



SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN
I PKN ORLEN S.A.
ZA 2017 ROK

2017

Spis treści:

1. PODSTAWY SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA.....	3
2. MODEL BIZNESOWY	4
2.1 Schemat powiązań pomiędzy obszarami działalności Grupy ORLEN	4
2.2 Organizacja Grupy ORLEN.....	5
2.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.	5
2.2.2 Grupa ORLEN.....	5
2.2.3 Segmenty operacyjne.....	6
2.3 Nasi interesariusze.....	7
2.4 Strategia Grupy ORLEN	8
2.5 Nasza misja i wartości	9
3. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI PKN ORLEN I GRUPY ORLEN	10
3.1 Główne wskaźniki efektywności operacyjnej.....	10
3.2 Wskaźniki efektywności w obszarze społecznym	11
3.3 Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	12
3.4 Główne wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym.....	13
3.5 Główne wskaźniki efektywności z obszaru poszanowania praw człowieka w PKN ORLEN i Grupie ORLEN.....	14
3.6 Wskaźniki dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu w PKN ORLEN i Grupie ORLEN	14
4. OPIS KLUCZOWYCH POLITYK I REZULTATÓW ICH STOSOWANIA.....	15
4.1 Zintegrowany System Zarządzania.....	15
4.2 Polityki dotyczące zagadnień społecznych.....	15
4.3 Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych.....	16
4.4 Polityki dotyczące zagadnień środowiska naturalnego	17
4.5 Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka.....	17
4.6 Polityki dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	18
5. OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	19
5.1 Zintegrowany System Zarządzania.....	19
5.2 Zagadnienia społeczne	19
5.3 Zagadnienia pracownicze	20
5.4 Zagadnienia środowiskowe.....	22
5.5 Zagadnienia poszanowania praw człowieka.....	22
5.6 Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	23
6. OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ.....	24
7. ZATWIERDZENIE SPRAWOZDANIA NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH GRUPY ORLEN I PKN ORLEN	27

1. PODSTAWY SPORZĄDZENIA SPRAWOZDANIA

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych („Sprawozdanie”) obejmuje dane dotyczące **Grupy Kapitałowej Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („Grupa ORLEN”) oraz **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN S.A.** („PKN ORLEN”, „Spółka”) za okres 2017 roku.

Oświadczenie zostało przygotowane zgodnie z Art. 49b 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.

Model biznesowy, kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności oraz stosowane procedury i potencjalne ryzyka zostały zaprezentowane w niniejszym Sprawozdaniu z perspektywy Grupy ORLEN oraz PKN ORLEN.

Pełny opis wszystkich aspektów działalności niefinansowej Grupy ORLEN zostanie opublikowany w postaci **Raportu Zintegrowanego Grupy ORLEN za 2017 rok** w wersji on-line w 2018 roku.

Raport Zintegrowany zostanie przygotowany zgodnie ze standardem Global Reporting Initiative, wersja G4 oraz wytycznymi w zakresie raportowania zintegrowanego International Integrated Reporting Council i poddany weryfikacji przez niezależnego audytora w oparciu o standard ISAE3000.

2. MODEL BIZNESOWY

2.1 Schemat powiązań pomiędzy obszarami działalności Grupy ORLEN



SEGMENTY OPERACYJNE GRUPY ORLEN



WYDOBYCIE

- Projekty poszukiwawczo-wydobywcze w Polsce i Kanadzie.
- 152,6 mln boe²** łącznych zasobów 2P³ ropy i gazu.
- 15,6 tys. boe/d** średniego wydobycia w 2017 roku.

KANADA



Zasoby 2P 141,1 mln boe

POLSKA



Zasoby 2P 11,5 mln boe



DOWNSTREAM

- Ponad **35 mln ton** mocy przerobowych 6 rafinerii⁴ Grupy ORLEN w Polsce, Czechach i na Litwie.
- 3,8 tys. km** sieci rurociągów i **47** baz magazynowych i terminali.
- Główne projekty rozwoju:
 - instalacja **Polietylenu** w Unipetrol,
 - instalacja **Metatezy i Visbreakingu** w PKN ORLEN.

PRODUKCJA



RAFINERIA

PKN ORLEN, Unipetrol, ORLEN Lietuva, ORLEN Południe



ENERGETYKA

CCGT Włocławek i Płock, Elektrociepłownia Płock i pozostałe EC



PETROCHEMIA

PKN ORLEN, Unipetrol, ANWIL i Basell Orlen Polyolefins

LOGISTYKA



RUROCIĄGI PRODUKCYJNE I SUROWCOWE



TERMINALE



KOLEJ



CYSTERNY

SPRZEDAŻ



HURTOWA SPRZEDAŻ paliw i pozostałych produktów rafineryjnych



HURTOWA SPRZEDAŻ produktów petrochemicznych

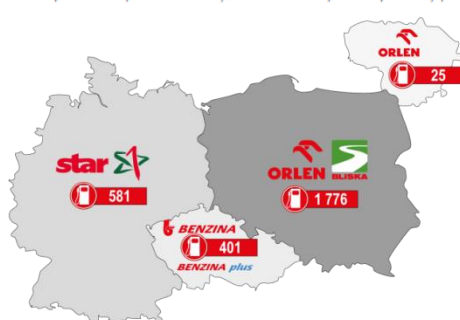


DETAL paliwa i produkty pozapaliwowe



DETAL

- 2 783** stacje paliw.
- Udziału w rynku detalicznym: **34,0%** Polska, **6,1%** Niemcy, **21,0%** Czechy i **4,5%** Litwa.
- 1 793** punkty Stop Cafe i Stop Cafe Bistro w Polsce, Czechach i na Litwie.



1) Zysk operacyjny wg wyceny zapasów metodą LIFO powiększony o amortyzację.
 2) ang. barrel of oil equivalent – baryłka ekwiwalentu ropy naftowej.
 3) Zasoby pewne i prawdopodobne.
 4) Rafinerie w Płocku, Trzebinie, Jedliczu, Możejkach, Kralupach i Litwinowie.

2.2 Organizacja Grupy ORLEN

2.2.1 Jednostka Dominująca – PKN ORLEN S.A.

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

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

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

Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest przerób ropy naftowej oraz produkcja paliw, wyrobów petrochemicznych i chemicznych, jak również sprzedaż hurtowa i detaliczna produktów paliwowych. PKN ORLEN wytwarza, prowadzi dystrybucję i obrót energią elektryczną i ciepłą.

Spółka prowadzi również działalność usługową: magazynowanie ropy naftowej i paliw, transport drogowy i kolejowy, usługi konserwacyjno-remontowe, laboratoryjne, ochrony, projektowe, administracyjne oraz ubezpieczeniowe i finansowe.

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

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

2.2.2 Grupa ORLEN

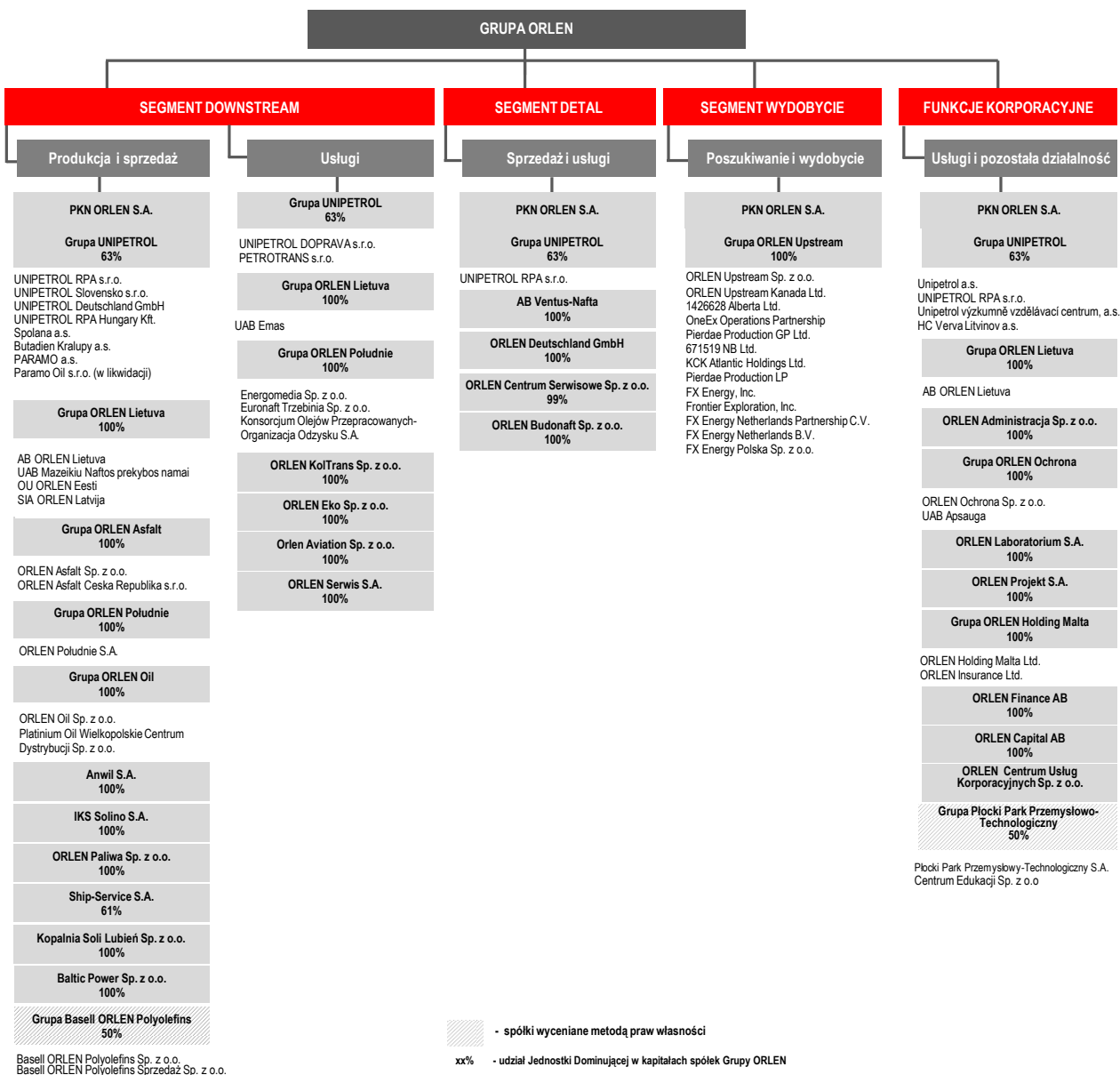
Grupa ORLEN obejmuje PKN ORLEN jako Jednostkę Dominującą oraz jednostki zlokalizowane na terenie Polski, Niemiec, Czech, Litwy, Malty, Szwecji, Holandii, Słowacji, Węgier, Estonii i Łotwy oraz USA i Kanady.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku w skład Grupy ORLEN wchodziło 69 spółek, w tym 59 spółek zależnych.

Spółki Grupy ORLEN prowadzą działalność:

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

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

SCHEMAT 1. Powiązania kapitałowe i organizacyjne Grupy ORLEN na dzień 31 grudnia 2017 roku.


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

2.2.3 Segmenty operacyjne

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

Segment Downstream

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

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

wytwórcą ciepła i energii elektrycznej - główne aktywa energetyczne segmentu Downstream to Zakład Elektrociepłowni PKN ORLEN w Płocku (największy zawodowy blok wytwórczy w Polsce wykorzystywany do zasilania instalacji produkcyjnych w media), Elektrociepłownię w Grupie Unipetrol i ORLEN Lietuva oraz oddana do eksploatacji w 2017 roku elektrociepłownia gazowo-parowa CCGT we Włocławku. Uruchomienie instalacji CCGT w Płocku planowane jest w pierwszej połowie 2018 roku.

Segment Detal

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

W Polsce stacje paliw działają pod marką ORLEN w segmencie premium oraz Bliska w segmencie ekonomicznym, w Republice Czeskiej głównie pod marką Benzina, Benzina Plus, Standard, Expres, natomiast na Litwie pod marką ORLEN (segment premium). Na rynku niemieckim spółka ORLEN Deutschland zarządza stacjami ekonomicznymi pod marką STAR, a uzupełnieniem sieci jest kilkanaście stacji przymarketowych Famila.

Segment realizuje program inwestycyjny obejmujący otwarcia nowych stacji paliw oraz obiektów autostradowych (tzw. MOP-miejsce obsługi podróżnych), modernizacje istniejących obiektów, rebranding stacji Bliska, korporacyjne programy lojalnościowe oraz dalszy rozwój gastronomii i nowych formatów sklepowych. Obecnie w Polsce dynamicznie rozwijany jest nowoczesny koncept sklepu pod marką własną O!Shop.

Segment Wydobywanie

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

Celem prowadzonej działalności jest zwiększanie poziomu wydobywania i wielkości posiadanych zasobów 2P, koncentracja na dobrej jakości aktywach i najbardziej rentownych projektach oraz elastyczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku ropy i gazu. Na koniec 2017 roku zasoby 2P należące do spółek segmentu Wydobywania wynosiły około 153 mln boe, a łączne wydobywanie w 2017 roku osiągnęło poziom 15,6 tys. boe/d.

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

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

2.3 Nasi interesariusze

Interesariusze to grupy osób i podmiotów, na które Grupa ORLEN wywiera wpływ poprzez prowadzoną działalność gospodarczą, które także mogą wywierać wpływ na organizację i sposób działania Grupy ORLEN.

Grupa ORLEN buduje kontakty z Interesariuszami w sposób odpowiedzialny w oparciu o zasady transparentności i dialogu. W trosce o jakość tych relacji, częstotliwość i kanały komunikacji dostosowywane są do charakterystyki i aktualnych oczekiwań Interesariuszy.

W proces doboru istotnych zagadnień z zakresu działalności niefinansowej do komunikowania przez PKN ORLEN zostali zaangażowani zewnętrzni i wewnętrzni Interesariusze. Przedstawiciele Grupy ORLEN i jej otoczenia w grudniu 2017 roku uczestniczyli w spotkaniu zrealizowanym w formule wyznaczonej przez międzynarodowy standard AA1000SES, zawierający zasady dotyczące zarządzania relacjami z Interesariuszami. Przedmiotem konsultacji były priorytetowe kierunki zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu, a także sformułowanie oczekiwań informacyjnych o działaniach firmy i ich wpływie społeczno-gospodarczym. Interesariusze za istotne aspekty niefinansowej działalności Koncernu uznali m.in.: odpowiedzialność za środowisko naturalne, wpływ na otoczenie lokalne, bezpieczeństwo procesów przemysłowych, odpowiedzialność za produkt. Efektem spotkania było również wypracowanie mapy interesariuszy Grupy ORLEN.


SCHEMAT 2. Mapa Interesariuszy Grupy ORLEN



2.4 Strategia Grupy ORLEN

Wizja rozwoju Koncernu w nowej strategii wpisuje się w globalne trendy między innymi w zakresie wykorzystania źródeł energii, rozwoju technologii oraz procesów społecznych, które wpłyną na nowe zachowania i oczekiwania klientów. Grupa ORLEN w latach 2017-21 będzie koncentrowała się na wzmacnianiu pozycji rynkowej, orientacji na klienta, wykorzystaniu zintegrowanego łańcucha wartości, w tym wzrastającej roli petrochemii oraz ostrożnej kontynuacji w segmencie wydobywania. Ważnym elementem strategii jest również nastawienie na innowacje tworzące wartość.

Filary strategii PKN ORLEN 2017-2021

 Budowa wartości	Zintegrowane aktywa i silna pozycja rynkowa Downstream	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpieczeństwo surowcowe • Doskonałość operacyjna • Efektywna sprzedaż
	Rozwój oferty i wysoka satysfakcja klientów Detalu	<ul style="list-style-type: none"> • Nowoczesna sieć sprzedaży paliw • Unikalne doświadczenia zakupowe • Doskonałość operacyjna
	Strategia ostrożnej kontynuacji Upstream	<ul style="list-style-type: none"> • Wzrost wydobywania w Polsce i Kanadzie • Ostrożna kontynuacja
 Ludzie	Innowacje tworzące wartość	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura innowacji • Innowacyjność wewnętrzna i zewnętrzna
	Troska o bezpieczeństwo i środowisko	<ul style="list-style-type: none"> • Zero wypadków przy pracy • Bezpieczeństwo procesowe • Troska o środowisko naturalne
	Działanie w oparciu o wartości ORLEN	<ul style="list-style-type: none"> • Odpowiedzialność • Rozwój • Ludzie • Energia • Niezawodność
 Siła finansowa	Solidne fundamenty	<ul style="list-style-type: none"> • Rating na poziomie inwestycyjnym • Dźwignia finansowa poniżej 30%
	Zabezpieczone finansowanie	<ul style="list-style-type: none"> • Zdywersyfikowane finansowanie • Możliwość rozwoju nieorganicznego
	Wyплата dywidendy	<ul style="list-style-type: none"> • Systematyczny wzrost dywidendy na akcję • Poziom uzależniony od sytuacji finansowej

Dynamika otoczenia rynkowego wymusza dostosowanie perspektywy planistycznej. Dlatego, w związku z dużą zmiennością parametrów makroekonomicznych, konkretne cele finansowe i operacyjne zaprezentowano jakoś średnia wartość w latach 2017-2018.

Główne parametry finansowe strategii Grupy ORLEN (średniorocznie w latach 2017-18):

- EBITDA wg LIFO na poziomie 8,8 mld zł,
- nakłady inwestycyjne na poziomie 5,4 mld zł,
- dźwignia finansowa poniżej 30%,
- konsekwentny wzrost poziomu dywidendy na akcję.

Szczegółowe założenia i cele strategiczne poszczególnych segmentów operacyjnych są dostępne na:

http://www.orlen.pl/PL/RelacjeInwestorskie/Prezentacje/Presentations/Strategia_rozwoju_PKN_ORLEN_2017_2021.pdf

2.5 Nasza misja i wartości

Wartości i zasady postępowania

„Wartości i zasady postępowania w PKN ORLEN” to przede wszystkim przewodnik dotyczący relacji zarówno wewnątrz firmy, ale również w otoczeniu zewnętrznym.

Kierunek zmian i wprowadzonych działań został doceniony zarówno przez polskich jak i międzynarodowych ekspertów. W latach 2014-2018 amerykański Instytut Ethisphere przyznał PKN ORLEN tytuł World's Most Ethical Company, umieszczając Spółkę jako jedyną firmę z Europy Środkowo – Wschodniej w zaszczytnym rankingu. Jednocześnie PKN ORLEN jako lider rozwiązań etycznych w regionie został po raz trzeci partnerem ogólnopolskiego konkursu „Etyczna Firma”, mającego na celu stworzenie polskiego odpowiednika rankingu firm etycznych.

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

NASZA MISJA:

Odkrywając i przetwarzając zasoby naturalne, napędzamy przyszłość



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Szanujemy naszych klientów, akcjonariuszy, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności



ROZWÓJ

Poszukujemy nowych możliwości



LUDZIE

Naszymi atutami są kompetencje, współpraca i uczciwość



ENERGIA

Działamy z entuzjazmem



NIEZAWODNOŚĆ

Można na nas polegać

NASZE CREDO:

ORLEN. NAPĘDZAMY PRZYSZŁOŚĆ.

3. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI PKN ORLEN I GRUPY ORLEN

3.1 Główne wskaźniki efektywności operacyjnej

Wyszczególnienie	j.m.	2017
Przerób ropy naftowej w Grupie ORLEN	[tys. t]	33 228
Wykorzystanie mocy przerobowych w Grupie ORLEN	[%]	94
Przerób ropy naftowej w PKN ORLEN	[tys. t]	15 220
Wykorzystanie mocy przerobowych w PKN ORLEN	[%]	93
Uzysk paliw w PKN ORLEN	[%]	80
Uzysk lekkich destylatów PKN ORLEN	[%]	32
Uzysk średnich destylatów w PKN ORLEN	[%]	48
Przerób ropy naftowej w ORLEN Lietuva	[tys. t]	9 821
Wykorzystanie mocy przerobowych w ORLEN Lietuva	[%]	96
Uzysk paliw w ORLEN Lietuva	[%]	75
Uzysk lekkich destylatów ORLEN Lietuva	[%]	30
Uzysk średnich destylatów w ORLEN Lietuva	[%]	45
Przerób ropy naftowej w Grupie Unipetrol	[tys. t]	7 894
Wykorzystanie mocy przerobowych w Unipetrol	[%]	91
Uzysk paliw w Grupie Unipetrol	[%]	79
Uzysk lekkich destylatów w Grupie Unipetrol	[%]	35
Uzysk średnich destylatów w Unipetrol	[%]	44
Sprzedaż wolumenowa	[tys. t]	42 382
Zainstalowana moc cieplna	[MWt]	4 382
Polska	[MWt]	2 576
Litwa	[MWt]	1 040
Czechy	[MWt]	766
Zainstalowana moc elektryczna	[MWe]	1 161
Polska	[MWe]	889
Litwa	[MWe]	160
Czechy	[MWe]	112
Liczba stacji benzynowych, w tym:	[liczba]	2 783
Polska	[liczba]	1 776
Niemcy	[liczba]	581
Czechy	[liczba]	401
Litwa	[liczba]	25
Wydobycie węglowodorów	[mln boe/rok]	5,7
Odwierci (netto)¹	[liczba]	16,5

1) wielkość skorygowana o udziały innych podmiotów

3.2 Wskaźniki efektywności w obszarze społecznym

Do głównych wskaźników efektywności w obszarze społecznym należą:

Wyszczególnienie	j.m.	2017
Ilość realizowanych projektów społecznych¹ z udziałem klientów	[liczba]	16
Wydarzenia promujące zdrowy styl życia oraz bezpieczeństwo		
Liczba uczestników ORLEN Warsaw Marathon	[osoby]	21 000
Oddziały straży pożarnej objęte pomocą	[liczba]	169
Projekty marketingowe² na rzecz mieszkańców Płocka	[liczba]	92
Polityka dobroczynności - Fundacja ORLEN DAR SERCA		
Ilość placówek objętych współpracą	[liczba]	350
Ilość dzieci objętych opieką	[liczba]	2 500
Obsługa klienta na stacji paliw - ilość skarg i reklamacji, w tym:	[liczba]	4 637
Reklamacje dotyczące obsługi Klienta	[%]	39
Reklamacje dotyczące jakości paliw	[%]	15
Reklamacje dotyczące ilości paliw	[%]	11
Pozostałe	[%]	35
Wolontariat pracowniczy		
Ilość zorganizowanych akcji	[liczba]	61
Ilość uczestniczących pracowników	[osoby]	ponad 2 000
Ilość beneficjentów	[osoby]	ponad 35 000

1) M.in. Loteria „Nagrody pod sam korek” - punkty o wartości ponad 1 mln PLN na poprawę bezpieczeństwa dzieci; na wsparcie podopiecznych rodzinnych domów dziecka i pomoc poszkodowanym w nawałnicach - punkty o wartości prawie 90 tys. PLN; Akcja „Tak dla bezpieczeństwa” i „Nie dla dymu” – przekazanie 348 apteczek oraz 314 czujników dymu i tlenu węgla dla Rodzinnych Domów Dziecka; Akcje „Zwalniaj przy szkołach”; „Bezpieczna jazda na rowerze”; „Respirator dla karetki przewożącej noworodki”; „Zakup sprzętu ratownictwa drogowego dla straży pożarnej”.

2) Spektakle teatralne dla dzieci i młodzieży; Piknik Naukowy ORLEN Discovery Camp; Kampania antynikotynowa „Uzależnieni od zdrowia – wolni od tytoniu”; Kampania społeczna „Daj się Zobaczyć” (odblaski dla wszystkich Szkół Podstawowych w Płocku); bezpłatne lekcje pływania dla dzieci i dorosłych; Wakacje z ORLENEM (półkolonie sprofilowane).

3.3 Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych

W 2017 roku polityka zatrudnienia w Grupie ORLEN i PKN ORLEN koncentrowała się na zapewnieniu najwyższej jakości specjalistów zarówno do realizacji bieżących zadań operacyjnych jak i projektów strategicznych.

Główne wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych PKN ORLEN i Grupy ORLEN w roku 2017:

Wskaźniki efektywności w obszarze zagadnień pracowniczych	j.m.	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Stan zatrudnienia, w tym:	[osoby]	20 262	4 980
PKN ORLEN	[osoby]	4 980	4 980
Grupa Unipetrol	[osoby]	4 720	-
Grupa ORLEN Lietuva	[osoby]	1 612	-
Grupa ANWIL	[osoby]	1 268	-
ORLEN Południe	[osoby]	716	-
Pozostałe	[osoby]	6 966	-
Stan zatrudnienia wg płci, w tym:			
Kobiety	[%]	26	21
Mężczyźni	[%]	74	79
Zarządy Spółek Grupy ORLEN wg płci, w tym:			
Kobiety	[%]	11	17
Mężczyźni	[%]	89	83
Stan zatrudnienia wg rodzaju wykonywanej pracy, w tym:			
Pracownicy umysłowi	[%]	46	57
Pracownicy fizyczni	[%]	54	43
Stan zatrudnienia wg wykształcenia, w tym:			
Wyższe	[%]	41	66
Średnie	[%]	35	18
Zawodowe	[%]	22	16
Podstawowe	[%]	2	0
Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy, w tym:			
Spółki polskie	[%]	36	100
Spółki zagraniczne	[%]	66	-
Związki zawodowe - uzwiązkowanie	[%]	41	47
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych - wykorzystanie, w tym:	[osoby]	25 197	14 503
Pracownicy	[osoby]	10 304	4 874
Byli pracownicy	[osoby]	6 679	5 335
Członkowie rodzin	[osoby]	8 214	4 294

Średnia ilość godzin szkoleniowych na pracownika, w tym:

PKN ORLEN	[liczba]	28,77	28,77
Grupa ORLEN Lietuva	[liczba]	64,50	-
Grupa ANWIL	[liczba]	31,74	-
Grupa ORLEN Południe	[liczba]	19,00	-
Grupa ORLEN Upstream	[liczba]	31,83	-

Bezpieczeństwo pracy, w tym:

Wskaźnik wypadkowości TRR (Total Recordable Rate ¹)	[liczba]	0,95	0,67
Ilości zdarzeń awaryjnych T1 PSER (Process Safety Events Rate ²)	[liczba]	0,06	0,02

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

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

3.4 Główne wskaźniki efektywności w obszarze środowiskowym

Ograniczenie wpływu działalności na środowisko naturalne to jeden z najważniejszych priorytetów Grupy ORLEN.

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

Wskaźniki efektywności w obszarze środowiska w 2017 roku	j.m.	Grupa ORLEN	PKN ORLEN
Łączny pobór wód powierzchniowych, podziemnych i wodociągowych	[mln m³]	87	25
Ilość ścieków odprowadzonych do środowiska, w tym:		51	13
Ścieki przemysłowe	[mln m ³]	40	7
Szacowana łączna emisja CO, CO₂, NO_x, PM i SO₂ do powietrza	[mln Mg]	14,4	6,9
Łączna masa odpadów wytworzonych, w tym:		238	60
Odpady niebezpieczne	[tys. Mg]	123	23
Odpady inne	[tys. Mg]	115	37
Zagospodarowanie odpadów		238	60
Unieszkodliwianie ¹	[tys. Mg]	78	18
Odzysk ²	[tys. Mg]	129	40
Magazynowanie	[tys. Mg]	31	2
Nakłady inwestycyjne związane z ochroną środowiska	[mln EUR]	25	2
Liczba kontroli WIOŚ	[liczba]	100	46

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

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

3.5 Główne wskaźniki efektywności z obszaru poszanowania praw człowieka w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

Badanie zaangażowania i satysfakcji z pracy jest ważnym elementem budowania dialogu z pracownikami. W 2017 roku została zrealizowana już III edycja badania obejmująca m.in. kwestie związane z przestrzeganiem wartości korporacyjnych oraz równym traktowaniem każdej osoby bez względu na wiek, płeć, narodowość czy poglądy.

Badanie zaangażowania i satysfakcji	j.m.	2017
Ilość badanych spółek Grupy ORLEN	[x]	16
Liczba respondentów w PKN ORLEN	[x]	4 005
Wskaźnik zaangażowania	[%]	65
Wskaźnik satysfakcji	[%]	73
Średnie wskaźniki w Polsce w 2016 ¹		
Wskaźnik zaangażowania	[%]	51
Wskaźnik satysfakcji	[%]	66

1) Na podstawie Aon Hewitt

3.6 Wskaźniki dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu w PKN ORLEN i Grupie ORLEN

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

Celem Grupy ORLEN jest całkowita eliminacja przypadków korupcji i łapownictwa a zadania w tym obszarze realizowane są przez Biuro Audytu, Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w PKN ORLEN S.A. Szczegółowe informacje dotyczące działań audytowych i kontrolnych oraz funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (ERM) zostały przedstawione w [pkt. 2.6](#).

Polityki dotyczące przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu funkcjonujące w Grupie ORLEN i PKN ORLEN zostały opisane w [pkt 4.6](#).

4. OPIS KLUCZOWYCH POLITYK I REZULTATÓW ICH STOSOWANIA

4.1 Zintegrowany System Zarządzania

Grupa ORLEN dostarcza klientom produkty najwyższej jakości, dążąc jednocześnie do osiągania maksymalnie możliwej neutralności ekologicznej, efektywności energetycznej, wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa informacji. Realizacji tej deklaracji służy **Zintegrowany System Zarządzania („ZSZ”)**.

W skład ZSZ wchodzi:

- **System Zarządzania Jakością wg PN-EN ISO 9001** - obejmujący produkcję, magazynowanie i sprzedaż wyrobów rafineryjnych oraz petrochemicznych oraz sprzedaż detaliczną i świadczenie usług przez własne stacje paliw. System jest wyrazem troski o jakość wyrobów.
- **System Zarządzania Jakością wg AQAP 2120** - obejmujący produkcję i sprzedaż hurtową paliw silnikowych i lotniczych. System pozwala na pozyskanie i utrzymanie odbiorców wojskowych w krajach należących do Paktu Północnoatlantyckiego.
- **System Zarządzania Środowiskowego wg PN-EN ISO 14001** - obejmujący produkcję, magazynowanie i sprzedaż wyrobów rafineryjnych oraz petrochemicznych z wyłączeniem stacji paliw.
- **System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg PN-N-18001** - zakres certyfikacji obejmuje produkcję, a także magazynowanie i sprzedaż wyrobów rafineryjnych oraz petrochemicznych z wyłączeniem stacji paliw.
- **System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji wg PN-ISO/IEC 27001** – zapewniający bezpieczeństwa przy przetwarzaniu danych, ochronę przed nieautoryzowanym dostępem, utratą poufności, kradzieżą lub nieuprawnioną modyfikacją. Zakres certyfikacji obejmuje: produkcję, magazynowanie i sprzedaż wyrobów rafineryjnych oraz petrochemicznych z wyłączeniem stacji paliw.
- **System Certyfikacji Łańcucha Produkcji Biomasy i Biopaliw (ISCC EU)** – mający na celu ochronę biosfery, racjonalne gospodarowanie gruntami a także zrównoważony rozwój społeczny oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych, dzięki umożliwieniu śledzenia wielkości emisji na każdym etapie procesu produkcji biomasy i biopaliw.
- **System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP)** – obejmujący kontrolę przygotowania produkcji i zwalniania do sprzedaży wyrobów budowlanych obejmujących głównie asfalty drogowe różnych typów oraz asfalty modyfikowane polimerami.
- **System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności HACCP** - obowiązujący na stacjach paliw oraz w punktach gastronomicznych PKN ORLEN. System ma na celu zapewnienie wysokiej jakości produktów na stacjach paliw.
- **System Zarządzania Energią wg ISO 50001** – aktualnie wdrażany a jego celem jest zapewnienie efektywności energetycznej.

Systemy Zarządzania w spółkach Grupy ORLEN

W 2017 roku kontynuowano prace nad standaryzacją Systemów Zarządzania w ramach Grupy ORLEN na podstawie modelu funkcjonującego w PKN ORLEN. Polityki ZSZ obowiązują w kluczowych spółkach Grupy ORLEN tj: ORLEN Lietuva, Grupa UNIPETROL, Anwil, Basell ORLEN Polyolefins, ORLEN Laboratorium, ORLEN EKO, ORLEN Asfalt, ORLEN Serwis, ORLEN Upstream, IKS Solino, ORLEN KolTrans, ORLEN OIL, ORLEN Administracja, ORLEN Paliwa, , ORLEN Południe, ORLEN Centrum Serwisowe, ORLEN Aviation, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych, ORLEN Ochrona.

4.2 Polityki dotyczące zagadnień społecznych

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

- **Wartości i zasady postępowania** – dokument dotyczący relacji firmy z otoczeniem zewnętrznym, m.in. z klientami, akcjonariuszami, społecznością lokalną, partnerami biznesowymi czy konkurencją. Dokument został zaimplementowany w całej Grupie ORLEN.
- **Strategia CSR na lata 2015-2017** – zakłada wzrost wartości przedsiębiorstwa zgodnie z interesami otoczenia, oparty na zrównoważonym i odpowiedzialnym korzystaniu z zasobów. Strategia jest realizowana w trzech obszarach: Organizacji (budowana trwałych relacji z pracownikami), Otoczeniu bliskim (rozwijanie wrażliwości społecznej oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów poprzez dzielenie się dobrymi praktykami, wiedzą i wdrażanie najwyższych standardów); Otoczeniu dalekim (realizacja strategii i promowanie innowacyjności oraz wyznaczanie najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska).
- **Polityka dobroczynności** – kierunek działalności dobroczynnej wytyczają dwa priorytety: ORLEN dla życia i zdrowia (wspieranie instytucji i placówek medycznych, zawodowych i ochotniczych służb ratowniczych oraz podmiotów działających na rzecz bezpieczeństwa na drogach) oraz ORLEN dla edukacji i wychowania (wspieranie inicjatyw dotyczących edukacji i nauki, młodych talentów, rodzinnych form opieki nad dzieckiem osieroconym). Pomoc jest realizowana bezpośrednio przez Grupę ORLEN, jak i za pośrednictwem Fundacji ORLEN - DAR SERCA, Fundacji ANWIL dla Włocławka oraz Fundacji Unipetrol.

- **Kodeks postępowania dla dostawców** – dokument został zaimplementowany w całej Grupie ORLEN i zawiera standardy obowiązujące przy wyborze dostawców, m.in. dbałość o bezpieczeństwo w miejscu pracy i zdrowie pracowników, dążenie do zapewniania godnych i niedyskryminujących warunków pracy oraz przestrzeganie praw człowieka.
- **Porozumienie restrukturyzacyjne ze związkami zawodowymi** – reguluje zasady współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami.
- **Kodeks marketingowy** – reguluje kwestie reklamy, promocji i sprzedaży a także sponsoringu i kształtowania wizerunku. Jest ważnym elementem komunikacji marketingowej w budowaniu relacji z interesariuszami.

Celem powyższych polityk jest ciągle wzmacnianie poczucia współodpowiedzialności za wdrażanie idei społecznej odpowiedzialności biznesu w organizacji oraz promowanie odpowiedzialności i zaangażowania wśród interesariuszy.

4.3 Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych

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

- **Wartości i Zasady Postępowania** – dokument regulujący bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, godne i przyjazne warunki pracy, komunikację i współpracę oraz równe szanse zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego.
- **Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy („ZUZP”) oraz Regulaminy Pracy** – ZUZP spółek Grupy ORLEN na terenie Polski, które je posiadają oraz regulaminy pracy we wszystkich spółkach zostały opracowane zgodnie z obowiązującymi przepisami w tych zakresach oraz standardem określonym w PKN ORLEN. ZUZP są wpisane do rejestrów prowadzonych przez właściwych okręgowych inspektorów pracy. W 2017 roku ZUZP posiadały następujące spółki Grupy ORLEN: ORLEN Asphalt, Basell Orlen Polyolefins, ORLEN Aviation, ORLEN Laboratorium, ANWIL, IKS Solino, ORLEN Centrum Usług Korporacyjnych. Ponadto funkcjonują one w spółkach Grupy UNIPETROL oraz ORLEN Lietuva. W spółkach, w których nie ustalono ZUZP obowiązują regulaminy wynagradzania, które dla spółek znajdujących się na terenie kraju ustalone zostały zgodnie z przepisami Działu III Kodeksu pracy.
- **Polityka zarządzania potencjałem pracowników Grupy ORLEN na lata 2013-2017** – dokument definiuje najważniejsze priorytety i zadania dla obszaru HR, spójne ze strategią PKN ORLEN. Polityka opisuje kształtowanie kultury korporacyjnej, procesy i narzędzia HR, zarządzanie efektywnością zatrudnienia.
- **Regulamin Systemu Premiowego** – Zarząd PKN ORLEN, Zarządy spółek Grupy ORLEN, a także dyrektorzy bezpośrednio raportujący do Zarządu oraz pracownicy PKN ORLEN objęci są systemami premiowymi. Kluczowe stanowiska w Grupie ORLEN objęte są rocznym systemem premiowania, według którego premia przyznawana jest za realizację indywidualnych celów, zarówno jakościowych jak i ilościowych, które są rozliczane po zakończeniu roku, na który zostały wyznaczone. Pozostali pracownicy PKN ORLEN objęci są jednym z trzech systemów premiowania, tj. kwartalno-rocznym, kwartalnym lub miesięcznym. Zasady premiowania członków zarządów PKN ORLEN i zarządów spółek Grupy ORLEN w 2017 roku zostały dostosowane do wymogów wynikających z Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 9 czerwca 2016 roku. Kwestie dotyczące zasad wynagradzania i premiowania Członków Zarządu PKN ORLEN zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy ORLEN za 2017 rok.
- **Regulamin Zakładowej Działalności Socjalnej** – określa zakres świadczeń socjalnych i zasady ich realizacji dla obecnych i byłych pracowników PKN ORLEN oraz spółek zależnych objętych umowami o wspólnej działalności socjalnej a także członków ich rodzin. Ponadto PKN ORLEN zapewnia jednolity pakiet świadczeń socjalnych pracownikom Grupy ORLEN, z którymi współpracuje w ramach wspólnej działalności socjalnej.
- **Pracowniczy Program Emerytalny** – gwarantuje Pracownikom PKN ORLEN dodatkowe środki finansowe do wykorzystania podczas przyszłej emerytury. W Programie składka podstawowa jest finansowana przez Pracodawcę.
- **Polityka: Zasady udzielania pomocy Pracownikom w sytuacjach kryzysowych** – celem polityki jest udzielanie pomocy Pracownikom w kryzysowych sytuacjach życiowych, w myśl przyjętych „Wartości i Zasad Postępowania”. Pracodawca udzielając wsparcia uwzględnia rodzaj zdarzenia, rodzaj i rozmiar szkód, sytuację życiową i materialną poszkodowanego pracownika. W zależności od powyższych kryteriów może udzielić wsparcia w zakresie pomocy materialnej, opieki medycznej, pomocy psychologicznej oraz pomocy prawnej.
- **Zarządzenie w sprawie programów dedykowanych pracownikom, ich rodzinom oraz byłym pracownikom** – reguluje zasady związane z działaniami wobec pracowników obchodzących jubileusz pracy, przechodzącym na emeryturę i rentę, emerytom obchodzącym jubileusz urodzin 70, 75, 80, 85 i więcej. W ramach Programu „Pracodawca Przyjazny Rodzinie” pracownicy otrzymują dodatkowe dni opieki na dzieci, upominek z okazji narodzin dziecka, miejsce w żłobku, itp.
- **Kompleksowy System Prewencji** – jest podstawowym elementem Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy na którym składają się wewnętrzne akty organizacyjne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa pożarowego i chemicznego, ochrony radiologicznej, bezpieczeństwa technicznego oraz bezpieczeństwa procesowego.
- **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.

Celem realizowanych w Grupie ORLEN polityk jest kształtowanie przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy oraz nowoczesnej kultury zarządzania. Promowane są rozwiązania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy aktywnością zawodową, a życiem prywatnym. Rozwój osobisty, system świadczeń pracowniczych, bogata oferta szkoleń i kultura dzielenia się wiedzą, są bardzo wysoko oceniane nie tylko przez samych pracowników, ale także niezależne gremia eksperckie, niezmiennie od lat wskazujące PKN ORLEN jako czołowego pracodawcę w Polsce (między innymi lider rankingu „Najbardziej pożądana pracodawca w opinii specjalistów i menedżerów”, tytuł The World's Most Ethical Company, certyfikat Top Employer Polska).

4.4 Polityki dotyczące zagadnień środowiska naturalnego

Do najważniejszych wewnętrznych aktów organizacyjnych oraz procedur systemowych z obszaru ochrony środowiska należą m.in.:

- **Procedura prowadzenia monitoringu środowiska oraz ewidencji wskaźników Programu "Odpowiedzialność i Troska" („OiT”)** - zapewnia prawidłowe prowadzenia monitoringu powietrza, wód podziemnych wokół i na terenie zakładu produkcyjnego w Płocku oraz na terenie terminali paliw, ścieków powstających na terminalach paliw. Ewidencja wskaźników Programu „OiT” jest prowadzona w ramach wdrożonego Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care.
- **Pozwolenia Zintegrowane** dla instalacji Rafinerii, Petrochemii, Elektrociepłowni i Zakładu PTA we Włocławku oraz instalacji pomocniczej Oczyszczalni Ścieków zlokalizowanych na terenie zakładu produkcyjnego w Płocku.
- **Instrukcja CO₂** - wprowadzająca zasady funkcjonowania systemu monitorowania i raportowania emisji dwutlenku węgla.
- **Procedura gospodarki odpadami** - reguluje działania dotyczące ewidencjonowania, magazynowania, zbierania i unieszkodliwiania odpadów wytwarzanych w procesach produkcyjnych, energetycznych, magazynowych, pomocniczych i zabezpieczających.

Kluczowe spółki Grupy ORLEN posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną część stanowią Systemy Zarządzania Środowiskowego wdrożone i utrzymywane zgodnie z normą ISO 14001.

Spółki Grupy ORLEN posiadają również Polityki Systemu Zarządzania Środowiskowego zawierające zobowiązanie do ochrony środowiska, w tym do zapobiegania zanieczyszczeniom oraz inne specyficzne zobowiązania istotne z punktu widzenia działalności jednostek. Ponadto zawierają zobowiązanie do zachowania zgodności z prawem oraz innymi wymaganiami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

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

4.5 Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka

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

- **Wartości i Zasady Postępowania** – przewodnik dotyczący relacji zarówno wewnątrz firmy, ale również w otoczeniu zewnętrznym - z partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi, środowiskiem naturalnym i konkurencją. Całościowo reguluje kwestie etyczne związane ze sprawiedliwym traktowaniem wszystkich pracowników i klientów bez względu na wiek, płeć, zajmowane stanowisko, wyznanie, narodowość, światopogląd. Zawiera zapisy o zobowiązaniu do dbałości i przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, przejrzystości podejmowanych działań, wzajemnym szacunku oraz profesjonalizmie.
- **Rzecznik ds. Etyki** - stoi na straży przestrzegania "Wartości i zasad postępowania", gwarantuje pracownikom, pracodawcy i wszystkim interesariuszom możliwości swobodnego zgłaszania przypadków ich naruszania, pomaga w trudnych sprawach pracowniczych.
- **Zakładowy Zbiorowy Układ Pracy** – określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom.

- **Polityka Antymobbingowa** – wdrożona w PKN ORLEN w 2017 roku i przekazana spółkom Grupy ORLEN do implementacji określa zasady postępowania w sytuacji zgłoszenia zachowań mobbingowych oraz określa prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w zaistniałej sytuacji.
- **Strategia CSR na lata 2015 – 2017** – w ramach realizacji działań w obszarze „Organizacja” realizowany był cel w zakresie budowania trwałych relacji z pracownikami w oparciu o różnorodność i zapewniania równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym.

Celem wdrożonych polityk obejmujących szeroko rozumiane kwestie poszanowania praw człowieka jest tworzenie klimatu zaufania, sprawiedliwego traktowania wszystkich bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy, przynależność do związków zawodowych, wyznanie, narodowość, światopogląd, wygląd zewnętrzny czy orientację seksualną. W 2017 roku PKN ORLEN już po raz czwarty z rzędu został wyróżniony przez niezależny międzynarodowy zespół ekspertów amerykańskiego Ethisphere Institute tytułem **The World's Most Ethical Company**.

4.6 Polityki dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Do funkcjonujących polityk i wewnętrznych aktów organizacyjnych służących przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu należą m.in.:

- **Wartości i Zasady Postępowania** – dokument opisujący standardy działania związane z sytuacjami dotyczącymi przyjmowania lub oferowania korzyści materialnych.
- **Polityka i Procedura Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym** – dokument mający na celu utrzymywanie ryzyka w ustalonych granicach.
- **Regulamin prowadzenia kontroli przez Biuro Audytu, Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym** – określa zasady prowadzenia kontroli wewnętrznej w PKN ORLEN i spółkach zależnych. Reguluje wszelkie aspekty procesu dotyczące celowości, gospodarności, rzetelności, legalności, sprawności organizacyjnej i prawidłowości działania.
- **Zasady zarządzania ryzykiem regulacyjnym w Grupie ORLEN** – regulują procesy zarządzania ryzykiem regulacyjnym wynikającym z obowiązujących lub projektowanych aktów prawnych, z wyłączeniem ryzyk podatkowych.
- **Anonimowy System Zgłaszania Nieprawidłowości (ASZN)** – w ramach systemu identyfikowane są potencjalne nieprawidłowości i nadużycia, które mogą być zgłaszane poprzez wskazane kanały informacyjne.
- **Zasady Nadzoru Właścicielskiego** – zawierają instrukcję doboru kandydatów na stanowiska członków organów spółek Grupy ORLEN oraz zasady ustalania i rozliczania Indywidualnych Zadań Premiowych dla członków zarządów spółek Grupy ORLEN. Uwzględniają objęcie pełnym nadzorem właścicielskim Fundację ORLEN Dar Serca.
- **Zasady zarządzania ryzykiem utraty atrybutów bezpieczeństwa informacji** – zawierają informacje i wytyczne dotyczące przebiegu procesu zarządzania ryzykiem utraty atrybutów bezpieczeństwa.
- **Kodeks Postępowania dla Dostawców** – określa standardy etyczne, które muszą spełniać dostawcy Grupy ORLEN, reguluje również działania związane z przeciwdziałaniem korupcji oraz promuje wysokie standardy etycznego prowadzenia działalności.

Celem i efektem wdrożenia powyższych polityk jest przeciwdziałanie wszelkim formom korupcji i wdrażanie praktyk zapobiegawczych zarówno wewnątrz organizacji, jak i w łańcuchu dostaw. W sytuacji identyfikacji jakiegokolwiek formy korupcji podejmowane są stanowcze kroki naprawcze i przeciwdziałające kolejnym incydentom tego typu.

5. OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI

5.1 Zintegrowany System Zarządzania

W ramach standardowych procedur dotyczących weryfikacji funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Zarządzania realizowany jest system audytów wewnętrznych mający na celu identyfikację procesów i zapewnienie ich zgodności z wymaganiami. Podejmowane są również działania doskonalące, które identyfikują szanse i możliwości dalszego rozwoju systemów zarządzania.

5.2 Zagadnienia społeczne

Realizacja Strategii CSR

PKN ORLEN w 2017 roku kontynuował realizację strategii odpowiedzialnego biznesu (CSR) na lata 2015 – 2017. Spółka deklaruje w niej wzrost wartości przedsiębiorstwa z poszanowaniem oczekiwań interesariuszy oraz odpowiedzialne korzystanie z zasobów. Projekty o charakterze CSR realizują wszystkie obszary Spółki w ramach, których m.in. wdrożono raportowanie zintegrowane, opublikowano Kodeks postępowania dla dostawców, Kodeks marketingowy, poradnik dla kierowców „Kieruj się na eko” oraz materiał informacyjny dla inwestorów o działaniach CSR w PKN ORLEN. W ramach Strategii obszary Spółki regularnie raportują status realizacji projektów.

Trzy obszary Strategii CSR to Organizacja, Otoczenie bliskie i Otoczenie dalekie. Celem obszaru Organizacja jest budowa trwałych relacji z pracownikami. Priorytetem w Otoczeniu bliskim było rozwijanie wrażliwości społecznej oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów poprzez dzielenie się dobrymi praktykami, wiedzą i wdrażanie najwyższych standardów CSR. Aktywności w tym obszarze skupiały się na budowaniu wizerunku odpowiedzialnej spółki, prowadzeniu działań z zakresu zaangażowania społecznego, promowaniu tematyki CSR wśród interesariuszy i zachęcaniu ich do odpowiedzialności. Natomiast w Otoczeniu dalekim głównym zadaniem było realizowanie strategii promowania innowacyjności, wyznaczanie najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska. Celem prowadzonych działań jest rozwijanie nowych obszarów biznesowych, prowadzenie inwestycji w odpowiedzialny sposób, wyznaczanie i promowanie standardów etycznych w biznesie.

Strategia CSR i prowadzone w jej ramach projekty stanowią kontynuację zaangażowania społecznego Grupy ORLEN praktycznie od chwili jego powstania. Na podkreślenie zasługuje szerokie podejście do problemów społecznych. Już w 2003 roku, PKN ORLEN przystąpił do inicjatywy Global Compact Sekretarza Generalnego ONZ Kofi Annana deklarując respektowanie zasad z zakresu przestrzegania praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji. Podpisanie deklaracji było publicznym zobowiązaniem do ich szanowania i poddawania się publicznej weryfikacji. Od 2016 roku Grupa ORLEN aktywnie wdrażała 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ogłoszonych przez ONZ. Grupa ORLEN znalazła się wśród sygnatariuszy projektu Ministerstwa Rozwoju „Inicjatywa partnerstwa na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs)”.

Realizacja Polityki dobroczynności

Priorytetami „Polityki dobroczynności Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN SA” są ochrona zdrowia i życia oraz edukacja i wychowanie. Grupa ORLEN samodzielnie inicjuje oraz prowadzi działania dobroczynne, uczestniczy w nich jako partner. W osiągnięciu celów ważną rolę odgrywa Fundacja ORLEN – DAR SERCA, która w 2001 roku została powołana do realizacji społecznej misji Fundatora, którym jest PKN ORLEN.

Od chwili swego powstania Fundacja zapewnia wszechstronną pomoc rodzinnym domom dziecka, promując tę formę opieki zastępczej. Aktualnie otacza opieką ponad 2 500 dzieci przebywających w prawie 350 placówkach. Fundacja prowadzi także liczne programy stypendialne, których celem jest wspieranie młodych ludzi w procesie edukacji i wzmacnianie ich motywacji. Odrębny program poświęcony jest niepełnosprawnym olimpijczykom. Korporacyjna Fundacja angażuje się także w projekty na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia np. akcja społeczna „NIE DLA DYMU” oraz w program pomocy jednostkom straży pożarnych. Dużą część aktywności Fundacji stanowią projekty realizowane na rzecz społeczności lokalnych.

W działaniach społecznych PKN ORLEN i Fundacji ORLEN – DAR SERCA biorą udział także uczestnicy programu lojalnościowego VITAY. Coraz liczniej korzystają z możliwości oddawania punktów na cele społeczne obejmujące wsparcie rodzinnych domów dziecka oraz projekty ekologiczne. Dołączyli do nich także użytkownicy aplikacji YANOSIK.

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

Dialog społeczny i świadczenia socjalne

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

Grupa ORLEN zapewnia pracownikom również wsparcie w formie świadczeń socjalnych obejmujących: dofinansowanie do wypoczynku lub leczenia sanatoryjnego, opiekę nad dzieckiem, dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży, wyprawki szkolne, finansowe wsparcie rodzin o niskich dochodach, zajęcia rekreacyjno-sportowe i działalność kulturalno-oświatową, bezwrotne zapomogi oraz dofinansowanie do turnusu rehabilitacyjnego, zwrotne pożyczki na cele mieszkaniowe oraz upominki świąteczne dla dzieci.

Pracodawca Przyjazny Rodzinie

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

rodzicielskich i wychowawczych informacji z życia firmy. Wiele elementów z tego programu w ramach dobrych praktyk zostało wdrożonych przez Spółki Grupy ORLEN.

Opieka medyczna

PKN ORLEN zapewnia szeroko pojętą profilaktykę zdrowotną obejmującą opiekę medyczną wykraczającą poza zakres medycyny pracy. Usługi medyczne i inne programy zdrowotne realizowane są we współpracy z Centrum Medycznym Medica Sp. z o.o. w Płocku oraz Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie. W 2017 roku realizowano badania profilaktyczne w miejscu pracy w ramach akcji „Profilaktyka na Wyciągnięcie Ręki”. Podobne programy opieki medycznej i profilaktyczne funkcjonują również w pozostałych spółki Grupy ORLEN.

Rozpatrywanie i załatwianie skarg i reklamacji zgłaszanych przez klientów detalicznej sieci sprzedaży

Funkcjonowanie Procedury rozpatrywania i załatwiania skarg i reklamacji zgłaszanych przez klientów detalicznej sieci sprzedaży jest jednym z elementów wspierających budowanie relacji z klientami. Każdy zainteresowany ma kilka możliwości kontaktu i wyrażenia opinii na temat stacji i obsługi, za pośrednictwem Internetu, telefonicznie lub bezpośrednio na stacjach paliw. Wszystkie zgłoszenia rejestrowane są w systemie administracji skarg i reklamacji, w tym również pozytywne opinie i podziękowania ze strony klientów.

5.3 Zagadnienia pracownicze

Polityka zarządzania potencjałem pracowników

Ludzie to niezmiennie jeden z głównych filarów strategii Grupy ORLEN. W 2017 roku działania koncentrowały się na konsekwentnym budowaniu doświadczonego zespołu specjalistów oraz rozwoju systemu wsparcia dla kadry menedżerskiej.

Ważnym elementem realizacji polityki rozwoju było badanie opinii pracowników, wspierające rozwój angażującego przywództwa i angażującego miejsca pracy w oparciu o dialog z pracownikami. W trakcie warsztatów wypracowane zostały inicjatywy wspierające budowanie angażującego środowiska pracy. Istotną tematyką było także kształtowanie kultury innowacyjności oraz stały rozwój kompetencji specjalistycznych w odniesieniu do celów strategicznych PKN ORLEN.

Badanie opinii pracowników i ich potrzeb a także wspólne wypracowywanie inicjatyw wpływających na wzrost satysfakcji i zaangażowania to działania realizowane już w 20 spółkach Grupy ORLEN. Wśród wdrożonych inicjatyw można wyróżnić: nowe kanały komunikacji dla pracowników Grupy ORLEN (newslettery, tablice informacyjne, inspiracje dla menedżerów), komunikowanie osiągnięć pracowników (tablice uznania), rozwój umiejętności kultury zarządzania projektami (szkolenia z Project Management, tablice do zgłaszania pomysłów w ramach projektów, nacisk na spotkania podsumowujące projekty).

W 2017 roku działania HR koncentrowały się na wdrożeniu założeń wynikających z Polityki zarządzania potencjałem pracowników na lata 2012-2017 oraz wypracowaniu założeń Polityki na kolejne lata.

Polityka rekrutacji

W 2017 roku kontynuowano politykę rekrutacyjną Grupy ORLEN, której celem było pozyskanie wysokiej klasy specjalistów, których wiedza oraz kompetencje w połączeniu z doświadczeniem i profesjonalizmem obecnych pracowników zapewnią ciągłość i najwyższy poziom realizowanych przez Grupę ORLEN procesów.

PKN ORLEN uczestniczył w Targach Pracy na uczelniach technicznych w Polsce oraz w międzyuczelnianych wydarzeniach tego typu, a także wspierał studentów i absolwentów w pozyskiwaniu doświadczeń zawodowych poprzez organizację praktyk i staży. Dodatkowo realizowane były projekty edukacyjne w formie warsztatów dla studentów. Spółki Grupy ORLEN nawiązały również współpracę z technicznymi szkołami średnimi i wyższymi w celu kształtowania programów nauczania odpowiadających potrzebom kadrowym Grupy ORLEN oraz rozwijania kompetencji potrzebnych w branży już na etapie edukacji szkolnej.

Kontynuowano tzw. Program Adaptacji, dzięki któremu nowozatrudnieni pracownicy poznają działalność Grupy ORLEN, jej kulturę organizacyjną oraz wartości i zasady postępowania. Oprócz spotkania inauguracyjnego i udziału w warsztatach z ekspertami, pracownicy w ramach Programu Adaptacji realizowali również szkolenia e-learningowe ukierunkowane na wartości etyczne i zasady postępowania oraz przez cały okres trwania programu objęci byli opieką dedykowanych im pracowników.

Rozwój i szkolenia

Kryteria wyznaczające kierunki polityki szkoleniowej wynikały z priorytetów strategii biznesowej. Działania wspierały rozwój kompetencji specjalistycznych oraz kształtowały pożądaną kulturę organizacyjną, w szczególności w zakresie budowania angażującego miejsca pracy i innowacyjności.

Ważnym elementem polityki szkoleniowej w 2017 roku było kształtowanie przywództwa poprzez rozwój kompetencji menedżerskich. Jednym z narzędzi rozwoju w tym zakresie był program rozwoju menedżerów, kształtujący umiejętności zarządzania, rozwijania kompetencji pracowników, motywowania i angażowania.

Pracownicy uczestniczyli w szkoleniach specjalistycznych (otwartych i zamkniętych), studiach podyplomowych, MBA, coachingu, mentoringu oraz poszerzali i wymieniali z innymi wiedzę o rynku poprzez udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych. Ważnym elementem działań była promocja kultury bezpieczeństwa pracy, poprzez różnorodne projekty edukacyjne i szkolenia obligatoryjne. Działania szkoleniowo-rozwojowe realizowane były nie tylko w formie szkoleń stacjonarnych, ale również w formie szkoleń e-learningowych. Pracownicy kontynuowali także naukę języków obcych w ramach projektów: Akademii Językowej oraz wakacyjnych kursów języka angielskiego.

W celu rozwoju kultury bezpieczeństwa w 2017 roku kontynuowana była Akademia Bezpiecznej Jazdy ORLEN, podczas której pracownicy doskonalili techniki bezpiecznej jazdy samochodem oraz umiejętności reagowania w trudnych sytuacjach na drodze.

Praktyki studenckie i programy stażowe

Grupa ORLEN troszczy się o rozwój zawodowy nie tylko swoich pracowników, ale również osób młodych, uczniów, studentów i absolwentów uczelni wyższych oraz szkół średnich, stwarzając im możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych dzięki uczestnictwu w programach praktyk i staży.

PKN ORLEN organizuje praktyki w ramach współpracy ze szkołami i uczelniami, a także uczestniczy w ogólnopolskich i międzynarodowych projektach. W 2017 roku w praktykach i stażach łącznie uczestniczyło ponad 200 osób w następujących programach:

- 6-miesięczne płatne staże w ramach autorskiego programu „Kurs na ORLEN”
- płatne staże w ramach programu #Energia dla przyszłości realizowanego we współpracy ze spółkami PGNiG oraz PGE pod auspicjami Ministerstwa Energii
- praktyki grupowe realizowanych we współpracy ze szkołami średnimi i uczelniami wyższymi.

Ponadto w 2017 roku do uczniów i studentów skierowano również działania edukacyjno – informacyjne obejmujące:

- dzień Wiedzy z ORLENEM – cykl spotkań na uczelniach, których celem było informowanie o działalności i innowacyjności PKN ORLEN,
- udział w targach pracy: Targi Pracy w Płocku, Absolwent Talent Days w Warszawie i w Łodzi,
- uczestnictwo w ogólnopolskim projekcie Case Week, podczas którego przedstawiciele obszarów energetyki, informatyki i ochrony środowiska przygotowali i przeprowadzili dla studentów warszawskich uczelni wyższych warsztaty/case study.

Bezpieczeństwo i higiena pracy („BHP”)

Podstawą realizacji działań związanych Bezpieczeństwem i Higieną Pracy jest zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa w Grupie ORLEN. W 2017 roku został zainicjowany projekt Safety Plus+, obejmujący wdrożenie 15 standardów bezpieczeństwa stanowiących najwyższe, funkcjonujące standardy bezpieczeństwa, zidentyfikowane w branży paliwowo-energetycznej. Realizacja projektu zostanie ukończona w 2020 roku. Wśród priorytetów jest aktualizacja i wdrożenie w obszarze bezpieczeństwa procesowego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym, zgodnego ze standardem OSHA 1910, co pozwoli jeszcze skuteczniej realizować działania w obszarze doskonałości operacyjnej poprzez zapewnienie bezpieczeństwa technicznego instalacji procesowych, magazynowych i pomocniczych, a tym samym zapobieganie wystąpieniu wszelkich niepożądanych zdarzeń mogących potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników lub prowadzonych procesów.

Istotnym elementem doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy Grupy ORLEN jest budowanie świadomości bezpiecznego wykonywania pracy i kreowanie proaktywnych postaw wśród pracowników oraz kontraktorów.

Jednym z programów mającym na celu podniesienie kultury bezpieczeństwa osobistego jest realizowany w PKN ORLEN „System Wsparcia Pracowników”. Program stanowi dostosowaną do potrzeb Spółki formę realizowanego w przedsiębiorstwach produkcyjnych podejścia Behaviour-Based Safety (BBS). Metoda polega na wzmocnieniu bezpiecznych zachowań pracowników podczas wykonywanej pracy, a także promowanie dobrych praktyk BHP.

W 2017 roku kontynuowano współpracę z Politechniką Łódzką w zakresie przeprowadzenia dedykowanych edycji studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo procesów przemysłowych”, w których udział wzięli pracownicy Grupy ORLEN. Rozpoczęto również współpracę z Politechniką Warszawską obejmującą wykłady tematyczne realizowane przez pracowników PKN ORLEN na temat bezpieczeństwa technicznego.

System obligatoryjnych szkoleń dla pracowników i kontraktorów z zakresu bezpieczeństwa

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.

System kontroli i audytów

W Grupie ORLEN przeprowadzane są systematyczne kontrole stanowisk pracy pracowników i kontraktorów. Wśród nich można wyróżnić tzw. Spacery Bezpieczeństwa „Safety Walks”, przeglądy stanu bezpieczeństwa realizowane przez kadrę kierowniczą oraz Służby BHP. W spółkach przeprowadzane są audyty wewnętrzne, audyty jednostek certyfikujących oraz jednostek zajmujących się doradztwem w zakresie zarządzania ryzykiem. Przeprowadzane są systematyczne audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów realizujących prace na rzecz Grupy ORLEN. W Grupie ORLEN funkcjonuje wewnętrzny system wizyt doradczych i koordynacyjnych. Wyniki ich oceny oraz spostrzeżenia stanowią podstawę opracowywania i realizacji „Planów działań korygujących i doskonalących”, „Planów Poprawy Stanu BHP” oraz indywidualnych celów obszaru „Strategii Bezpieczeństwa” dla poszczególnych spółek.

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

W Spółkach Grupy ORLEN realizowane są działania mające na celu promowanie bezpiecznej realizacji pracy wśród pracowników i kontraktorów. Wśród nich można wymienić konkurs „Bezpieczny Remont”, „Bezpieczny Wykonawca” i „Program Zachęt BHP”. Ponadto przeprowadzane są kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy, propagujące zdrowy styl życia oraz promujące zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem. Jedną z takich inicjatyw jest realizowany w Grupie ORLEN Tydzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia.

Identyfikacja i wdrażanie innowacji oraz dobrych praktyk

W celu doskonalenia kultury bezpieczeństwa pracy prowadzona jest ciągła identyfikacja najlepszych stosowanych praktyk, poprzez wymianę doświadczeń pomiędzy Spółkami Grupy ORLEN, jak również korzystanie z doświadczeń firm z branży ropy i gazu o światowym zasięgu. Wśród realizowanych w Spółkach Grupy ORLEN projektów możemy wymienić System LOTO, program „Hearts and Minds”, Lean Manufacturing.

System analizy zdarzeń i ocena ryzyk

Zaistniałe w Grupie ORLEN zdarzenia wypadkowe oraz awaryjne poddawane są analizie oraz ocenie możliwości ponownego wystąpienia. Za pomocą „Alertów Bezpieczeństwa” realizowana jest komunikacja dotycząca zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wypadkowych i awaryjnych. W zakresie zdarzeń awaryjnych przeprowadzane są tzw. „Lesson Learned” z zastosowaniem list kontrolnych mających na celu identyfikację działań zapobiegawczych w różnych lokalizacjach Grupy ORLEN. Wdrożono narzędzia do analizowania potencjalnego ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy i zdarzeń awaryjnych. W wyniku ich oceny realizowane są działania zapobiegawcze. W Grupie ORLEN przeprowadzane są analizy zagrożeń procesowych, m.in. metodą HAZOP.

Ćwiczenia pracowników i służb ratowniczo-gaśniczych

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

Monitorowanie integralności majątku produkcyjnego i program utrzymania ruchu

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

5.4 Zagadnienia środowiskowe

Rok 2017 był okresem intensywnych działań dostosowawczych do wymagań Konkluzji BAT (z ang. Best Available Techniques) związanych głównie z dostosowaniem instalacji produkcyjnych do nowych wymogów i standardów środowiskowych wynikających z przepisów unijnych. Grupa ORLEN realizowała działania zarówno w obszarze formalno-prawnym (uzyskano zmiany pozwoleń zintegrowanych), jak i inwestycyjnym oraz organizacyjnym. Podjęte działania zapewnią spełnienie nowych wymogów prawnych wynikających z przepisów prawa europejskiego obowiązujących od 28 października 2018 roku.

Ograniczenie wpływu na środowisko to od lat jeden z najważniejszych priorytetów PKN ORLEN. Do kluczowych inicjatyw w roku 2017 zalicza się rozpoczęcie procesu wdrażania systemu wykrywania i likwidacji wycieków z instalacji rafineryjnych (LDAR), optymalizację sposobu bilansowania emisji niezorganizowanej oraz dostosowania instalacji do zaostrzonych wymagań unijnych w zakresie emisji do powietrza. Ponadto w obszarze ochrony środowiska podjęte były działania związane z zabudową systemów ciągłych pomiarów emisji oraz przepływomierzy na tzw. pochodniach. Wykonano również inwentaryzację przyrodniczą dla terenu Zakładu Produkcyjnego w Płocku i terenów do niego przylegających, a przeprowadzenie badań terenowych oraz studialnych pozwoliło na uzyskanie informacji na temat fauny i flory występującej na przedmiotowym terenie, wskazanie obszarów cennych przyrodniczo i miejsc dla działań służących kompensacji przyrodniczej. W 2017 roku oddano do eksploatacji wysokosprawne, niskoemisyjne źródło wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej – CCGT we Włocławku.

W 2017 roku PKN ORLEN obchodził jubileusz 20-lecia obecności w Programie „Odpowiedzialność i Troska”. Dodatkowo Grupa ORLEN współuczestniczyła w inicjatywach promujących wiedzę ekologiczną i działania społeczne, kontynuowano realizację programu restytucji sokoła wędrownego w Polsce oraz udostępniono na stronie internetowej PKN ORLEN opracowany w ramach dobrych praktyk poradnik „Kieruj się na eko”. W omawianym okresie nie wystąpiły dodatkowe obciążenia PKN ORLEN wynikające z nieterminowych płatności lub nieprawidłowego naliczenia opłat za korzystanie ze środowiska. W związku z użytkowaniem niskoemisyjnych instalacji produkcyjnych poziom opłat systematycznie maleje.

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

Zarząd każdej ze Spółek, zgodnie z ustalonymi w Spółce procedurami, przeprowadza okresową ocenę funkcjonowania Systemu Zarządzania Środowiskowego, zazwyczaj w okresach rocznych.

5.5 Zagadnienia poszanowania praw człowieka

Od 2012 roku obowiązuje w Koncernie dokument „Wartości i zasady postępowania”, który określa relacje zarówno wewnątrz firmy jak i z otoczeniem zewnętrznym – partnerami biznesowymi, społecznościami lokalnymi, środowiskiem naturalnym oraz konkurencją. Od tego czasu obowiązuje także nowy system zgłaszania nadużyć. Dokument wskazuje wartości, które ORLEN zobowiązuje się respektować: Odpowiedzialność,

Rozwój, Ludzie, Energia, Niezawodność. Wartości te przejawiają się poprzez opisane w niniejszym dokumencie codzienne zachowania i postawy zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

W ramach prowadzonych działań mających na celu promowanie „Wartości i zasad postępowania”, a także kształtowanie pożądanych postaw i zachowań realizowane są projekty dla pracowników, do których należą: ocena pracy (Zarządzanie przez Wartości) czy chociażby corocznie przyznawany tytuł „Zasłużony Pracownik PKN ORLEN” w kategorii za postawę prospołeczną i przestrzeganie Wartości. Największym projektem w ramach budowania kultury organizacyjnej jest ORLEN Olimpiada - rozgrywki sportowe dla pracowników Grupy ORLEN, łączące pozytywną rywalizację w duchu zasad fair-play z wartościami korporacyjnymi. Cztery dotychczasowe edycje zgromadziły tysiące pracowników z rodzinami. W każdej edycji wydarzenia w zawodach sportowych udział bierze 2 tys. zawodników, natomiast w piknikach uczestniczy każdorazowo nawet ponad 20 tys. uczestników (od 2016 roku również mieszkańcy miasta Płocka w ramach obchodów Dni Chemika).

Kolejnym działaniem umacniającym kulturę korporacyjną Grupy ORLEN jest wolontariat pracowniczy. W ramach programu funkcjonują trzy programy pomocy i szereg możliwości zaangażowania dla każdego pracownika bez względu na stanowisko i miejsce w strukturze firmy. Z roku na rok systematycznie rośnie zarówno liczba zrealizowanych akcji dobroczynnych, jak i zaangażowanych wolontariuszy.

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

5.6 Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

PKN ORLEN w celu minimalizacji wystąpienia ryzyk nadużyć oraz korupcji wykorzystuje popularny model trzech linii obrony. Na **pierwszej linii** zarządzanie ryzykiem odbywa się w ramach działalności operacyjnej przez jednostki tworzące Grupę ORLEN oraz za pomocą mechanizmów kontrolnych realizowanych w obszarach działalności biznesowej jak i pozostałych obszarach. **Druga linia** obrony analizuje zgodność realizowanych procesów z regulacjami wewnętrznymi i dokonuje oceny ich ryzyka, natomiast **trzecia linia**, oparta na audycie i kontroli wewnętrznej, wspiera poprawne funkcjonowanie systemu prewencji. Funkcjonujący system Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym został opisany w [pkt 6](#).

6. OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ

W PKN ORLEN funkcjonuje Biuro Audytu, Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym, które koordynuje proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym na wszystkich poziomach organizacji oraz w poszczególnych spółkach tworzących Grupę ORLEN.

W oparciu o zaktualizowaną w 2016 roku **Politykę i Procedurę Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym** prowadzony jest bieżący monitoring i ocena występujących ryzyk oraz podejmowane są działania mające na celu minimalizację ich wpływu na sytuację finansową.

Wykorzystywany w ww. procesach **System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym** (ERM – Enterprise Risk Management) jest narzędziem wspierającym skuteczność realizacji celów strategicznych oraz operacyjnych. Zapewnia kompleksową identyfikację ryzyka i mechanizmów kontrolnych oraz ich ocenę zarówno na poziomie poszczególnych projektów, procesów jak i całej organizacji.

W ramach przyjętego w Grupie ORLEN **Modelu Ryzyk Korporacyjnych** zidentyfikowane ryzyka klasyfikowane są wg następujących kategorii (w odniesieniu do miejsca ich powstania):

- I. **RYZYKA STRATEGICZNE** – ryzyka bezpośrednio powiązane z celami strategicznymi i odnoszące się do konkretnych działań oraz poziomów ich spełnienia (tzw. KPI). Na potrzeby szczegółowej identyfikacji ryzyk strategicznych tworzone są strategie cząstkowe dla poszczególnych obszarów przypisanych do odpowiednich właścicieli, którzy dokonują kwartalnej oceny ryzyk.
- II. **RYZYKA PROJEKTOWE** – zdarzenia lub okoliczności, które w razie wystąpienia mogą mieć negatywny wpływ na realizację przynajmniej jednego z celów projektu. Ryzyka te podlegają bieżącej ocenie podczas prowadzonych projektów oraz przynajmniej raz w roku w ramach przeprowadzanego procesu samooceny.
- III. **RYZYKA PROCESOWE / OPERACYJNE** - identyfikowane w toku normalnej działalności biznesowej, pozwalają efektywnie zarządzać procesami i ograniczać ryzyko ich wystąpienia. Ryzyka oceniane corocznie w ramach procesu samooceny przez obszary biznesowe, którego głównym celem jest potwierdzenie skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz utrzymywanie ryzyka na określonym poziomie.

Ryzyka w zakresie zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu mogą występować w powyższych 3 głównych kategoriach ryzyk w Grupie ORLEN.

Opis ryzyk oraz sposobów ich mitygacji dla ww. zagadnień przedstawia poniższe zestawienie:

RYZYKA / PROCESY	OPIS RYZYKA	SPOSOBY MITYGACJI RYZYKA
ŚRODOWISKOWE		
Nowe trendy	<ul style="list-style-type: none"> rosnące oczekiwania rynku / społeczeństwa w zakresie inwestycji w ekologię krótkie terminy dostosowania się do nowych wymagań ekologicznych 	Cykliczna weryfikacja zgodności aktów wewnętrznych z wymaganiami prawa oraz bieżący ich monitoring zmieniającego się otoczenia (regulacje, decyzje organów administracji publicznej itp.).
Regulacje związane z ochroną środowiska	<ul style="list-style-type: none"> brak identyfikacji istotnych aspektów środowiskowych w działalności brak wyników pomiarów i danych do sporządzenia wymaganej sprawozdawczości i/lub brak przekazania jej do organów administracji publicznej 	Nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie procesu naliczania opłat za korzystanie ze środowiska, precyzyjne delegowanie obowiązków i odpowiedzialności za aspekty środowiskowe.
Zanieczyszczenie środowiska gruntowo-wodnego	<ul style="list-style-type: none"> zanieczyszczenie środowiska na skutek wypadku/awarii wysokie koszty rekultywacji 	Monitorowanie stanu technicznego instalacji produkcyjnych i ich okresowe remonty, sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami, tworzenie rezerw rekultywacyjnych.
Zarządzanie uprawnieniami do emisji CO ₂ i innych gazów	<ul style="list-style-type: none"> niepełnienie wymagań, wytycznych prowadzenia monitoringu w zakresie emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych nieuzyskanie decyzji zezwalającej na emisję CO₂ i innych gazów cieplarnianych 	Aktualizacja aktów wewnętrznych zgodnie z wymogami prawa, nadzór nad aktualnością decyzji organów administracji publicznej, monitorowanie środowiska i sporządzanie raportów zgodnie z obowiązującymi procedurami.
Wpływ na środowisko	<ul style="list-style-type: none"> przebieg procesu produkcyjnego niezgodny z normami w zakresie ochrony środowiska pracy zakłócenia w dostawie mediów (wody) do instalacji produkcyjnych 	Monitorowanie procesu dekarbonizacji i dystrybucji wody, nadzór nad stanem technicznym obiektów i urządzeń.
Zarządzanie gospodarką ściekową i odpadami	<ul style="list-style-type: none"> wytwarzanie odpadów niezgodnie (rodzaj/ilości) z określonymi w decyzjach warunkami odprowadzanie ścieków niezgodnie z obowiązującymi pozwoleniami 	Delegowanie odpowiedzialności w procesach zagospodarowania odpadów zgodnie z obowiązującą procedurą, monitorowanie ilości i rodzajów odpadów w celu uzyskania niezbędnych zmian w decyzjach organów administracji publicznej, koordynacja i monitorowanie parametrów odprowadzanych ścieków.



SPOŁECZNE		
Odpowiedzialność społeczna korporacji	<ul style="list-style-type: none"> • brak publicznej wiedzy o zaangażowaniu Grupy ORLEN w działania związane z realizacją polityki odpowiedzialności społecznej 	Wdrożenie i nadzór nad Ramowym Systemem Zarządzania Responsible Care, powołanie Pełnomocnika Ramowego Systemu Zarządzania Responsible Care.
Zarządzanie reputacją, marką i marketingiem	<ul style="list-style-type: none"> • wykorzystywanie marki w skojarzeniu z niekorzystnymi, kontrowersyjnymi działaniami • działania mające negatywny wpływ na wizerunek PKN ORLEN 	Nadzorowanie procesu ustalania metodologii przeprowadzania akcji promocyjnych, zatwierdzanie przez upoważnione obszary kluczowych działań.
Outsourcing i ryzyko podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczenie kontroli nad procesami Grupy ORLEN wynikające z działań podwykonawców lub zawierania umów outsourcingowych 	Prawidłowa dokumentacja, protokoły wykonania oraz zestawienia kontrolne w systemach informatycznych, zapewnienie kompletności i jakości dokumentacji.
Zarządzanie zakupami w procesie wyboru producentów	<ul style="list-style-type: none"> • nieterminowość procesu zakupowego • wydłużone, nieoptymalne procedury przetargowe i zakupowe 	Powołanie zespołu oceniającego, weryfikującego oferty, prowadzącego negocjacje oraz dokumentującego proces wybory producenta. Przekazywanie warunków handlowych w terminie i zgodnie z wewnętrznymi regulacjami.
Ochrona / bezpieczeństwo przeciwpożarowe	<ul style="list-style-type: none"> • pożar w trakcie transportu produktów • uszczerbek na zdrowiu/śmierć w wyniku pożaru 	Wprowadzenie instrukcji BHP i P.POŻ., przeprowadzanie kontroli z ochrony P.Poż., powołanie Komisji Pożarowo - Technicznej.
Zarządzanie chemikaliami	<ul style="list-style-type: none"> • Wypadki / awarie podczas transportu / przeładunku substancji chemicznych 	Realizowanie Kompleksowego Planu Ratownictwa Chemicznego z uwzględnieniem delegowania odpowiedzialności, wprowadzenie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Procesowym w PKN ORLEN.
PRACOWNICZE		
Dostępność pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> • odejścia kluczowego personelu • utrzymujący się niedobór pracowników z odpowiednim doświadczeniem i wiedzą techniczną 	Monitorowanie i kontrolowanie potrzeb szkoleniowych niezbędnych na danym stanowisku, nadzór nad procesem rekrutacji gwarantującym zatrudnienie kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami.
Alokacja i rozwój zasobów ludzkich	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczenia w rekrutacji / rotacji pracowników brak przejrzystości procesu zatrudnienia / odejść pracowników 	Dobór kluczowych kompetencji na dane stanowisko na etapie rekrutacji, nadzór nad procesem wypowiadania i rozwiązywania umów, kontrolowanie procesu zmiany zatrudnienia wewnątrz Spółki.
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	<ul style="list-style-type: none"> • niewłaściwa kalkulacja kwot z tytułu ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń pracowniczych 	Nadzór nad procesem kalkulacji i weryfikacji wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń pracowniczych.
Wypadki przy pracy i inne zagrożenia	<ul style="list-style-type: none"> • brak identyfikacji istotnych ryzyk na poszczególnych stanowiskach pracy • uszczerbek na zdrowiu / śmierć na terenie zakładu produkcyjnego 	Wprowadzenie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń podczas oceny ryzyka zawodowego, wprowadzenie postępowań w przypadku wypadku przy pracy.
Działania pracowników i podwykonawców	<ul style="list-style-type: none"> • działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP 	Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa, wdrożenie Kompleksowego Systemu Prewencji.
POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA		
Naruszenie standardów etyki	<ul style="list-style-type: none"> • standardy etyczne nieodpowiednie w danym otoczeniu biznesowym • brak wsparcia dla pracowników przy rozwiązywaniu konfliktu interesów • nieskuteczny system wewnętrznego informowania o nieetycznych lub nielegalnych praktykach 	Monitorowanie i kontrolowanie przestrzegania systemu wartości zawartych w dokumencie Wartości i zasady postępowania PKN ORLEN, powołanie Rzecznika do Spraw Etyki, wprowadzenie Anonimowego Systemu Zgłaszania Nieprawidłowości.
Prawo pracy	<ul style="list-style-type: none"> • naruszenia przepisów prawa pracy • postępowanie sądowe wszczęte przez pracowników / byłych pracowników skutkujące karami 	Obligatoryjna znajomość obowiązujących przepisów i wewnętrznych aktów regulujących stosunek pracy, tj. Regulamin pracy, Wartości i Zasadami postępowania i inne. Funkcjonowanie Porozumienia w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji.

PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Defraudacja i inne nadużycia	<ul style="list-style-type: none"> • przyjmowanie korzyści majątkowych od potencjalnych dostawców • konflikt interesów przy zawieraniu transakcji 	Ograniczony dostęp do ofert oraz informacji w nich zawartych, monitorowanie potwierdzania bezstronności wobec potencjalnych dostawców, nadzór nad ścieżką akceptacyjną wyboru dostawcy.
Działania pracowników prowadzące do naruszenia prawa	<ul style="list-style-type: none"> • udział w zawieraniu nielegalnych transakcji bądź zatajenie informacji o nielegalnych transakcjach przez pracowników • zawarcie umów w sytuacjach, w których przepisy prawa nie pozwalają na kontynuowanie procesu 	Weryfikowanie poprawności zaciągniętych zobowiązań z posiadanymi pełnomocnictwami, nadzór nad umowami z dostawcami i poziomem zabezpieczeń interesów Grupy ORLEN przez upoważnionych pracowników.
Nadużycia klientów, pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • kradzież paliw przez pracowników / klientów • wydanie produktów nieuprawnionym osobom, do nieautoryzowanych pojazdów 	Cykliczne przeprowadzanie kontroli stacji paliw i terminali przez osoby upoważnione, nadzór nad procesem wydawania i zamawiania nagród zgodnie z regulaminem.

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

Niniejsze Sprawozdanie na temat Informacji Niefinansowych Grupy ORLEN i PKN ORLEN S.A. za 2017 rok zostało zatwierdzone przez Zarząd Jednostki Dominującej w dniu 15 marca 2018 roku.


.....
Daniel Obajtek
Prezes Zarządu
.....
Zbigniew Leszczyński
Członek Zarządu
.....
Krystian Pater
Członek Zarządu
.....
Wiesław Protasewicz
Członek Zarządu
.....
Józef Węgrecki
Członek Rady Nadzorczej
delegowany do czasowego
wykonywania czynności
Członka Zarządu