realizacji celów poprzez m.in. redukcję ryzyka, wdrożenie nowych lub wzmocnienie obecnie funkcjonujących mechanizmów kontrolnych, poprawę skuteczności oceny systemu kontroli wewnętrznej oraz zwiększenie wydajności procesów biznesowych.
- Monitorowanie wdrożenia rekomendacji z przeprowadzonych zadań audytowych.

Biuro Audytu 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.



GRI 11.201

Zarządzanie tematem istotnym: Przeciwdziałanie korupcji

Celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa.

W Grupie ORLEN obowiązuje **Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN**, jak również stosowane są rozwiązania organizacyjne i proceduralne w celu zapewnienia uczciwego i transparentnego modelu prowadzenia działalności biznesowej przez spółki Grupy ORLEN. Gwarantują one zaufanie, bezpieczeństwo obrotu gospodarczego, wolną konkurencję oraz wartość dla wszystkich interesariuszy Grupy ORLEN.

W przypadku wystąpienia rzeczywistych negatywnych oddziaływań spółki Grupy ORLEN przygotowane są, w ramach wewnętrznych procedur, mechanizmów kontrolnych oraz zgodnie z obowiązującym prawem, do adekwatnej reakcji i podjęcia stosownej współpracy z organami ścigania w przypadku wystąpienia takiej konieczności.

W ramach profilaktyki antykorupcyjnej realizowane są regularne szkolenia w tym zakresie, na stronach internetowych i intranetowych prowadzone są kampanie propagujące właściwe zachowania (Międzynarodowy Dzień Przeciwdziałania Korupcji). Dostępny jest również **Poradnik antykorupcyjny dla pracowników i kontrahentów spółek Grupy Kapitałowej ORLEN**. Opracowywany jest także zbiorczy roczny raport antykorupcyjny Grupy ORLEN obejmujący kwestie stosowania w poszczególnych spółkach przedsięwzięć związanych z przeciwdziałaniem korupcji.

W Grupie ORLEN wprowadzane są standardy w zakresie polityk związanych z przeciwdziałaniem korupcji, których stan wdrożenia i realizacji są na bieżąco monitorowane. W Polityce przeciwdziałania

korupcji i nadużyciom w Grupie ORLEN wskazane zostały konkretne mierniki podejmowanych czynności. Ponadto Biuro Kontroli i Bezpieczeństwa monitoruje sprawy karne, które dotyczą spółek Grupy ORLEN. W spółkach Grupy ORLEN wdrożone zostały i na bieżąco są aktualizowane standardy antykorupcyjne oraz spójne rozwiązania organizacyjne i systemowe z nimi związane. Ze względu na różnice pomiędzy poszczególnymi spółkami Grupy ORLEN, wynikające m.in. z wielkości aktywów spółki, przedmiotu jej działalności, liczby pracowników czy jurysdykcji rynku działalności, standardy antykorupcyjne wdrażane są adekwatnie.

W Grupie ORLEN utworzone zostały kanały informowania w ramach **Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości**, które umożliwiają interesariuszom informowanie praktycznie o wszelkich nieprawidłowościach, w tym o przejawach zachowań korupcyjnych. Każde zgłoszenie o nieprawidłowościach podlega weryfikacji oraz kierowane jest do działań następczych.

Potencjalne skutki korupcji lub ryzyka korupcji w łańcuchu dostaw w PKN ORLEN zabezpieczane są procedurami weryfikacyjnymi oraz poprzez stosowanie w procesach biznesowych mechanizmów kontrolnych mitygujących ryzyka. W spółkach Grupy ORLEN wdrażane są standardy w zakresie najważniejszych procesów biznesowych, w których identyfikowane są ryzyka korupcji i nadużyć. Standardy te dotyczą również nadzoru nad prawidłowością prowadzonych postępowań oraz szeroko rozumianej oceny i weryfikacji dostawców. Spółki nie podejmują współpracy z podmiotami o wysokim ryzyku korupcji. Ponadto spółki Grupy ORLEN współpracują z organami ścigania i wymiaru sprawiedliwości w zakresie postępowań karnych i wymiany informacji.

Do zgłaszania nieprawidłowości są przeznaczone kanały zgłaszania nieprawidłowości w postaci Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości,

który umożliwia interesariuszom spółek Grupy ORLEN informowanie o istotnych nieprawidłowościach (wyraźnie dostrzegalnych lub takich, co do których zaistnienia zachodzi uzasadnione podejrzenie), które doprowadzają lub mogą doprowadzić do:

- Złamania prawa lub wewnętrznych uregulowań spółek Grupy ORLEN.
- Narażenia działalności spółek Grupy ORLEN na poważne szkody.

Zasady anonimowego zgłaszania nieprawidłowości stanowią obecnie standard w Grupie ORLEN i są wdrażane w spółkach odpowiednio do ich specyfiki i jurysdykcji, w której prowadzą działalność biznesową. Na ich podstawie w spółkach funkcjonują kanały zgłaszania naruszeń prawa, które zapewniają anonimowość zgłoszeń i poufność zgłaszającym.

W PKN ORLEN obszar przeciwdziałania korupcji i łapownictwu jest również zarządzany poprzez **kontrole finansowe** prowadzone przez Dział Kontroli Finansowej w Biurze Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością. Dział Kontroli Finansowej realizuje swoje statutowe zadania w ramach kontroli finansowych przeprowadzanych w PKN ORLEN oraz spółkach Grupy ORLEN.

Ponadto Dział Kontroli Finansowej na podstawie obowiązujących wewnętrznych regulacji jest uprawniony do prowadzenia ww. kontroli finansowych w spółkach dawnej Grupy LOTOS oraz PGNiG.

Działania kontroli finansowej w 2022 roku realizowane były w oparciu o roczne plany kontroli zatwierdzone przez Prezesa Zarządu PKN ORLEN oraz na podstawie wniosków zgłaszanych do Dyrektora Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością przez Członków Zarządu PKN ORLEN i poszczególne obszary biznesowe.

W wyniku ustaleń zawartych w raportach z kontroli finansowych wydawane były polecenia pokontrolne, które definiowały i nadawały priorytet działania, jakie należy podjąć w celu usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia działalności kontrolowanego obszaru.

Dział Kontroli Finansowej prowadzi proces monitorowania realizacji wydanych poleceń pokontrolnych w sposób ciągły, tj. do momentu uzyskania potwierdzenia wdrożenia działań naprawczych. Zasady i tryb monitorowania poleceń pokontrolnych zostały określone w **Regulaminie prowadzenia kontroli finansowej** przez Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością. Dyrektor Biura Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością dwa razy w roku przedstawia Zarządowi PKN ORLEN oraz Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej PKN ORLEN sprawozdanie z realizowanych kontroli finansowych oraz sprawozdanie ze stanu wdrożenia wydanych poleceń pokontrolnych.

W roku 2022 w wyniku przeprowadzonych wszystkich kontroli finansowych przez Dział Kontroli Finansowej w Biurze Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością do skontrolowanych obszarów skierowano łącznie **177 poleceń pokontrolnych, z czego 45 dotyczyło komórek organizacyjnych PKN ORLEN oraz 132 spółek z Grupy ORLEN.**

Biuro Audytu, realizując **audyty**, każdorazowo analizuje i ocenia ryzyko potencjalnych defraudacji i nadużyć w analizowanych procesach w organizacji, jak również występowanie oraz skuteczność istniejących mechanizmów zabezpieczających przed tymi ryzykami. Dotyczy to m.in. procesów sprzedażowych, zakupowych, logistycznych, a także innych w badanych obszarach biznesowych PKN ORLEN oraz Grupie ORLEN. Biuro Audytu opracowuje rekomendacje wdrożenia rozwiązań i standardów, których celem jest redukcja ryzyk poprzez wdrożenie nowych lub wzmocnienie

obecnie funkcjonujących mechanizmów kontrolnych. W przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości, w tym informacji o zdarzeniu uzasadniającym podejrzenie popełnienia przestępstwa, Biuro Audytu zobowiązane jest do zgłoszenia tego faktu do Biura Kontroli i Bezpieczeństwa PKN ORLEN.

Kluczowe polityki

Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Grupie Kapitałowej ORLEN – ma na celu zwiększenie antykorupcyjnej świadomości pracowników, kształtowanie pożądanых 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 w Grupie ORLEN odpowiada koordynator do spraw antykorupcyjnych PKN ORLEN. Schemat działań oparty został na trzech filarach: pracownikach bezpośrednio podejmujących czynności w procesach biznesowych, pracownikach odpowiedzialnych za funkcje wsparcia w zakresie bezpieczeństwa gospodarczego, a także pracownikach odpowiedzialnych za kontrolę wewnętrzną i audyt.

Polityka zarządzania konfliktem interesów w Grupie Kapitałowej ORLEN – zapewnia transparentność w relacjach biznesowych oraz identyfikuje i zarządza przypadkami potencjalnego i rzeczywistego konfliktu interesów, który dotyczy pracowników i przedstawicieli interesariuszy zewnętrznych.

Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości (ASZN) – umożliwia m.in. pracownikom PKN ORLEN informowanie o nieprawidłowościach i naruszeniach prawa związanych z działalnością spółki. Zgłoszeń można dokonywać poufnie i anonimowo, chroniąc

swoją tożsamość i zwiększając bezpieczeństwo spółki. ASZN zapewnia pisemne i ustne możliwości zgłaszania naruszeń prawa oraz ochronę osób zgłaszających.

Polityka przyjmowania i wręczania upominków w Grupie Kapitałowej ORLEN – jej celem jest przeciwdziałanie korupcji, zapewnienie transparentności w relacjach biznesowych i umożliwienie rejestracji przyjmowanych i wręczanych upominków. W polityce tej określone zostały najważniejsze zasady dotyczące przyjmowania i wręczania upominków oraz odpowiedzialność pracowników.

Zasady organizacji procesu weryfikacji kontrahentów PKN ORLEN – proces weryfikacji kontrahentów obejmuje zespół działań, których podjęcie pozwala na identyfikację kontrahenta, ustalenie okoliczności związanych z transakcją oraz dochowanie należytej staranności przy podejmowaniu decyzji o jej zawarciu albo kontynuowaniu zawartej transakcji z kontrahentem.

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.

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.

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.

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

Regulamin prowadzenia kontroli finansowej przez Biuro Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością – określa zasady przeprowadzania kontroli finansowych w PKN ORLEN i 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 S.A. audytów, projektów 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.

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.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – dokument opisujący standardy działania dotyczące zapewnienia jakości, ograniczania wpływu na środowisko, BHP, bezpieczeństwa informacji i bezpieczeństwa żywności. Funkcjonuje jako deklaracja dotycząca zapewnienia jakości, minimalizowania wpływu na środowisko, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i bezpieczeństwa informacji – ściśle powiązana z wartościami PKN ORLEN.

Spółki dawnej Grupy LOTOS do 1 sierpnia 2022 roku i dawnej PGNiG do 2 listopada 2022 roku, a także do końca 2022 roku stosowały adekwatne dla Grupy ORLEN polityki i rozwiązania dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, zapewniając analogiczną ochronę dla prowadzonej działalności.

2. Kluczowe wskaźniki efektywności

GRI 11.20.2

Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka.

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

- **Defraudacje i nadużycia** – 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 37 procesach w obszarach sprzedaży detalicznej i hurtowej, zakupowych, marketingowych, bezpieczeństwa, finansów, kadrowych, handlu ropą i prawnym.
- **Działania pracowników prowadzące do naruszenia prawa przez spółkę** – ryzyko, że w wyniku działań pracowników lub podwykonawców w imieniu spółki lub jej spółki zależnej nastąpi naruszenie przepisów prawa krajowego lub międzynarodowego. Ryzyko zostało zidentyfikowane w 24 procesach w obszarach zakupowych, sprzedaży detalicznej, bezpieczeństwa, finansów, handlu ropą, marketingu i prawnym.
- **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 i hurtowej.

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 64 procesach oraz niezależnej ich weryfikacji przez Dział Kontroli Wewnętrznej w oparciu o zidentyfikowane nieprawidłowości w ramach prowadzonych działań kontrolnych.

W 2022 roku systemem ERM objęte były: PKN ORLEN, ANWIL, Grupa ORLEN Lietuva, Grupa ORLEN Unipetrol, ORLEN Deutschland GmbH, ORLEN Paliwa i ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, co stanowi blisko 10% spółek wchodzących w skład Grupy ORLEN.

W 2022 roku w ramach corocznego procesu samooceny ryzyk i testowania mechanizmów kontrolnych w PKN ORLEN przeprowadzono ocenę **629** ryzyk poprzez przetestowanie **1027** mechanizmów kontrolnych w **195** procesach biznesowych. W spółkach Grupy ORLEN dokonano oceny **222** ryzyk oraz przetestowano **723** mechanizmy kontrolne w **89** procesach.¹



¹ Dane nie obejmują: Grupy ORLEN Lietuva, Grupy ORLEN Unipetrol i ORLEN Paliwa Sp. z o.o. Proces samooceny w tych spółkach będzie realizowany w kolejnych latach.

GRI 11.20.3

Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji*

- Całkowita liczba i procent członków organu zarządzającego, którym przekazano politykę i procedury antykorupcyjne organizacji – 100%
- Całkowita liczba i odsetek pracowników, którym przekazano politykę i procedury antykorupcyjne organizacji – 100%
- Całkowita liczba i procent partnerów biznesowych, którym przekazano politykę i procedury antykorupcyjne organizacji – 100%
Informację o standardach antykorupcyjnych obowiązujących w Grupie ORLEN otrzymują wszyscy kontrahenci zarówno podczas zawierania umów handlowych, jak i poprzez udostępnienie najważniejszych informacji na stronie www.orlen.pl lub stronach spółek z Grupy ORLEN.
- Łączna liczba i procent członków organu zarządzającego, którzy przeszli szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji – 100%. Każdy nowo powołany członek organu zarządzającego przechodzi szkolenie antykorupcyjne.
- Łączna liczba i procent pracowników, którzy przeszli szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji – 100% (szkolenie e-learningowe podstawowe). Szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji w Grupie ORLEN realizowane jest w dwóch etapach. Etap pierwszy obejmuje szkolenie podstawowe, do którego odbycia raz na dwa lata zobowiązanych jest 100% pracowników. Drugi etap to szkolenie doskonalące, adresowane do osób zatrudnionych w obszarach biznesowych o najwyższym ryzyku korupcyjnym.

*Wskaźnik nie obejmuje dawnej Grupy LOTOS i Grupy PGNiG.

GRI 11.20.4

Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie

- Całkowita liczba i charakter potwierdzonych przypadków korupcji – nie stwierdzono
- Łączna liczba potwierdzonych incydentów, w których pracownicy zostali zwolnieni lub ukarani dyscyplinarnie za korupcję – nie stwierdzono
- Całkowita liczba potwierdzonych przypadków rozwiązania lub nieprzedłużenia umów z partnerami biznesowymi z powodu naruszeń związanych z korupcją – nie stwierdzono
- Publiczne sprawy sądowe dotyczące korupcji wniesione przeciwko organizacji lub jej pracownikom w okresie sprawozdawczym oraz wyniki takich spraw – nie stwierdzono



GRI 11.20.5

Transparentność dot. umów i licencji

Transparentność umów zapewnia ich digitalizacja, a tym samym możliwość odtworzenia zmian w ramach czynności kontrolno-audytowych. Umowy handlowe objęte są tajemnicą przedsiębiorstwa i nie są upubliczniane. Nie jest planowane upublicznianie umów i licencji z uwagi na bezpieczeństwo prowadzonej działalności biznesowej w odniesieniu do spółek Grupy ORLEN oraz kontrahentów.

W PKN ORLEN funkcjonują polityki i regulacje, których celem jest zapewnienie przejrzystości zawieranych umów. Są to m.in. **Instrukcja dotycząca sporządzania, rejestrowania, opiniowania, akceptowania, podpisywania i archiwizowania umów** zawieranych przez PKN ORLEN oraz Instrukcja

zakupów, które opisują zasady zawierania i przygotowywania umów. W organizacji zostały opracowane różnego rodzaju klauzule (np. o ochronie informacji, zabezpieczające prawa do rozwiązań wynalazczych, klauzule sankcyjne, antykorupcyjne i inne), które pracownicy PKN ORLEN są zobowiązani stosować przygotowując projekty umów. Treść projektu umowy, przed jej zawarciem, jest uzgadniania z innymi komórkami organizacyjnymi PKN ORLEN, m.in. z obszarem Prawnym, Finansowym, Podatkowym, Kontrolingiem.

W trakcie realizacji audytów Biuro Audytu analizuje zapisy umów odnoszące się do analizowanych procesów biznesowych w zakresie ich przejrzystości oraz pod kątem identyfikacji ewentualnych ryzyk.



3. Procedury 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.

Kluczowe role w Systemie Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym

SCHEMAT 15 I



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 Grupy ORLEN.

Druga linia obrony/prewencji - funkcja compliance i Zintegrowany System Zarządzania

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 Zintegrowanym Systemem Zarządzania.
- 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.

W PKN ORLEN za kontrolę finansową odpowiedzialny jest **Dział Kontroli Finansowej w Biurze Kontroli Finansowej, Zarządzania Ryzykiem i Zgodnością**.

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 zatwierdzane 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. Ponadto prowadzony jest proces monitorowania realizacji poleceń pokontrolnych, który ma charakter ciągły, aż do momentu uzyskania potwierdzenia wdrożenia działań naprawczych. Dwa razy w roku przygotowywane są dla Zarządu PKN ORLEN i Komitetu Audytu Rady Nadzorczej PKN ORLEN sprawozdania z kontroli finansowych oraz sprawozdania ze stanu wdrożenia wydanych poleceń pokontrolnych.

Funkcjonujący w PKN ORLEN Zintegrowany System Zarządzania uwzględnia wyniki audytów, przeglądów, zgłaszanych reklamacji i skarg, dodatkowo podejmowane są działania zapobiegawcze/korygujące wynikające ze zidentyfikowanych w ramach powyższych procesów niezgodności. Wszystkie wymienione działania mają na celu zapewnienie zgodności z przyjętymi normami odniesienia, tj.: ISO 9001 i AQAP 2110 (systemem zarządzania jakością), ISO 14001 (systemem zarządzania środowiskowego), ISO 45001 (system zarządzania BHP), ISO 50001 (system zarządzania energią) oraz ISO/IEC 27001 (system zarządzania bezpieczeństwem informacji), Systemem Certyfikacji Biomasy i Biopaliw ISCC i KZRINiG, 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 – w 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.

W ZSZ stosowane jest podejście procesowe polegające na zidentyfikowaniu i zmapowaniu – z uwzględnieniem analizy kontekstu

funkcjonowania całej organizacji – procesów niezbędnych do zapewnienia zgodności z wymaganiami oferowanych klientom wyrobów i usług, przy zachowaniu proekologicznych metod produkcji, proekologicznego podejścia i minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko, ciągłej poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz spełniania wymagań we wszystkich obszarach mających wpływ na bezpieczeństwo informacji przetwarzanych w PKN ORLEN. W spółce zidentyfikowano łącznie 54 procesy/podprocesy, dla których określono 135 mierników.

Zgodnie z podejściem opartym na ryzyku, właściciele procesów odpowiadają za identyfikację zagrożeń i możliwości (ryzyk i szans), które mogą potencjalnie wpływać na działania i efektywność realizowanych procesów – spełnienie wymagań klientów i podejmowanie odpowiednich, „proporcjonalnych” działań z nimi związanych. W sposób procesowy realizowany jest system audytów wewnętrznych, weryfikujący zgodność działania poszczególnych obszarów z przyjętymi do stosowania standardami. Podejmowane działania doskonalące obejmują warunki wewnętrzne i zewnętrzne oraz identyfikują szanse i możliwości, jakie pojawiają się przed organizacją.

Trzecia linia obrony/prewencji – funkcja audytu i kontroli wewnętrznej

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

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

Niezależność Biura Audytu jest zapewniona poprzez odpowiednią podległość funkcjonalną

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

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

Biuro Audytu prowadzi bieżący monitoring wydanych rekomendacji, z którego przygotowuje sprawozdanie, wskazując stopień ich wdrożenia. Adresatami raportu z monitoringu 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, a także niezbędne narzędzia, w tym m.in. możliwość wspierania się usługami wywiadowni gospodarczych i detektywów. W domniemanych przypadkach korupcji ma także miejsce ścisła współpraca z organami ścigania, w tym z policją i CBA. Równoległe funkcjonowanie wszystkich wskazanych elementów umożliwia sprawowanie stałego i skutecznego nadzoru w zakresie przeciwdziałania korupcji. Od 2018 roku w Grupie ORLEN funkcjonują **koordynatorzy do spraw antykorupcyjnych lub osoby współpracujące z koordynatorem do spraw antykorupcyjnych PKN ORLEN** w przypadku spółek Grupy ORLEN, w których nie ma wydzielonych komórek organizacyjnych do spraw bezpieczeństwa.

W ramach kontroli wewnętrznej prowadzone są kontrole oraz postępowania weryfikacyjne w PKN ORLEN oraz w spółkach Grupy ORLEN.

Kontrole prowadzone są na polecenie Prezesa Zarządu, Dyrektora Generalnego PKN ORLEN. Postępowania weryfikacyjne przeprowadza się na polecenie Dyrektora Biura Kontroli i Bezpieczeństwa. Czynności te mają za zadanie w szczególności:

- ujawnianie nieprawidłowości oraz nadużyć,
- ocenę zgodności działań pracowników spółek Grupy ORLEN z obowiązującym porządkiem prawnym, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi i ustalonymi normami oraz zasadami wiedzy fachowej,
- analizę i przeciwdziałanie zagrożeniom interesów spółek Grupy ORLEN, w tym wskazywanie proponowanych sposobów likwidacji niekorzystnych zjawisk w bieżącej pracy i zapobieganie ich powstawaniu w przyszłości.

Kontrole, w ramach realizacji celów nadzoru właścicielskiego, prowadzone są w spółkach Grupy ORLEN na podstawie formalnych uprawnień PKN ORLEN, jako akcjonariusza/udziałowca danej spółki Grupy ORLEN, bez konieczności zawierania odrębnych umów w tym zakresie oraz na koszt PKN ORLEN. Jednak z zastrzeżeniem, że zasady przeprowadzania kontroli i postępowań weryfikacyjnych w spółkach Grupy ORLEN z siedzibami poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej muszą być poddane każdorazowo indywidualnej analizie na gruncie lokalnego prawa w zakresie uwarunkowań formalnoprawnych i podatkowych ich realizacji. Rekomendacje pokontrolne wydawane są w celu likwidacji niekorzystnych zjawisk, a także w celu zapobiegania powstawaniu zagrożeń dla Grupy ORLEN w przyszłości.

4. Istotne ryzyka i sposoby zarządzania nimi

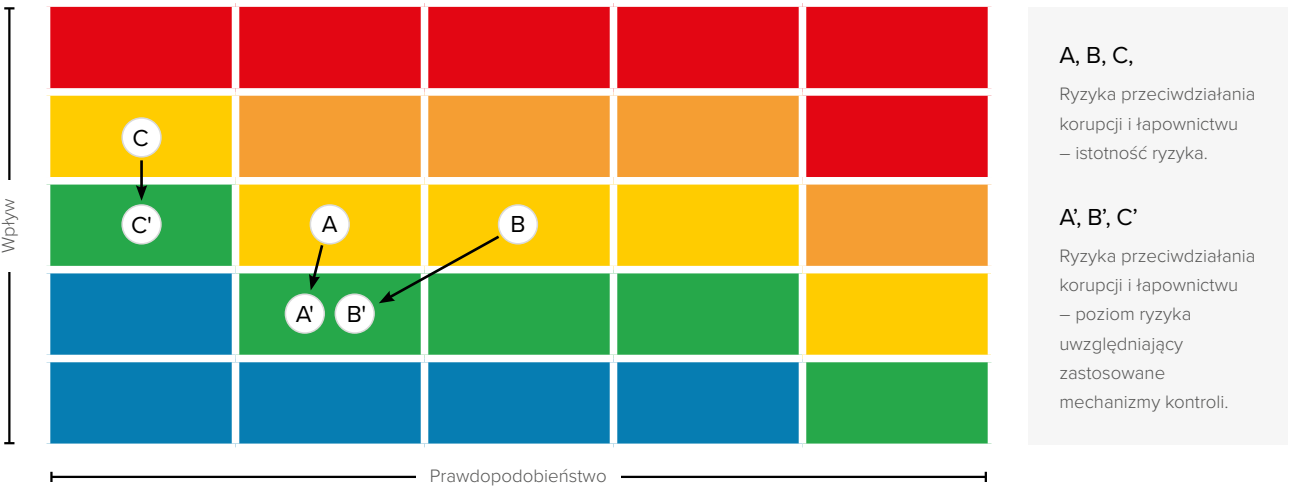
TABELA 87 | Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

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.	

Legenda tabeli

Istotność ryzyka dla organizacji	krytyczna	wysoka	średnia	niska	bardzo niska
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.



Zatwierdzenie Sprawozdania na temat informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2022 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 27 kwietnia 2023 roku.

Daniel Obajtek

Prezes Zarządu

Armen Artwich

Członek Zarządu

Adam Burak

Członek Zarządu

Patrycja Klarecka

Członek Zarządu

Krzysztof Nowicki

Członek Zarządu

Robert Perkowski

Członek Zarządu

Michał Róg

Członek Zarządu

Piotr Sabat

Członek Zarządu

Jan Szewczak

Członek Zarządu

**Iwona Waksmundzka-
Olejniczak**

Członek Zarządu

Józef Węgrecki

Członek Zarządu