PGNiG

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA

SPRAWOZDANIE GRUPY KAPITAŁOWEJ PGNiG NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

2019

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A.

Sprawozdanie Grupy Kapitałowej PGNiG na temat informacji niefinansowych

za rok 2019

SPIS TREŚCI

1. Informacje wprowadzające ... 4
1.1. Podstawa prawna i zakres Sprawozdania ... 4
1.2. Zasady i metodyka raportowania ... 4
1.3. Istotne aspekty raportowania ... 4

2. Informacje o Grupie PGNiG – model biznesowy ... 5
2.1. Informacje podstawowe (GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6) ... 5
2.2. Model biznesowy Grupy Kapitałowej PGNiG ... 7
2.3. Łańcuch dostaw (GRI 102-9) ... 10
2.4. Strategia biznesowa ... 11

3. Kultura organizacyjna i ład korporacyjny ... 12
3.1. Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A. (GRI 102-18, 102-22) ... 12
3.2. System wspierający procesy zarządcze (GRI 103-2) ... 12
3.3. Zarządzanie ryzykiem (GRI 102-11, 103-2, 103-3) ... 13

4. Zrównoważony rozwój ... 17
4.1. Strategie zrównoważonego rozwoju GK PGNiG ... 17
4.2. Istotne wyzwania zrównoważonego rozwoju ... 18
4.3. Kluczowe obszary Strategii CSR ... 19
4.4. Cele zrównoważonego rozwoju ONZ (GRI 102-12) ... 19
4.5. Komunikacja z interesariuszami GRI 102-40 ... 21

5. Zagadnienia środowiskowe ... 24
5.1. Opis obszaru - środowisko ... 24
5.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności ... 26
5.3. Wybrane wskaźniki w obszarze środowiska ... 27
5.4. Opis istotnych ryzyk środowiskowych i sposobu ich zarządzania ... 34

6. Zagadnienia społeczne ... 36
6.1. Opis obszaru - społecznego ... 36
6.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności ... 43
6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym ... 43
6.4. Opis istotnych ryzyk społecznych i sposobu ich zarządzania ... 43

7. Zagadnienia pracownicze ... 45
7.1. Opis obszaru – pracowniczego ... 45
7.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności ... 49
7.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy ... 50
7.4. Wybrane wskaźniki w obszarze pracowniczym ... 51
7.5. Opis istotnych ryzyk pracowniczych i sposobu ich zarządzania ... 56

8. Zagadnienia etyczne (przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu oraz poszanowanie praw człowieka) ... 58
8.1. Opis obszaru - etycznego ... 58
8.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności ... 58
8.3. Wybrane wskaźniki w obszarze etycznym ... 60
8.4. Opis istotnych ryzyk etycznych i sposobu ich zarządzania ... 61

9. Informacje uzupełniające ... 63
9.1. Tabela GRI Standards i innych niefinansowych wskaźników efektywności ... 63
9.2. Kontakt ... 66
9.3. Definicje i przeliczniki ... 66

10. Oświadczenie Zarządu PGNiG i zatwierdzenie Sprawozdania ... 68

1. Informacje wprowadzające

1.1. Podstawa prawna i zakres Sprawozdania

Niniejsze skonsolidowane sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 49b i 55 ustawy o rachunkowości – z 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. 2018 poz. 395), która zobowiązuje jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Prezentowane treści obejmują informacje niefinansowe dotyczące PGNiG S.A. i Grupy Kapitałowej PGNiG za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Dokument obejmuje wszystkie Spółki zależne ujęte w Skonsolidowanych raporcie rocznym Grupy Kapitałowej PGNiG za 2019 r. Poprzedni raport został opublikowany w formie Oświadczenia Zarządu w ramach Skonsolidowanego raportu rocznego Grupy Kapitałowej PGNiG za 2018 r. w dniu 14.03.2019 r. Raporty publikowane są w cyklu rocznym, a dokumenty z ubiegłych lat dostępne są na stronie korporacyjnej Grupy Kapitałowej PGNiG pod adresem: http://pgnig.pl/relacje-inwestorskie/raporty-gieldowe/okresowe.

Tegoroczne publikowane Sprawozdanie nie zawiera znaczących zmian dotyczących zakresu prezentowanych danych, zmian modelu biznesowego lub metod pomiaru kluczowych obszarów w stosunku do roku poprzedniego ani korekt kluczowych informacji prezentowanych w Oświadczeniu za 2018 rok.

1.2. Zasady i metodyka raportowania

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o międzynarodowy standard opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji GRI Standards z 2016 roku. Raportowane wskaźniki GRI obejmują zakres podstawowy „core" oraz wskaźniki własne Grupy Kapitałowej PGNiG.

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, PGNiG wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelektualny Sp. z o. o. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Grupy.

Proces definiowania zawartości Sprawozdania obejmował trzy etapy: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

Lp.	Etap	Podejmowane działania
1	Identyfikacja	Wskazanie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej oraz z pracownikami merytorycznymi. W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy oraz zewnętrzne publikacje. Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania niefinansowego.
2	Priorytetyzacja	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym.
3	Walidacja	Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Zarządem, kadrą zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

1.3. Istotne aspekty raportowania

Opracowanie treści Sprawozdania zostało poprzedzone przeprowadzeniem badania oczekiwań Interesariuszy w formie ankiety on-line, w okresie od listopada do grudnia 2019 r. Ankieta została skierowana do pracowników, kontrahentów, klientów, partnerów społecznych, przedstawicieli kadry menedżerskiej oraz inwestorów instytucjonalnych Grupy Kapitałowej PGNiG. W trakcie badania ankietowani odpowiadali na pytania odnoszące się do aspektów środowiskowych, społecznych, pracowniczych, praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Tym samym w procesie zidentyfikowane zostały kluczowe obszary zaprezentowane na łamach Sprawozdania. Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

Istotne aspekty raportowania	Istotność aspektu		Oddziaływanie aspektu	
	średnia	wysoka	wewnątrz Grupy	na zewnątrz Grupy
OBSZAR EKONOMICZNO-STRATEGICZNY				
wpływ na rozwój gospodarki krajowej oraz pozycję rynkową Polski w globalnej gospodarce	•		•	•
podejmowane działania przyczyniające się do zapewnienia rozwoju technologicznego kraju	•		•	•
kreowanie nowych obszarów zastosowania oferowanych produktów lub rozwój nowych obszarów produktowych		•	•	•
adaptacja organizacji w obliczu wyzwań związanych z rewolucją technologiczną, np. automatyzacja i robotyzacja		•	•	•
OBSZAR SPOŁECZNY				
działania charytatywne i ich wpływ na społeczności lokalne		•	•	•
działania podejmowane w zakresie rozwoju talentów uczniów i ułatwienia im wejścia na rynek pracy	•		•	•
działania budujące wrażliwość obywatelską w społeczeństwie	•		•	•
działania wpływające na integrację ze społeczeństwem lokalnym	•		•	•
OBSZAR PRACOWNICZY				
podejmowane działania wpływające na bezpieczeństwo i komfort w miejscu pracy	•		•	•
rozwój kompetencji i dostarczanie wysokospecjalistycznych szkoleń, kursów oraz studiów podyplomowych dla pracowników		•	•	•
podejmowanie działań wzmacniających poczucie przynależności pracowników do organizacji	•		•	•
aktywności wpływające na jakość komunikacji i zacieśnianie relacji pomiędzy współpracownikami	•		•	•
OBSZAR ŚRODOWISKOWY				
inwestycje w badania i rozwój przyczyniające się do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko	•		•	•
praktyki i działania na rzecz ochrony środowiska		•	•	•
aktywności pozwalające na zmniejszenie wykorzystania naturalnych zasobów środowiskowych	•		•	•
wskazywanie społeczeństwu dobrych praktyk w zakresie odpowiedzialnego korzystania ze środowiska naturalnego w codziennym życiu	•		•	•
OBSZAR PRAW CZŁOWIEKA I PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU				
działania pozwalające na zapewnianie wszystkim pracownikom równego dostępu do szkoleń i rozwoju kompetencji		•	•	•
aktywności wpływające na budowanie etycznej kultury pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji		•	•	•
doskonalenie stosowanych praktyk zakupowych dla dostawców zapewniających transparentne zasady współpracy		•	•	•
działania przyczyniające się do budowania kultury organizacyjnej opartej o szacunek i wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami, współpracownikami i przełożonymi	•		•	•

2. Informacje o Grupie PGNiG – model biznesowy

2.1. Informacje podstawowe (GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6)

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo Spółka Aukcyjna (PGNiG) ma siedzibę przy ul. Marcina Kasprzaka 25 w Warszawie. Jest Spółką dominującą w Grupie Kapitałowej PGNiG (GK PGNiG, Grupa). Akcje PGNiG S.A. notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) od września 2005 roku. Większościowym akcjonariuszem jest Skarb Państwa.

PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w Polsce i jedną z największych spółek notowanych na GPW. Zajmuje się poszukiwaniami i wydobyciem gazu ziemnego oraz ropy naftowej, a także, poprzez kluczowe spółki Grupy, importem, magazynowaniem, sprzedażą, dystrybucją paliw gazowych i płynnych, jak również produkcją oraz dystrybucją ciepła i energii elektrycznej.

GK PGNiG pełni kluczową rolę na polskim rynku gazu i jako lider odpowiada za utrzymanie bezpieczeństwa energetycznego kraju. Dlatego podejmuje niezbędne działania, które mają zaspokoić systematycznie rosnące zapotrzebowanie na paliwo gazowe. Grupa PGNiG zapewnia dywersyfikację dostaw poprzez wydobycie złóż krajowych oraz import ze źródeł zewnętrznych. W Polsce PGNiG jest największym importerem i dostawcą gazu ziemnego. Paliwo trafia do kraju przez rozbudowaną sieć systemu przesyłowego oraz Terminal LNG im. Prezydenta Lecha Kaczyńskiego w Świnoujściu. Gaz rozprowadzany jest do odbiorców końcowych głównie za pomocą sieci dystrybucyjnych. Krajowy system gazowy uzupełniają magazyny gazu, które służą do pokrywania sezonowych i dobowych niedoborów paliwa gazowego.

PGNiG posiada oddziały i zagraniczne przedstawicielstwa firmy w Pakistanie, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Rosji, Belgii, na Białorusi i Ukrainie oraz udziały w ok. 30 spółkach, w tym w podmiotach świadczących specjalistyczne usługi geofizyczne i wiertniczo – serwisowe, wysoko cenione na rynkach międzynarodowych.

PGNiG jest również jedynym właścicielem Spółki PGNiG Upstream Norway (PUN), która prowadzi działalność w zakresie poszukiwania i eksploatacji złóż na Norweskim Szelfie Kontynentalnym i Morzu Norweskim oraz PGNiG Supply & Trading zajmującej się handlem gazem za granicą do odbiorców hurtowych. Co więcej, PST prowadzi działalność handlową na światowym rynku LNG poprzez oddział w Londynie.

2.1.1. Inicjatywy i członkostwa (GRI 102-12, 102-13)

Istotnym elementem wzmacniania kultury zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu jest dla PGNiG zaangażowanie w działalność stowarzyszeń i organizacji branżowych.

Wszystkie podmioty należące do Grupy PGNiG włączają się w dialog na temat budowania w Polsce nowoczesnej i odpowiedzialnej branży energetycznej. Samo PGNiG jest członkiem i współpracuje z kilkudziesięcioma organizacjami branżowymi w kraju i za granicą. Strategicznymi wśród nich są: European Energy Forum, International Association of Oil & Gas Producers czy International Gas Union.

Wybrane stowarzyszenia i organizacje społeczne, do których należą spółki z Grupy PGNiG to:

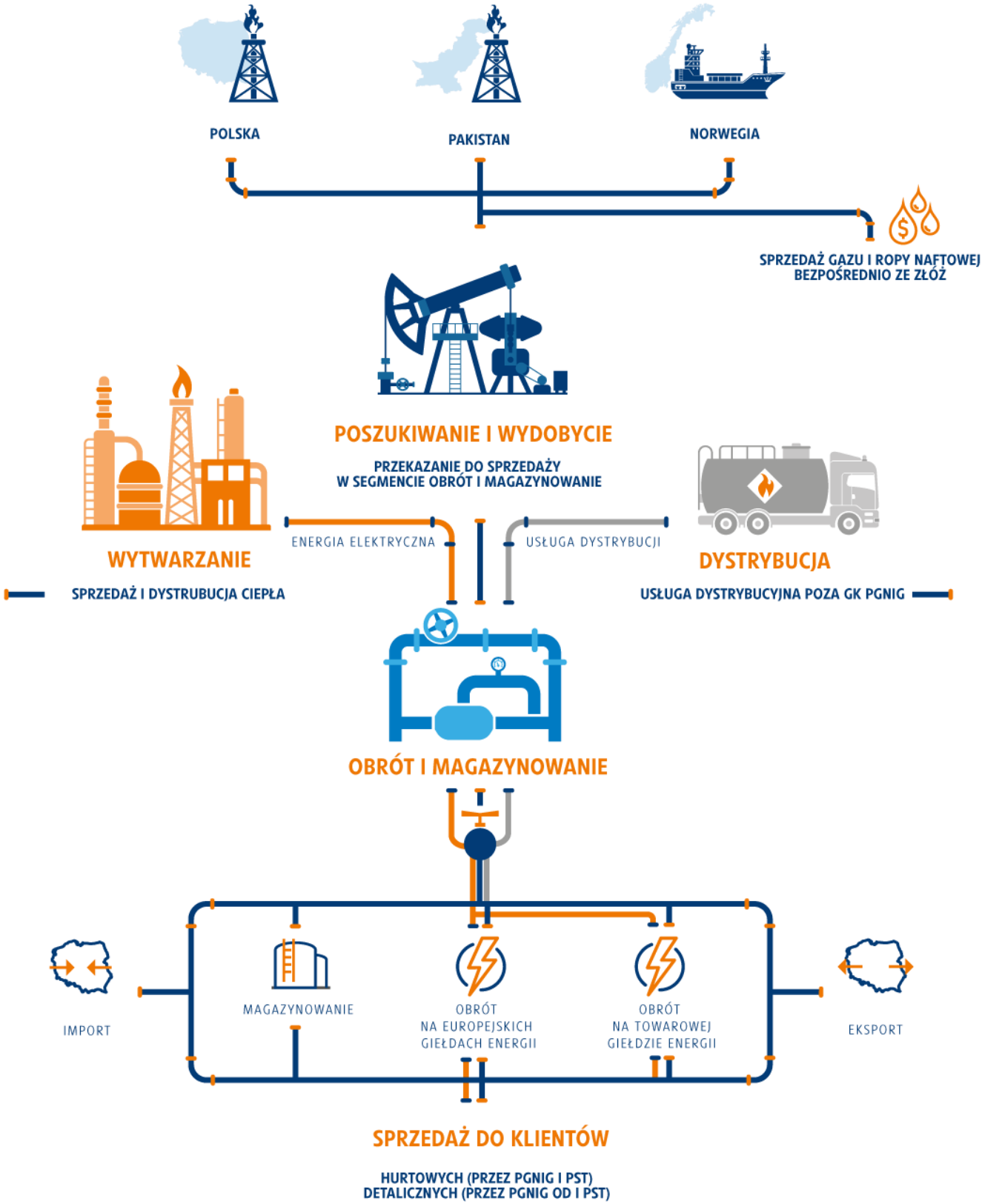
- International Association of Oil & Gas Producers (IOGP) – członkostwo PGNiG
  W ramach IOGP PGNiG zaangażował się w projekt - Hydrogen for Europe – prestudy, którego celem było opracowanie wstępnego raportu mającego stanowić pierwszy etap dla pogłębionych studiów prezentujących wodór jako podstawowy nośnik energii w nisko-emisyjnej gospodarce UE.;
- International Gas Union (IGU) – uczestnictwo PGNiG za pośrednictwem Polskiego Związku Inżynierów i Techników Sanitarnych;
- European Gas Research Group (GERG) – PGNiG;
- European Energy Forum (EEF) – PGNiG;
- Gas Processors Association Europe Ltd. – PGNiG;
- European Federation of Energy Traders (EFET) – PGNiG;
- Society of International Gas Tanker and Terminal Operators (SIGTTO) –PGNiG;
- American Association of Petroleum Geologists (AAPG) – PGNiG;
- Pakistan Exploration and Production Companies Advisory Committee – PGNiG;
- International Well Control Forum (IWCF) – PGNiG;
- Gas Infrastructure Europe (GIE): Gas Storage Europe; – GSP;
- International Association of Geophysical Contractors (IAGC) – Geofizyka Toruń;
- European Association of Geoscientists and Engineers (EAGE) – Geofizyka Toruń;
- Society of Exploration Geophysicists (SEG) – Geofizyka Toruń;
- Society of Petrophysicists and Well Log Analysts (SPWLA) – Geofizyka Toruń;
- International Association of Drilling Contractors (IADC) – Exalo;
- Dropped Objects Prevention Scheme (DROPS) – Exalo;
- Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe (AMICE) – Polski Gaz TUW;
- Central Europe Energy Partners (CEEP) – Termika;
- Norsk Olje & Gass – PGNiG UN;
- Norsk Hoved Organisasjon (NHO) – PGNiG UN;
- Izba Gospodarcza Gazownictwa (IGG) – PGNiG i spółki z Grupy PGNiG;
- Polskie Towarzystwo Geologiczne – PGNiG;
- Towarzystwo Obrotu Energią – PGNiG i PGNiG OD;
- Forum Liderów Bezpiecznej Pracy przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy Państwowego Instytutu Badawczego –PSG, TERMIKA;
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) – PGNiG;
- Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych Oddział w Bydgoszczy – PSG;
- Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) - Polski Gaz TUW;
- Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych – TERMIKA;
- Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie – TERMIKA;
- Towarzystwo Gospodarcze Polskie Elektrownie – TERMIKA.

GK PGNiG chętnie angażuje się także w różnego typu projekty, związane bezpośrednio z filozofią odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju. PGNiG od ponad 10 lat jest członkiem Forum Odpowiedzialnego Biznesu, stowarzyszenia, które zajmuje się upowszechnianiem idei odpowiedzialnego biznesu w Polsce.

2.2. Model biznesowy Grupy Kapitałowej PGNiG

2.2.1. Model biznesowy – przedmiot działalności

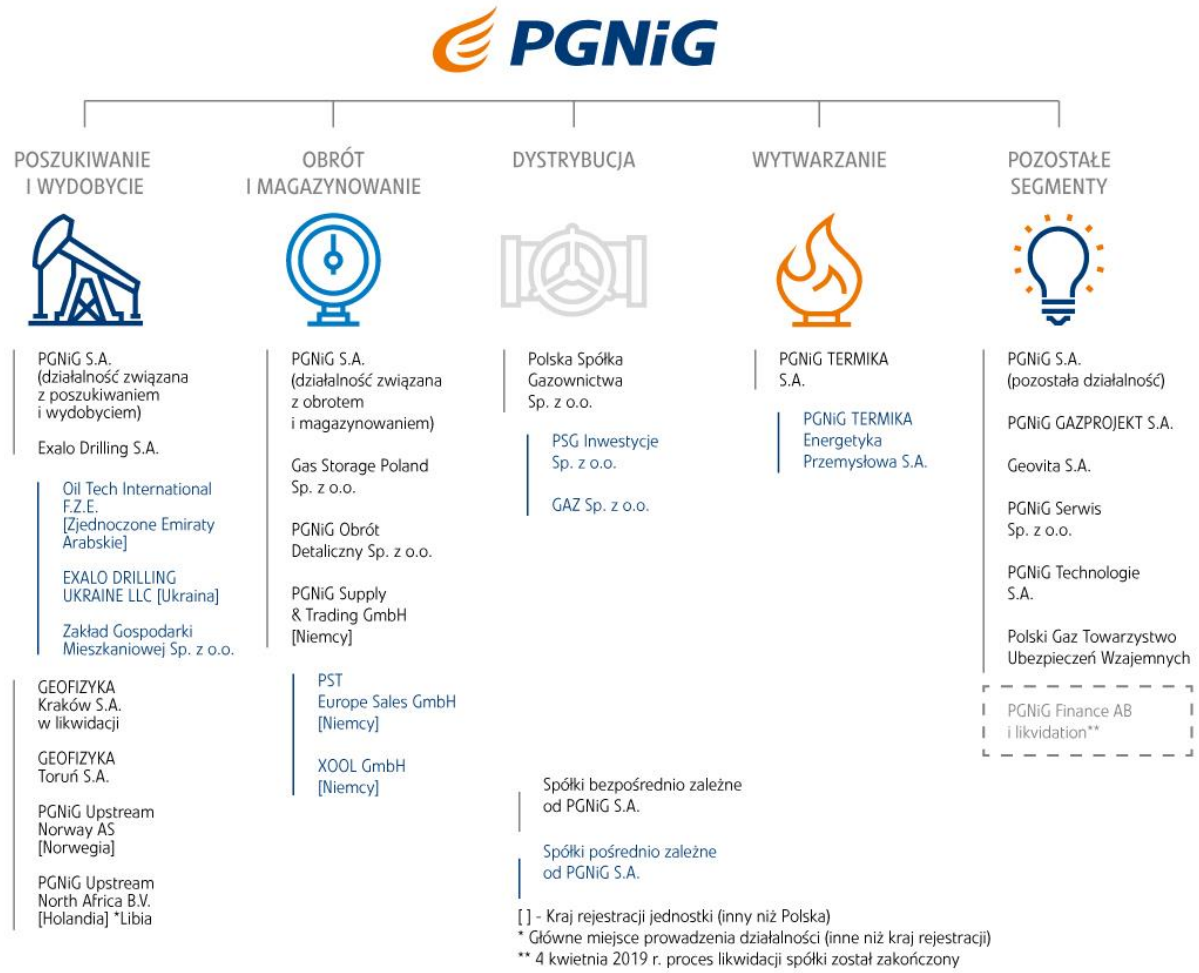
Rys. 1 Model biznesowy GK PGNiG



2.2.2. Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG (GRI 102-7)

Na dzień 31 grudnia 2019 r. konsolidowane metodą pełną były spółki: PGNiG jako podmiot dominujący oraz 23 jednostki zależne. W ramach GK PGNiG identyfikuje się pięć segmentów działalności. Poniżej przedstawiono podział jednostek Grupy na poszczególne segmenty. Więcej informacji na temat struktury Grupy Kapitałowej znaleźć można w Sprawozdaniu Zarządu z działalności PGNiG S.A. i Grupy Kapitałowej PGNiG.

Rys. 2 Wykaz jednostek GK PGNiG podlegających konsolidacji metodą pełną



2.2.3. Opis segmentów działalności

Rys. 3 Schemat segmentów działalności

W ramach GK PGNiG identyfikuje się pięć segmentów działalności.

Poszukiwanie i Wydobycie

Podstawową działalnością segmentu jest pozyskanie węglowodorów ze złóż i przygotowanie produktów do sprzedaży. Segment obejmuje cały proces poszukiwania oraz wydobycia gazu ziemnego i ropy naftowej, poczynając od przeprowadzenia analiz geologicznych, badań geofizycznych i wierceń, po zagospodarowanie i eksploatację złóż. Prace prowadzone są we własnym zakresie oraz we współpracy z partnerami na podstawie umów o wspólnych operacjach, w Polsce i na rynkach zagranicznych. W wyniku kriogenicznego przetwarzania gazu zaazotowanego Spółka, oprócz gazu wysokometanowego, pozyskuje takie produkty jak skroplony gaz ziemny LNG, gazowy i ciekły hel oraz ciekły azot. Natomiast podczas oczyszczania ropy naftowej uzyskuje się kondensat ropny, siarkę oraz mieszaninę propan-butan. W segmencie wykorzystywane są pojemności dwóch podziemnych magazynów gazu PMG Daszewo i PMG Bonikowo.

W skład segmentu wchodzą m.in.: PGNiG, PGNiG Upstream Norway AS, PGNiG Upstream North Africa B.V., Geofizyka Toruń Sp. z o.o., EXALO Drilling S.A.

Obrót i Magazynowanie

Podstawową działalność segmentu stanowi obrót gazem ziemnym w Polsce i na rynkach zagranicznych. Segment specjalizuje się w sprzedaży gazu wydobywanego ze złóż krajowych lub importowanego. GK PGNiG jest największym dostawcą gazu ziemnego na rynku krajowym. Grupa dynamicznie rozwija swoją działalność na rynkach zagranicznych w obszarach sprzedaży hurtowej i sprzedaży dla klientów końcowych, poprzez ekspansje spółek zależnych. Ponadto segment prowadzi działalność handlową na rynkach energii elektrycznej, świadectw pochodzenia energii oraz uprawnień do emisji CO_2. PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w obrocie giełdowym na Towarowej Giełdzie Energii. W segmencie wykorzystuje się siedem podziemnych magazynów gazu,

które zlokalizowane są w Brzeźnicy, Husowie, Kosakowie, Mogilnie, Strachocinie, Swarzowie i Wierzchowicach.

W skład segmentu wchodzą: PGNiG, PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o. (PGNiG OD), PGNiG Sales and Trading GmbH, PST Europe Sales GmbH, Gas Storage Poland Sp. z.o.o.

Dystrybucja

Podstawową działalność segmentu stanowi dostarczanie siecią dystrybucyjną gazu wysokometanowego i zaazotowanego, a także niewielkich ilości gazu koksowniczego do klientów detalicznych i korporacyjnych. Ponadto segment prowadzi prace związane z rozbudową i modernizacją sieci gazowej oraz dokonuje przyłączeń nowych klientów. Dystrybucją gazu ziemnego zajmuje się spółka zależna - Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o. (PSG), która posiada dominujący udział na rynku. PSG jako Operator Systemu Dystrybucyjnego prowadzi działalność gospodarczą na terenie wszystkich województw w Polsce.

Wytwarzanie

Segment obejmuje swym zakresem działalność polegającą na wytwarzaniu energii elektrycznej, ciepła, chłodu, sprężonego powietrza oraz dystrybucji ciepła. W segmencie realizuje się duże przedsięwzięcia elektroenergetyczne wykorzystujące gaz ziemny jako paliwo. Centrum kompetencyjnym GK PGNiG w dziedzinach wytwarzania ciepła i energii elektrycznej oraz realizacji projektów z zakresu elektroenergetyki i ciepłownictwa jest PGNiG TERMIKA.

W skład segmentu wchodzą: PGNiG Termika S.A. i PGNiG Termika Energetyka Przemysłowa S.A.

Pozostałe segmenty

Segment obejmuje działalności niekwalifikujące się do wymienionych wcześniej segmentów, tj. PGNiG S.A. w części odpowiadającej centrum korporacyjnemu, projektowanie i realizacja obiektów budowlanych oraz maszyn i urządzeń dla sektora górniczego i paliwowo-energetycznego, a także świadczenie usług z zakresu branży hotelarskiej i ubezpieczeniowej oraz usług wsparcia dla działalności spółek z innych segmentów.

W skład segmentu wchodzą: PGNiG, PGNiG Gazoprojekt S.A., Geovita SA, PGNiG Serwis Sp. z o.o., PGNiG Technologie S.A., Polski Gaz TUW.

2.3. Łańcuch dostaw (GRI 102-9)

GK PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w Polsce o nowoczesnej i sprawnie zarządzanej strukturze, obecną w niemal całym łańcuchu wartości w ramach sektora gazowego i skupiającą aktywa z sektorów paliwowego i elektroenergetycznego.

W skład GK PGNiG wchodzą spółki o zróżnicowanych profilach, które zajmują poszczególne ogniwa łańcucha dostaw. Spółki Grupy PGNiG współpracują z ponad dwudziestoma tysiącami dostawców.

Zróżnicowana struktura działalności (m.in. położenie geograficzne, różny zakres działalności) wpływa także na zróżnicowany łańcuch dostaw. GK PGNiG współpracuje w większości z dostawcami z Polski (93,6% wszystkich dostawców), a także m.in. z krajów Unii Europejskiej (2,0%), z krajów afrykańskich (1,7%), poza tym Kataru, Norwegii, Pakistanu, Rosji, USA, Zjednoczonych Emiratów Arabskich.

W ramach rynku gazu spółki GK PGNiG uczestniczą w całym łańcuchu dostaw od wydobycia poprzez zakup, dystrybucję po sprzedaż zarówno bezpośrednią, jak i za pomocą Towarowej Giełdy Energii. PGNiG poszukuje i wydobywa gaz ziemny i ropę naftową w Polsce, Norwegii i Pakistanie (gdzie surowiec od razu sprzedaje na rynku lokalnym) oraz rozpoczęła w 2019 r. poszukiwania surowca w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Kupuje gaz z kierunku wschodniego poprzez gazociąg jamalski oraz terminal LNG z Kataru, USA czy Norwegii. W obszarze dystrybucji wykorzystuje infrastrukturę przesyłową należącą do Gaz Systemu oraz używa własnych zasobów spółek GK PGNiG, w tym przede wszystkim infrastrukturę PSG wraz z przyłączami do klientów końcowych oraz Gas Trading (dystrybucja gazu płynnego) oraz magazyny gazu (GSP i PGNiG). Sprzedaż gazu odbywa się w Polsce na TGE, bezpośrednio do klientów hurtowych i przez PGNiG OD do klientów indywidualnych oraz na eksport np. na Ukrainę. PST prowadzi także sprzedaż gazu do klientów końcowych na rynku niemieckim.

PGNiG wydobywa ropę naftową z połączonych złóż gazu ziemnego i ropy naftowej, a surowiec sprzedaje bezpośrednio partnerom i współoperatorom na koncesjach.

Grupa PGNiG Termika jest producentem energii elektrycznej i ciepła. Surowcami wykorzystywanymi do produkcji energii jest gaz ziemny i węgiel kamienny. Ciepło jest sprzedawane do dystrybucji ciepła m.in. Veolia i odbiorców końcowych.

GK PGNiG to także usługi wsparcia głównego obszaru działu, czyli m.in. usługi geofizyczne na potrzeby poszukiwań konwencjonalnych i niekonwencjonalnych złóż ropy naftowej i gazu ziemnego, usługi wierceń lądowych, specjalistyczne usługi budowlane, projektowe oraz szeroko pojęte usług serwisowe i finansowe.

2.4. Strategia biznesowa

2.4.1. Misja i wizja (GRI 103-2)

Misja PGNiG wskazuje na odpowiedzialność za zapewnianie bezpieczeństwa energetycznego Polski oraz odnosi się do skupienia uwagi na kliencie i jego potrzebach, rozróżniając przy tym specyfikę klienta indywidualnego i biznesowego.

Świadomość oddziaływania na otoczenie oraz odpowiedzialność za bezpieczeństwo energetyczne są fundamentami działań Grupy. Uwzględniając kwestie bezpieczeństwa energetycznego i innowacje, firmy z rodziny PGNiG wychodzą naprzeciw oczekiwaniom swoich interesariuszy, zobowiązują się do spełniania najwyższych standardów w zakresie kultury organizacyjnej, relacji z pracownikami i klientami, prospołecznej postawy, a także działań uwzględniających potrzebę ochrony środowiska.

Misja - ***Jesteśmy zaufanym dostawcą energii dla domu i biznesu***

- **Zaufany**: nasi klienci polegają na wysokiej jakości i wiarygodności świadczonych usług;
- **Dostawca energii**: kompleksowo zaspokajamy potrzeby energetyczne klientów (gaz + prąd + ciepło + inne/usługi);
- **Dom i biznes**: dbamy i cenimy wszystkich naszych klientów – gospodarstwa domowe, firmy i instytucje.

Wizja - ***Odpowiedzialnie i efektywnie dostarczamy innowacyjne rozwiązania energetyczne***

- **Odpowiedzialnie**: działamy przejrzyście w oparciu o zasady odpowiedzialności społecznej;
- **Efektywnie**: jesteśmy zoptymalizowani procesowo i kosztowo;
- **Innowacyjne rozwiązania**: jesteśmy liderem innowacyjności w branży energetycznej.

2.4.2. Opis strategii

GK PGNiG opracowała Strategię GK PGNiG na lata 2017-2022 z perspektywą do 2026 r., którą Rada Nadzorcza PGNiG przyjęła 13 marca 2017 r.

Wśród uwarunkowań zewnętrznych najistotniejszymi są zmiany w otoczeniu makroekonomicznym (m.in. spadek cen ropy i gazu ziemnego), istotne przyspieszenie rozwoju konkurencji na rynku gazu ziemnego w Polsce, potrzeba dywersyfikacji kierunków dostaw gazu z importu po 2022 r. oraz zmiana otoczenia regulacyjnego (stopniowe znoszenie taryf, brak przewidywalności wsparcia energetyki po 2018 r.). W wyniku przeprowadzonych analiz zaktualizowano kluczowe założenia makroekonomiczne, będące podstawą opracowania dalszych założeń strategicznych, w tym dotyczących cen gazu ziemnego, ropy naftowej i energii elektrycznej. Opracowano nowe cele strategiczne i wynikające z nich ambicje strategiczne Grupy do 2022 r.

Z punktu widzenia uwarunkowań wewnętrznych, istotną zmianą towarzyszącą przyjęciu Strategii jest wdrożenie w GK PGNiG metodyki zrównoważonego zarządzania strategicznego, tzw. Balanced Scorecard pozwalające na zrównoważenie celów finansowych, operacyjnych i rozwojowych w oparciu o 4 kluczowe perspektywy: finanse, klienci, procesy oraz zasoby i rozwój. Efektem zastosowanego podejścia jest zmiana sposobu definiowania podstawowych założeń strategicznych, która polega na wyznaczeniu celów i aspiracji na poziomie całej GK PGNiG, a następnie ich kaskadowaniu na kluczowe obszary działalności Grupy.

Priorytetem Grupy jest zrównoważony rozwój organizacji poprzez: inwestowanie w obszary działalności cechujące się relatywnie wysoką stopą zwrotu w stosunku do ryzyka inwestycyjnego (np. upstream), przy jednoczesnym zaangażowaniu w obszary regulowane, cechujące się znacznym bezpieczeństwem inwestycyjnym (dystrybucja gazu oraz elektroenergetyka i ciepłownictwo).

Istotne miejsce w Strategii zajmuje aspekt społeczny. Poprzez działania inwestycyjne GK PGNiG w sposób wymierny przyczynia się do eliminacji „wykluczenia gazowego" społeczeństwa. Jednym z celów jest przyspieszenie gazyfikacji kraju, przyczyniające się do poprawy jakości życia mieszkańców. W tym zakresie realizowane są liczne plany inwestycyjne skierowane na rozwój krajowej infrastruktury gazowej, energetycznej i ciepłowniczej. Jednocześnie przyspieszenie rozwoju jest realizowane poprzez zwiększenie dostępności gazu na rzecz odbiorców biznesowych i indywidualnych. W związku z powyższym GK PGNiG kontynuuje ekspansje na zagranicznych rynkach oraz prowadzi rozwój handlu gazem i LNG na globalnych rynkach.

Poza aspektem finansowym i społecznym istotne znaczenia dla GK PGNiG ma również obszar środowiskowy. Grupa obserwuje zmiany makroekonomiczne, nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale również rynkowym, surowcowym i klimatycznym. Będąc od lat podmiotem wspierającym rozwój oparty na zrównoważonym zarządzaniu, GK PGNiG daje sobie prawo do wyznaczania trendów nie tylko w odpowiedzialnym finansowaniu planów rozwojowych, ale również w aspekcie środowiska, opierając swoje działania również o świadome korzystanie z zasobów naturalnych. W związku z powyższym w Strategii znaczącą pozycję stanowią badania i rozwój, które ukierunkowywane są na innowacje obejmujące również projekcję zmian klimatycznych. GK PGNiG podejmuje wewnętrzne działania pozwalające na łagodzenie zmian klimatycznych, dokonując restrukturyzacji łańcucha wartości. Należy podkreślić, że odpowiedzialności w tym zakresie GK PGNiG upatruje w rozwoju obszaru energetyki i ciepłownictwa. Zgodnie z przyjętą strategią na rozwój tego obszaru GK PGNiG przeznaczyła około 13% wszystkich nakładów inwestycyjnych. Warto zaznaczyć, że GK PGNiG realizuje ambitny program inwestycyjny, który jest podstawą dla długoterminowego i stabilnego wzrostu wartości.

3. Kultura organizacyjna i ład korporacyjny

3.1. Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A. (GRI 102-18, 102-22)

Do głównych organów PGNiG S.A. należy Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Ponadto w Spółce funkcjonuje Komitet Audytu Rady Nadzorczej monitorujący m.in. proces sprawozdawczości finansowej skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego. Funkcjonowanie powyższych organów regulowane jest przez Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki, Regulamin Zarządu, Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Walnego Zgromadzenia oraz Regulamin Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Będąc emitentem papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie Spółka stosuje zbiór zasad ładu korporacyjnego, określony w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016". W celu zapewnienia transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z inwestorami oraz ochrony praw akcjonariuszy Spółka stosuje około 95% zasad w nim zawartych. Ponadto Emitent dokonuje wszelkich wyjaśnień w zakresie odstąpień od przyjętych zasad postępując zgodnie z regułą „comply or explain".

Na dzień 31.12.2019 roku Zarząd PGNiG S.A. reprezentuje sześć osób, które łącznie sprawują nadzór nad procesami zarządczymi i operacyjnymi Spółki. Z końcem roku zakończyła się wspólna kadencja Zarządu, dlatego też po wskazanym okresie sprawozdawczym nastąpiły zmiany w składzie Zarządu. Tym samym na dzień publikacji Sprawozdania Zarząd reprezentują nowi Członkowie Zarządu. Zarząd Spółki może składać się od 2 do 7 osób. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Nowa szósta wspólna kadencja Zarządu PGNiG rozpoczęła się 10 stycznia 2020 r..

3.1.1. Skład Zarządu PGNiG

Skład Zarządu PGNiG nowej kadencji z podaniem przypisanych zakresów nadzoru i koordynowania funkcjonowania Spółki w zakresie niefinansowym:

- Jerzy Kwieciński – Prezes Zarządu
  - obszar pracowniczy (strategia personalna, system wynagradzania i czasu pracy; polityka zatrudnienia i płac)
  - obszar etyczny - compliance
- Jarosław Wróbel – Wiceprezes Zarządu
- Przemysław Wacławski – Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
- Arkadiusz Sekściński – Wicerpezes Zarządu ds. Rozwoju
- Robert Perkowski – Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych
  - obszar społeczny
- Magdalena Zegarska – Wiceprezes Zarządu
  - obszar środowiskowy
  - obszar pracowniczy (BHP, świadczenia socjalne, dialog ze stroną społeczną)

Skład Zarządu PGNiG na 31.12.2019r. wraz z podaniem zakresu nadzoru i koordynacji zagadnień niefinansowych:

- Piotr Woźniak - Prezes Zarządu
  - strategia personalna, systemy wynagradzania i czasu pracy, polityka zatrudnienia i płac
- Maciej Woźniak - Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych
- Michał Pietrzyk - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
- Łukasz Kroplewski - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju
- Robert Perkowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych
  - programu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)
- Magdalena Zegarska - Wiceprezes Zarządu
  - zapewnienie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
  - współpraca ze związkami zawodowymi, Radą Pracowników i innymi organizacjami pracowniczymi w zakresie dotyczącym Spółki i GK PGNiG,

3.2. System wspierający procesy zarządcze (GRI 103-2)

Zarządzanie kluczowymi obszarami biznesowymi GK PGNiG jest realizowane poprzez wdrożoną i stosowaną Politykę QHSE, która wyznacza cele i kierunki działania oraz stanowi zapewnienie dotrzymania najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w odniesieniu do spełnienia wymagań i oczekiwań interesariuszy. System Zarządzania QHSE oparty jest o wymagania norm: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 oraz dobre praktyki HSE sektora poszukiwania, wydobywania i bezzbiornikowego magazynowania węglowodorów oraz przetwarzania i przesyłu gazu.

System QHSE jest podstawowym filarem, na którym opierają się decyzje zarządcze w zakresie prowadzonych działań operacyjnych. Tym samym możliwe jest racjonalne zarządzanie kluczowymi aspektami wpływającymi na osiąganie wyników ekonomiczno-finansowych oraz realizacji celów biznesowych. Dzięki integracji w jednym systemie obszarów, od których zależy właściwe funkcjonowanie GK PGNiG możliwe jest przeciwdziałanie zdarzaniom negatywnie wpływającym na prowadzone procesy.

Osobą odpowiedzialną za skuteczne funkcjonowanie Systemu jest powołany Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania QHSE wspierany przez Pełnomocników Dyrektora w Oddziałach PGNiG S.A. Pełnomocnik Zarządu jest uprawniony do reprezentowania PGNiG S.A. w zakresie Systemu Zarządzania QHSE przed zewnętrznymi zainteresowanymi stronami. Polityka podlega okresowej ocenie pod kątem jej użyteczności i aktualności.

Jednostki organizacyjne	Nazwa systemu (ZSZ,SZŚ, SZJ, SZBHP, EMAS etc.)	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data certyfikacji	Data recertyfikacji	Nazwa jednostki certyfikującej
PGNiG	SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 SZBHP – BS OHSAS:18001:2007	TAK	20.07.2018	19.07.2021 11.03.2021	BSI
PGNiG - Centralne Laboratorium Pomiarowo – Badawcze	SZ zgodny z PN-EN ISO/ IEC 17025:2005+Ap 1:2007, PN -EN ISO/IEC 17065:2013	TAK			PCA
Exalo Drilling	SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 SZBHP – BS OHSAS:18001:2007	TAK	20.06.2018 13.03.2017	26.01.2020	TÜV SÜD
GEOFIZYKA Toruń	ZSZ QHSE	TAK	18.03.2011 18.03.2017	17.03.2020	LRQA
PGNiG OD		NIE			
PGNiG Technologie	ZSZ	TAK	2013	2018	UDT
PGNiG TERMIKA	SZ BHP SZŚ	TAK TAK	22.10.2007 05.12.2007	23.09.2016 23.09.2016	PCBC
PSG	ZSZ – ISO: 14001:2015	TAK	02.01.2017	01.01.2020	TÜV NORD
GSP	SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 SZBHP – BS OHSAS:18001:2007	TAK	03.09.2018	02.09.2021	DQS

Poprzez Politykę QHSE GK PGNiG deklaruje się do:

- identyfikacji, nadzorowania oraz zapewnienia skuteczności procesów ;
- budowania trwałych relacji z Klientami GK PGNiG;
- identyfikacji i przestrzegania aktów prawnych i innych wymagań;
- wdrażania norm i standardów wynikających z dobrych praktyk, promowania bezpiecznych rozwiązań;
- identyfikowania zagrożeń, w tym zdarzeń potencjalnie wypadkowych, w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, incydentom oraz awariom;
- identyfikowania i ograniczania wpływu na środowisko;
- wykonywania prac w sposób bezpieczny zaplanowany, zorganizowany i nadzorowany;
- skutecznego dążenia do stałej i trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- budowania kompetentnego, świadomego i zaangażowanego zespołu pracowniczego.

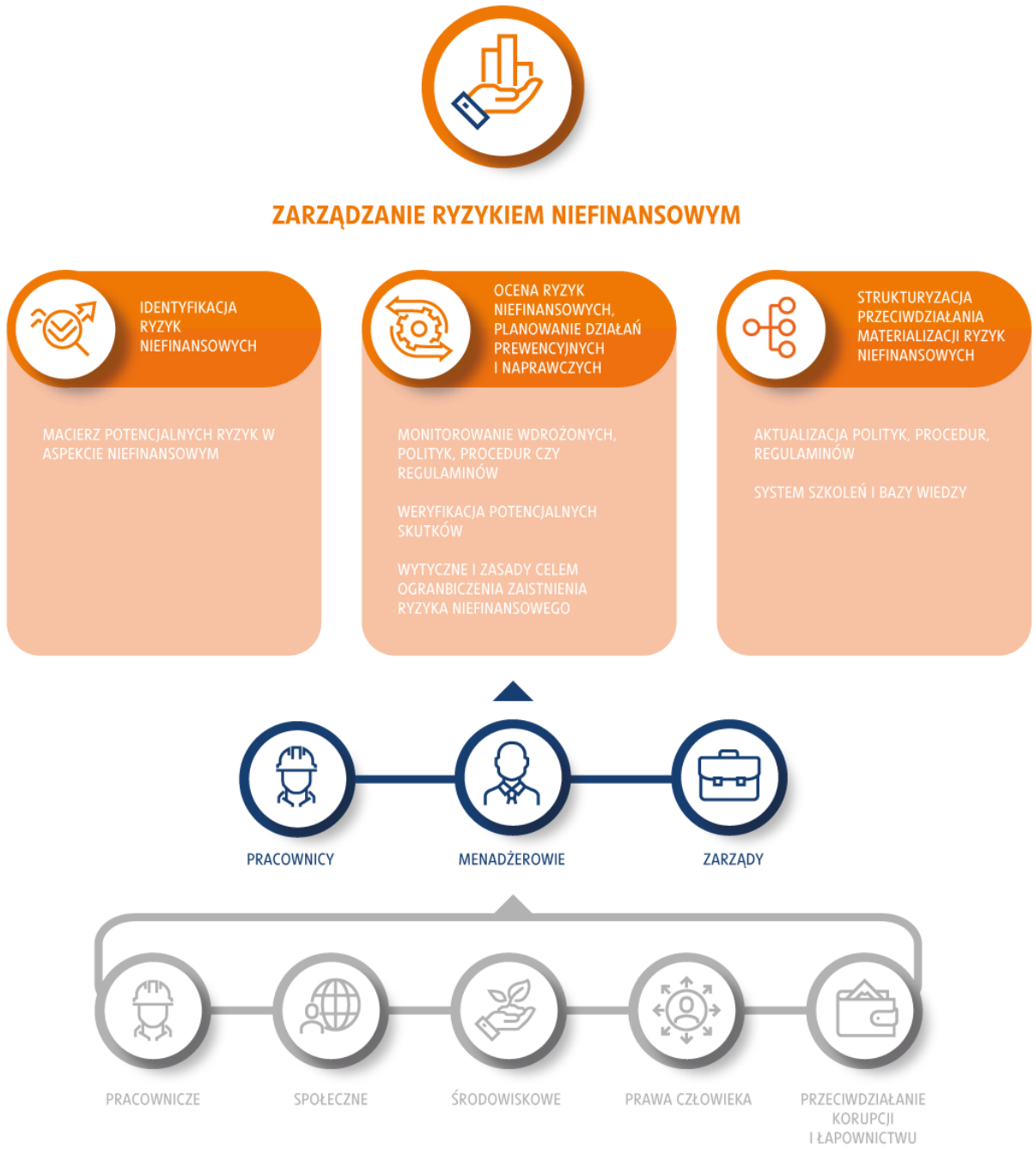
3.3. Zarządzanie ryzykiem (GRI 102-11, 103-2, 103-3)

GK PGNiG koncentruje się na ograniczeniu możliwości materializacji ryzyk niefinansowych wynikających z realizowanych działań biznesowych. Tym samym ze względu na rozbudowaną strukturę oraz mnogość realizowanych procesów Członkowie Zarządu adekwatnie do obszarów kompetencyjnych odpowiadają za zarządzanie ryzykiem w danym aspekcie. Zarządzanie ryzykiem wspierane jest przez wdrożony i certyfikowany System Zarządzania QHSE w PGNiG S.A., który pozwala identyfikować, oceniać i monitorować czynniki ryzyka procesowego. Natomiast, szczegółowe kroki postępowania reguluje Procedura „Zarządzanie ryzykiem procesowym”.

Zgodnie z przyjętymi regulacjami wszystkie procesy biznesowe poddawane są analizie w wyniku, której następuje identyfikacja i ocena ryzyk mogących zakłócić osiągnięcie wyznaczonego celu. Ocena ryzyka realizowana jest w oparciu o macierz zawierającą trzystopniową skalę w ramach, której określa się działania w celu obniżenia poziomu ryzyka i zmniejszenia prawdopodobieństwa jego zaistnienia. Szczegółowa analiza ryzyka przeprowadzana jest minimum raz w roku i biorą w niej udział osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie danego procesu. Ryzyko jest analizowane i parametryzowane w oparciu o miejsce wystąpienia zdarzenia, potencjalne przyczyny i skutki oraz prawdopodobieństwo zaistnienia. Jednocześnie uwzględniane są aktualne mechanizmy zabezpieczające materializację ryzyka oraz wpływające na potencjalne zmniejszenie skutków danego zdarzenia.

System zarządzania ryzykiem jest doskonalony i poddawany ocenie z punktu widzenia trafności doboru działań prewencyjnych przyczyniających się do minimalizacji skutków ewentualnych ryzyk. Analizując liczbę identyfikowanych ryzyk niefinansowych w poszczególnych latach GK PGNiG obserwuje nieznaczny trend spadkowy, w zakresie pojawiających nowych ryzyk. Wynika to z trafnych działań prewencyjnych, które wpływają na wzrost skuteczności zarządzania ryzykiem. Jednocześnie GK PGNiG poszerza katalog potencjalnych zdarzeń, które mogą w przyszłości przerodzić się w potencjalne ryzyka. Każdorazowo przy identyfikacji ryzyk GK PGNiG określa działania w celu obniżenia poziomu ryzyka lub ze względu na wyczerpane możliwości ich ograniczenia, podejmuje decyzję o akceptacji ich poziomu i przechodzi do bieżącego monitorowania, aby nie dopuścić do ich zmaterializowania.

Rys. 4 Model zarządzania ryzykiem niefinansowym



Na łamach Sprawozdania zostały zaprezentowane ryzyka niefinansowe w zakresie zagadnień środowiskowych, społecznych, pracowniczych oraz etycznych obejmujących poszanowanie praw człowieka, przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu. Wymienione poniżej ryzyka niefinansowe, wraz z opisem sposobów przeciwdziałania im, zostały one szerzej opisane w poszczególnych rozdziałach dokumentów. Tym samym do kluczowych ryzyk niefinansowych należą:

1. Ryzyka środowiskowe:
   - ryzyko nieprzestrzegania przepisów prawnych z zakresu ochrony środowiska,
   - ryzyko skażenia gruntów,
   - ryzyko braku prawidłowej gospodarki odpadami,
   - ryzyko przekroczenia limitów ilości wytwarzanych ścieków względem uzyskanych pozwoleń wodnoprawnych,
   - ryzyko niespełnienia nowych wymagań BAT dla branży LCP (ang. *Best Available Techniques for Large Combustion Plants*) w zakresie dostosowania do tzw. granicznych wielkości emisyjnych,
   - ryzyko nieaktualnych pozwoleń na prowadzenie działalności wpływającej na środowisko lub braku pozwoleń,
   - ryzyko braku nadzoru nad wyposażeniem do monitorowania środowiska,
   - ryzyko nieterminowej weryfikowacji raportów rocznych emisji CO_2 dla instalacji EU ETS,
   - ryzyko nieterminowej sprawozdawczości lub niewniesienia opłat za korzystanie ze środowiska,

- ryzyko wystąpienia awarii środowiskowej wynikającej z braku przestrzegania przepisów w zakresie ochrony środowiska, zawodności sprzętu i urządzeń, błędów ludzkich, braku prawidłowego rozpoznania, awaryjności infrastruktury gazowej,
- ryzyko wystąpienia przekroczeń wielkości dopuszczalnych emisji zanieczyszczeń ze spalania paliw,
- ryzyko braku dotrzymania warunków dopuszczalnych emisji hałasu z instalacji,
- ryzyko wystąpienia wycieków substancji/ olejów ze zbiorników i pojemników oraz z maszyn i urządzeń, które zagrażałyby środowisku,

2. Ryzyka społeczne:
   - ryzyko negatywnych relacji z lokalnymi społecznościami i ich wpływ na prace w terenie,
   - ryzyko negatywnych relacji z klientami,
   - ryzyko wizerunkowe – negatywne publikacje w mediach tradycyjnych i społecznościowych,
   - ryzyko utrudnień dla lokalnych społeczności związanych z wykonywaniem prac badawczych,
   - ryzyko konfliktu ze społecznością lokalną skutkującego utrudnieniami w prowadzeniu działalności biznesowej,
   - ryzyko pojawienia się braku zrozumienia na czym polega działalność biznesowa GK PGNiG (w tym górnicza) i jaki ma wpływ na środowisko,

3. Ryzyka pracownicze:
   - ryzyko nieprzestrzegania przez pracowników czasu pracy prowadzące do braku motywacji,
   - ryzyko manipulacji danymi związanymi z raportowaniem w celu uniknięcia konsekwencji służbowej lub uzyskania premii,
   - ryzyko związane z trudnością pozyskania wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Trudności mogą dotyczyć w szczególności tych obszarów, które charakteryzują się wąską dziedziną specjalizacji,
   - ryzyko częstej zmiany przepisów prawnych oraz braku aktualnej wiedzy o obowiązujących regulacjach i metodach działania wśród pracowników, szczególnie obsługi kadrowej,
   - ryzyko utraty pracowników posiadających cenne dla Spółki kompetencje lub spadek zaangażowania,
   - ryzyko ograniczonego transferu wiedzy i kompetencji w wyniku dużej liczby odejść emerytalnych,
   - ryzyko utraty pracowników w wyniku uwarunkowań rynku pracy związanych z wyższym wynagrodzeniem poza GK PGNiG,
   - ryzyko pojawienie się rozbieżność w interpretacji przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych (m.in. wyroki sądów, decyzje pokontrolne, rekomendacje, opinie/ interpretacje),
   - ryzyko błędnego oszacowania potrzeb personalnych pod względem jakościowym i ilościowym,
   - ryzyko powstania wypadku przy pracy wynikające z nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
   - ryzyko niezapewnienia zasad BHP w miejscu pracy,
   - ryzyko nieodpowiednich warunków pracy,
   - ryzyko konfliktu z organizacjami związkowymi.

4. Ryzyka etyczne:

   4.1 Obszar prawa człowieka:

   - ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie pracowniczym,
   - ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie kierowniczym i zarządczym,
   - ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie interesariuszy zewnętrznych,
   - ryzyko utraty wizerunku w związku z posądzeniem o naruszenie praw człowieka,
   - ryzyko pojawienia się działań dyskryminacyjnych w środowisku pracy,
   - ryzyko wystąpienia zjawiska mobbingu,
   - ryzyko nierównego traktowania w dostępie do awansu,
   - ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracowników np. dane osobowe,
   - ryzyko naruszania zasad konkurencyjności w kontaktach biznesowych z kontrahentami,
   - ryzyko naruszenia prawa do zrzeszania się.

   4.2 Obszar przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:

   - ryzyko wykorzystywania przez pracowników zajmowanego stanowisk lub relacji w celu pozyskania nienależnych korzyści materialnych i niematerialnych,
   - ryzyko nieprawidłowości w realizacji procesu zakupów i nieprzestrzeganie zasad etycznych i regulacji antykorupcyjnych,
   - ryzyko działań pracowników prowadzących do naruszenia prawa przez Spółkę,
   - ryzyko przyjęcia lub wręczenia prezentu, upominku bez zgłoszenia go do rejestru korzyści,
   - ryzyko przyjęcia lub wręczenia korzyści majątkowej lub osobistej,
   - ryzyko wystąpienia zmowy przetargowej,
   - ryzyko konfliktu interesów,
   - ryzyko ujawnienia informacji stanowiących: tajemnicę przedsiębiorstwa, sensytywnych informacji handlowych, danych osobowych oraz informacji niejawnych w sposób niezgodny z prawem w trakcie trwającego postępowania zakupowego,

- ryzyko posądzenia o działanie korupcyjne,
- ryzyko utraty dobrego wizerunku Spółki w przypadku wystąpienia lub podejrzenia o wystąpienia zjawiska korupcji lub łapownictwa,
- ryzyko niekorzystnego rozporządzania mieniem Spółki przez skorumpowanego pracownika.

4. Zrównoważony rozwój

4.1. Strategie zrównoważonego rozwoju GK PGNiG

U podstaw strategii zrównoważonego rozwoju GK PGNiG znajduje się zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego kraju przy racjonalnym wykorzystaniu istniejących zasobów i troski o środowisko. Jako lider na rynku gazu ziemnego w Polsce Grupa PGNiG poszukuje i wdraża rozwiązania, które są zgodne ze strategią CSR i zapewniają realizację przyjętej strategii biznesowej. Poczucie odpowiedzialności względem obecnych interesariuszy oraz przyszłych pokoleń obliguje Grupę PGNiG do przemyślanych i jasnych działań, które zostały ujęte w strategii zrównoważonego rozwoju.

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 (Strategia CSR) wspiera i uzupełnia cele biznesowe zdefiniowane w Strategii Grupy Kapitałowej na lata 2017-2022, uwzględniając przy tym kluczowe zagadnienia społeczne, środowiskowe, gospodarcze, a także kierunek rozwoju zarysowany w misji i wizji GK PGNiG.

Wartości wynikające z idei zrównoważonego rozwoju towarzyszą Grupie w każdym aspekcie prowadzonej działalności biznesowej. Świadomość odpowiedzialności za bezpieczeństwo energetyczne oraz oddziaływania na otoczenie jest wyznacznikiem do tworzenia synergii pomiędzy kluczowymi obszarami biznesowymi uwzględniając przy tym oczekiwania interesariuszy. W związku z powyższym GK PGNiG zobowiązana jest do spełniania najwyższych standardów w zakresie przejrzystej kultury organizacyjnej, relacji z pracownikami oraz klientami, prospołecznej postawy, a także działań na rzecz ochrony środowiska.

Rys. 5 Kluczowe elementy Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022

Strategia CSR definiuje cele strategiczne w ślad, za którymi podążają inicjatywy realizowane przez GK PGNiG. W ramach Grupy planowane są działania dla każdego z celów Strategii, których status jest monitorowany w oparciu o przyjęte wskaźniki pozwalające na ocenę poziomu ich wdrożenia.

Cele strategiczne:

Obszar	Temat	Cel strategiczny
Rynek	Bezpieczeństwo energetyczne kraju	Zapewnienie klientom dostępu do gazu ziemnego, energii elektrycznej i ciepła, w oparciu o zdywersyfikowane źródła i kierunki dostaw gazu ziemnego.
Otoczenie	Ochrona środowiska	Efektywna dbałość o kwestie środowiskowe we wszystkich obszarach prowadzonej działalności. Poprawa efektywności energetycznej w całym łańcuchu wartości GK PGNiG
	Kapitał społeczny	Zaangażowanie w rozwój kapitału społecznego oraz intelektualnego w Polsce poprzez otwarcie się na nowe inicjatywy oraz wspieranie projektów pro bono.
	Komunikacja społeczna i dialog przy inwestycjach	Prowadzenie dialogu ze społecznością lokalną zgodnie z najlepszymi standardami wypracowanymi w GK PGNiG.
Klient	Satysfakcja klienta	Zwiększenie satysfakcji klientów poprzez poprawę jakości obsługi oraz inwestycje w zaawansowane, cyfrowe rozwiązania i narzędzia komunikacyjne odpowiadające na potrzeby różnych grup klientów.
	Rozwój oferty	Dążenie do zwiększania dostępności produktów i usług m.in. poprzez rozwój infrastruktury na terenach niezgazyfikowanych oraz dostosowanie oferty do najwyższych standardów i potrzeb klientów.
Pracownicy	Solidny pracodawca	Promowanie i wdrażanie wysokich standardów zatrudnienia pracowników poprzez prowadzenie wzorcowej polityki personalnej oraz budowanie przyjaznego miejsca pracy.
	Rozwój pracowników	Rozwój mentoringu oraz prowadzenie proaktywnego działania w celu zapewnienia dostępności wykwalifikowanej kadry.
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wdrożenie jednolitych standardów zarządzania w obszarze BHP w celu stałego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracowników, osób przebywających na terenie PGNiG i społeczności lokalnej.
Innowacje	Innowacje dla rozwoju	Aktywne wspieranie rozwoju współpracy z jednostkami naukowo-badawczymi oraz start-upami czy MŚP w celu stałej poprawy efektywności funkcjonowania firmy.
Etyka	System wartości	Pogłębienie wiedzy naszych pracowników w zakresie wartości i zasad etycznych w środowisku pracy. Odpowiedzialne zarządzanie całym łańcuchem wartości w oparciu o transparentne zasady współpracy uwzględniające kryteria społeczne, środowiskowe i prawa człowieka.

W 2019 roku GK PGNiG podjęła liczne inicjatywy wynikające z przyjętych celów strategicznych. Wśród nich należy wymienić program edukacyjny „Być jak Ignacy", skierowany do dzieci i młodzieży szkolnej. Tradycją dla PGNiG jest wspieranie działań sportowych, w tym piłki ręcznej, poprzez sponsoring tytularny Superligi i Związku Piłki Ręcznej w Polsce.

Rozumiemy znaczenie nowych technologii dla kreowania bezpiecznej przyszłości, dlatego stale wspieramy innowacje dla branży w ramach projektów InnVento i innych działań podejmowanych przez Grupę. Prowadzimy również programy stażowe GeoTalent i Złoża Kariery, dzięki stworzonej przez PGNiG Akademii Młodych.

4.2. Istotne wyzwania zrównoważonego rozwoju

Zmieniające się oczekiwania klientów oraz wyzwania stawiane przed sektorem paliwowo-energetycznym wynikające z przemian cywilizacyjnych i technologicznych zmuszają GK PGNiG do wytężonej pracy i poszukiwania rozwiązań akceptowanych przez wszystkie grupy interesariuszy. Globalne wyzwania skłaniają firmy z sektora zarówno do zmiany modeli biznesowych, jak i do pełnienia ról pozabiznesowych poprzez podejmowanie tematów rynkowych, konsumenckich oraz środowiskowych i społecznych. GK PGNiG konsekwentnie realizuje przyjęte cele Strategii CSR, która jest odpowiedzią na zidentyfikowane oczekiwania w obszarze zrównoważonego rozwoju. Urzeczywistnieniem Strategii CSR są inwestycje przyczyniające się do budowy odpowiedzialnego biznesu. Tym samym kluczowymi wyzwaniami branży energetycznej w podziale na obszary są:

- Rynek:
  - kultura organizacyjna oparta o wartości i etykę;
  - ład korporacyjny;
  - etyka i zarządzanie ładem korporacyjnym;
  - odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw;
  - rozwój innowacyjnych produktów i usług;
  - poprawa jakości obsługi klienta.
- Ochrona środowiska:
  - poprawa efektywności energetycznej;
  - ograniczanie negatywnego oddziaływania na środowisko;
  - rozwijanie nowych technologii przyjaznych dla środowiska.
- Edukacja:
  - edukacja klienta;
  - edukacja pracowników;
  - rozwój kapitału ludzkiego i zarządzanie talentami.
- Troska o pracownika:
  - utrzymywanie obecnych i zatrudnianie nowych pracowników;
  - bezpieczeństwo i higiena pracy w odniesieniu do pracowników własnych i wykonawców/dostawców.
- Współpraca i dialog:
  - moderacja i inspirowanie debaty publicznej w ważnych sprawach społecznych i gospodarczych;
  - proaktywne zarządzanie ekonomicznym i społecznym wpływem firmy;
  - zaangażowanie w działania na rzecz społeczeństwa;
  - zaangażowanie interesariuszy i zarządzanie relacjami;
  - przejrzysta i odpowiedzialna komunikacja na temat produktów i usług.

GK PGNiG realizując Strategię zrównoważonego rozwoju stara się sprostać wszystkim wymienionym aspektom. Obejmuje ona najważniejsze zagadnienia z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

4.3. Kluczowe obszary Strategii CSR

Strategia zrównoważonego rozwoju opiera się na przedstawionych powyżej obszarach strategicznych, które wyznaczają priorytety działań z zakresu zrównoważonego rozwoju do 2022 roku. Wdrożenie strategii pozwala sprostać wyzwaniom zdefiniowanym w obszarze zrównoważonego rozwoju. Tym samym Grupa Kapitałowa PGNiG ogniskuje swoje działania w poniższych obszarach:

1. Bezpieczeństwo energetyczne kraju: działalność biznesowa Grupy PGNiG skupia się na zapewnieniu klientom dostępu do oferowanych źródeł energii, odpowiadając tym samym za bezpieczeństwo energetyczne kraju. Umożliwiają to prowadzone prace w zakresie rozwoju wydobycia gazu ziemnego, ropy naftowej i magazynowania gazu. W tym kontekście, znaczenia nabierają kluczowe projekty biznesowe związane z poszukiwaniem i wydobyciem oraz pozyskiwaniem gazu, dywersyfikacja źródeł i kierunków dostaw gazu ziemnego, jak również bieżąca produkcja ciepła i energii elektrycznej realizowana przez spółki z Grupy.
2. Ochrona środowiska: prowadzona działalność gospodarcza Grupy PGNiG wiąże się z wpływem na środowisko identyfikowanym w całym łańcuchu wartości. Mając na uwadze współczesne wyzwania ochrony środowiska, związane z wyczerpywaniem się zasobów naturalnych oraz możliwym zanieczyszczeniem poszczególnych elementów środowiska, PGNiG podejmuje wysiłek w kierunku minimalizacji negatywnego wpływu. Wsparciem w realizacji tych zamierzeń jest opracowywanie standardów technicznych dla realizacji prac w oparciu o obowiązujące wymagania prawne, jak i dobre praktyki przemysłu, prewencja w ramach poszukiwań i wydobycia złóż, analiza ryzyk środowiskowych oraz monitoring wpływu działalności na środowisko. GK PGNiG podejmuje działania w kierunku podniesienie efektywności energetycznej poprzez wdrożenie i utrzymanie systemu zarządzania energią.
3. Kapitał społeczny oraz komunikacja społeczna i dialog przy inwestycjach: charakter, skala działalności i obecność infrastruktury służącej poszukiwaniu, wydobyciu, magazynowaniu oraz dystrybucji węglowodorów w życiu społeczności lokalnych powoduje, że Grupa PGNiG z dużym zaangażowaniem podchodzi do kwestii budowania partnerskich relacji z przedstawicielami społeczności lokalnej, administracją oraz dostawcami i wykonawcami na rzecz dążenia do wspólnych celów. Grupa PGNiG kreuje możliwości współpracy oraz buduje zrozumienie dla wzajemnych relacji i współzależności z poszczególnymi grupami interesariuszy.
4. Zorientowanie na klienta – satysfakcja klienta oraz rozwój oferty: troska o klienta i jego satysfakcję jest jednym z głównych kierunków działań podejmowanych przez spółki z Grupy PGNiG. Utrzymanie i satysfakcja dotychczasowych klientów ze współpracy oraz pozyskanie nowych odbiorców jest możliwie poprzez realizację szeregu przedsięwzięć wiążących się z profesjonalną, przyjazną obsługą klienta oraz z dostosowaniem oferty do zróżnicowanych potrzeb. Planowane inicjatywy w ramach niniejszego kierunku strategicznego są związane również z budowaniem transparentnej i wiarygodnej marki.
5. Troska o bezpieczeństwo i rozwój pracowników – solidny pracodawca, rozwój pracowników, bezpieczeństwo i higiena pracy: strategia CSR Grupy PGNiG wspiera wszystkie inicjatywy nastawione na pracowników, którzy są kluczowym fundamentem, stanowiącym o wartości firm i skuteczności jej rozwoju. Przyjete wartości i zasady przyczyniają się do budowania kultury zaangażowania pracowników w pracę i rozwój organizacji. Jednym z kluczowych działań w zakresie troski o pracowników są kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, relacjami pracowniczymi, poprawą komunikacji wewnątrz Grupy czy wzmacnianiem kompetencji specjalistów i kadry menedżerskiej.
6. Innowacje dla rozwoju: Grupa PGNiG poszukuje nowych technologicznych rozwiązań oraz wspiera pracę i rozwój innowatorów. Inwestycje w innowacje i nowoczesne rozwiązania zwiększają efektywność działań, przyczyniają się do wzrostu potencjału biznesowego Grupy PGNiG oraz pomagają zminimalizować negatywny wpływ działalności Grupy na otoczenie. Impulsem wzrostu organizacji mogą stać się innowacje oparte na fundamencie tworzonym na bazie wiedzy, edukacji oraz działalności badawczo-rozwojowej. Wśród priorytetów Grupy PGNiG jest rozwój współpracy ze światem nauki, wsparcie i inicjowanie rozwoju start-upów oraz małych i średnich przedsiębiorstw.
7. System wartości jako podstawa działania: prowadzenie biznesu z uwzględnieniem wartości etycznych, prawa, szacunku do pracowników, klientów, dostawców, wykonawców i całego społeczeństwa oraz środowiska ma dzisiaj szczególne znaczenie. Jako odpowiedzialna organizacja stawiamy sobie za cel utrzymywanie standardów etycznych oraz świadome posługiwanie się nimi w swojej działalności biznesowej. Kwestia ta dotyczy również odpowiedzialności za naszych dostawców i wykonawców poprzez stawianie im wymagań w zakresie bezpiecznego dla ludzi i środowiska prowadzenia prac oraz ich weryfikację w GK PGNiG.

4.4. Cele zrównoważonego rozwoju ONZ (GRI 102-12)

Założenia strategii CSR oraz podejmowane działania przy jej realizacji wpisują się w globalne zobowiązania, które zostały określone przez Organizację Narodów Zjednoczonych w Agendzie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030. Agenda zawiera 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju i 169 zadań będących ambitnym planem działań na rzecz zrównoważonej przyszłości. GK PGNiG poprzez swoją działalność przyczynia się do realizacji ośmiu z nich. Aktywny udział GK PGNiG w tej sferze jest wyrazem poparcia osiągania celów ekonomiczno-finansowych przy stosowaniu zrównoważonych praktyk biznesowych.

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ wspierane przez inicjatywy i projekty GK PGNiG

Aspekt	Nazwa celu	Globalne założenia	Inicjatywy i projekty
społeczny		Cel 1: Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie	1. Świąteczne zbiórki pracownicze wspierające wybraną lokalną organizację. 2. Rachunek wdzięczności PGNiG – projekt pomocy dla weteranów
społeczny, działalność biznesowa		Cel 3:Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt	1. Realizacja rozpoczętego programu gazyfikacji Polski zakładającego przyłączenie do sieci nowych odbiorców poprzez budowę infrastruktury, wpływając tym samym na komfort życia mieszkańców. 2. Dzień zdrowia w PGNiG – promocja profilaktyki wśród pracowników 3. Akcje krwiodastwa organizowane przez spółki GK PGNiG
społeczny		Cel 4: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie	1. Wirtualne Muzeum Gazownictwa będące platformą wiedzy o historii, teraźniejszości i przyszłości gazownictwa i gazu ziemnego, służącego popularyzacji tej tematyki – PSG, PGNiG mecenas 2. Geotalent – program edukacyjny popularyzujący wiedzę branżową wśród studentów 3. Złoża Kariery 4. Górnik w przedszkolu i szkole 5. Być jak Ignacy
środowiskowy, społeczny		Cel 7: Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie	1. Popularyzacja gazomobilności poprzez dostarczanie paliwa gazowego będącego ekologiczną alternatywą dla oleju napędowego oraz budowy infrastruktury do tankowania autobusów m.in. w Tarnowie, Tychach, Rzeszowie, Łomży, Suwałkach, Bielsku-Białej, Kielcach, Lublinie i Warszawie – PGNiG OD 2. Rachunek wdzięczności PGNiG
pracowniczy, działalność biznesowa		Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi	1. Opracowanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania Złożem pozwalającego na optymalizację działalności wydobywczej, który pozwala m.in. optymalizować zużycie energii oraz program wierceń, zwiększyć dokładność prognoz co w konsekwencji pozwoli na zwiększenie produkcji i poprawę efektywności ekonomicznej inwestycji. 2. Konkursy BHP – popularyzujące bezpieczeństwo w pracy
społeczny		Cel 9: Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność	1. Inkubator InnVento - miejsce, w którym PGNiG rozwija współpracę ze startupami i poszukuje technologicznych rozwiązań dla sektora naftowo-gazowniczego. Inkubator InnVento oferuje mikro- i małym przedsiębiorcom kilka form wsparcia. Oprócz zaplecza merytorycznego w postaci mentoringu i coachingu ekspertów, inkubator zapewnia powierzchnię biurową, dostęp do niektórych baz danych, wsparcie administracyjne i operacyjne, np. z zakresu prawa i księgowości, a także pomoc w uzyskaniu finansowania. 2. Młodzi Innowacyjni dla PGNiG - konkurs kierowany jest do studentów oraz doktorantów i ma na celu wyszukanie innowacyjnych projektów o charakterze badawczo-rozwojowym, z obszaru działalności Grupy Kapitałowej PGNiG. Projekt powinien być nowatorski, a także możliwy do zastosowania w praktyce biznesowej Grupy Kapitałowej PGNiG.
społeczny,		Cel 10: Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami	1. Budowa i wdrożenie Centralnego Systemu Bilingowego podnoszącego jakość i sprawność obsługi klientów indywidualnych i małych firm.- PGNiG OD
społeczny		Cel 11: Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu	1. Zaangażowanie w rozwój budownictwa społecznego poprzez udział w przedsięwzięciach realizowanych w ramach programu „Mieszkanie Plus”.
społeczny, działalność biznesowa		Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji	1. Prowadzenie prac nad wprowadzeniem systemu analizującego zdjęcia satelitarne gazociągów pod kątem wykrycia potencjalnych wycieków.

Aspekt	Nazwa celu	Globalne założenia	Inicjatywy i projekty
środowiskowy, społeczny		Cel 15: Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustynnienie, powstrzymywać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej	1. Zwiększanie świadomości ekologicznej pracowników Spółek GK PGNiG – np. programu „Bądź EKO” 2. PGNiG stosuje technologie redukujące wpływ negatywnego oddziaływania na środowisko oraz utrzymuje systemy zarządzania, w ramach których realizuje cele i zadania środowiskowe, dążąc do zwiększenia efektywności środowiskowej. 3. Wsparcie wymiany starych pieców grzewczych na nowoczesne kotły gazowe i pomoc merytoryczną w tym zakresie – PGNiG OD 4. Współpraca z samorządami i zachęcanie do wykorzystywania w komunikacji miejskiej autobusów zasilanych gazem, ekologiczny i ekonomiczny transport.

4.5. Komunikacja z interesariuszami (GRI 102-40)

Szeroki zasięg działania GK PGNiG wymaga codziennej interakcji z licznymi i bardzo różnorodnymi grupami interesariuszy. Każda z nich ma swoje potrzeby i oczekiwania w zakresie przekazywanych informacji. Największe zainteresowanie wzbudzają wyniki ekonomiczno-finansowe GK PGNiG, jednak coraz częściej interesariusze oczekują informacji w zakresie osiągnięć w sferze pozafinansowej. Realizacja Strategii CSR oraz inicjatywy podejmowane w obszarze pracowniczym, środowiskowym i społecznym są tematami nabierającymi na znaczeniu wśród interesariuszy. Niezależnie od oczekiwań, z każdą z grup interesariuszy GK PGNiG stara się wypracować otwartą formułę dialogu i współpracy. Dwustronna wymiana informacji pozwala GK PGNiG podejmować decyzje biznesowe prowadzące do zrównoważonego rozwoju Grupy i ekosystemu, w którym funkcjonuje.

W celu skutecznego budowania mocnych i pozytywnych relacji z kluczowymi dla GK PGNiG grupami, w oparciu o łańcuch wartości została opracowana mapa interesariuszy wraz z działaniami podejmowanymi wewnątrz firmy oraz w jej otoczeniu. Ze względu na zmieniające się oczekiwania i potrzeby interesariuszy GK PGNiG na bieżąco poddaje je weryfikacji uwzględniając w trakcie procesu takie aspekty, jak siła i zasięg wzajemnego oddziaływania, aktywność i zainteresowanie prowadzoną działalnością oraz nastawienie względem całej Grupy, bądź poszczególnych spółek.

Rys. 6 Interesariusze GK PGNiG - schemat

Lista interesariuszy GK PGNiG wraz z metodą dialogu/sposobem komunikacji

- **Akcjonariusze i inwestorzy**
  - spotkania i konferencje dla inwestorów,
  - raporty bieżące i okresowe,
  - newsletter,
  - sprawozdania i materiały informacyjne,
  - kontakt mailowy oraz telefoniczny z Działem Relacji Inwestorskich.

- **Dostawcy (usług i produktów)**
  - oceny współpracy,
  - kontakty z wykonawcami w ramach prowadzonych postępowań zakupowych przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców;
  - zaangażowanie wykonawców w proces optymalizacji zakupów w poszczególnych grupach asortymentowych np. poprzez prowadzenie dialogu technicznego z wykonawcami, RFI, itp.

- Innowatorzy i startupy
  - uczestnictwo w programie inkubatora InnVento,
  - konkursy na projekty innowacyjne,
  - konferencje, warsztaty i spotkania dla prowadzących startupy,
  - kontakty mailowe oraz telefoniczne z Departamentem Innowacji i Rozwoju Biznesu.

- Instytucje naukowo-badawcze
  - wspólne projekty,
  - konferencje,
  - bezpośrednie kontakty mailowe oraz telefoniczne,
  - konsultacje i wsparcie merytoryczne inwestycji,
  - wspólne projekty badawczo-innowacyjne.

- Instytuty, uczelnie wyższe i szkoły
  - wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego na wszystkich poziomach,
  - konferencje,
  - projekty i dotacje Fundacji PGNiG,
  - konsultacje i wsparcie merytoryczne inwestycji,
  - wspólne projekty badawczo-innowacyjne.

- **Klienci**
  - badania satysfakcji,
  - infolinia,
  - strony www poszczególnych jednostek GK,
  - Biura Obsługi Klienta,
  - dedykowani doradcy biznesowi,
  - contact center,
  - eBOK.

- Konkurencja
  - konferencje branżowe,
  - spotkania bezpośrednie i w ramach organizacji gospodarczych czy branżowych,
  - wspólne przedsięwzięcia pod przewodnictwem Ministerstwa Aktywów Państwowych.

- Media
  - artykuły prasowe,
  - wywiady,
  - wkładki tematyczne,
  - biuro prasowe z komunikatami prasowymi,
  - komentarze/opinie,
  - dyskusje, debaty, konsultacje,
  - konferencje prasowe/wynikowe,
  - spotkania okolicznościowe.

- Partnerzy biznesowi, NGO, Organizacje społeczne
  - dedykowani doradcy biznesowi,
  - spotkania bezpośrednie,
  - konferencje,
  - współpraca w zakresie akcji humanitarnych na świecie, w Polsce – poprzez Fundację PGNiG.

- **Pracownicy** – obecni i emerytowani
  - konsultacje społeczne (w zależności od potrzeb),
  - Rada Pracowników (spotkania/ konsultacje zgodnie z zapisami ustawowymi),
  - system komunikatorów – pracowników odpowiedzialnych za komunikację wewnętrzną (spotkania komunikatorów kilka razy w roku ok. 2 razy),
  - codzienny newsletter elektroniczny, portal wewnętrzny – intranet (codziennie),
  - badanie opinii pracowników (co 2-3 lata duże i raz w roku badanie satysfakcji dot. poziomu jakości usług komunikacyjnych i informatycznych),
  - spotkania okolicznościowe.

- **Przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych**
  - konsultacje społeczne z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi oraz z Radą Pracowników na podstawie przepisów prawa oraz zawartych porozumień (spotkania oraz bieżąca korespondencja w zależności od potrzeb i ustaleń zawartych w porozumieniach Zarządu ze Stroną społeczną),
  - kontakt z pracownikami poszczególnych Spółek GK oraz Oddziałów PGNiG S.A. odpowiedzialnymi za prowadzenie dialogu społecznego,
  - oraz takie same narzędzia komunikacji jak do pozostałych pracowników: codzienny newsletter elektroniczny, portal wewnętrzny - intranet, itp.

- **Skarb Państwa**
  - oficjalne kontakty na najwyższym szczeblu,
  - wymiana korespondencji,
  - wspólne inicjatywy – konferencje, warsztaty, spotkania dwustronne.

- **Społeczności lokalne**
  - konsultacje społeczne (zgodnie z prawem, a także zgodnie z koncepcją dialogu społecznego, realizowaną w firmie, pozostałe działania w zależności od potrzeb),
  - działania w ramach Fundacji PGNiG,
  - współpraca bezpośrednia z władzami i organizacjami lokalnymi,
  - dialog związany z bieżącymi inwestycjami.

- Urzędy administracji i Regulator, Komisja Europejska
  - konsultacje,
  - wspólne inicjatywy – konferencje, warsztaty, spotkania dwustronne.

5. Zagadnienia środowiskowe

5.1. Opis obszaru - środowisko

Ze względu na złożoność realizowanych procesów w poszczególnych segmentach, GK PGNiG w różnym stopniu i skali wpływa na środowisko. GK PGNiG podejmuje działania i inicjatywy prośrodowiskowe adekwatne do specyfiki prowadzonej działalności. Obszar środowiskowy w GK PGNiG jest regulowany przez dwa wiodące dokumenty. Pierwszy z nich to wdrożona **Polityka QHSE**, która jest wyrazem odpowiedzialności za prowadzoną aktywność gospodarczą w duchu zgodności z globalnymi wyzwaniami zrównoważonego rozwoju. Z kolei, drugim dokumentem jest **Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022,** której zapisy podkreślają istotność obszaru środowiskowego w odpowiedzialnym funkcjonowaniu Grupy.

Aktywność biznesowa Spółek nierozerwalnie wiąże się z ingerencją w otoczenie, mając na uwadze możliwość negatywnego oddziaływania na środowisko i ludzi, GK PGNiG dąży do minimalizowania swojego wpływu poprzez: analizę ryzyk środowiskowych, ciągły monitoring stanu powietrza, wód powierzchniowych i podziemnych, powierzchni ziemi oraz stosowanie najnowszych pro-środowiskowych technologii.

Rys. 7 Istotne dla GK PGNiG zagadnienia obszaru ochrony środowiska:

Wsparciem w realizacji postanowień Polityki QHSE oraz Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 jest opracowywanie standardów technicznych dla realizowanych prac, w oparciu o obowiązujące wymagania prawne oraz dobre praktyki przemysłu. Istotną rolę odgrywa również prewencja w zakresie poszukiwań i wydobycia złóż, a także współpraca z jednostkami badawczo-naukowymi, dotycząca opracowania nowych technologii lub rozwiązań zintegrowanych z operacjami prowadzonymi w ramach poszczególnych segmentów.

GK PGNiG jest świadoma wyzwań oraz oczekiwań ze strony interesariuszy związanych z aktywnością przyczyniającą się do odpowiedzialnego i zrównoważonego biznesu. Tym samym, nie bez znaczenia dla przemyślanych działań w tym zakresie miało umiejscowienie obszaru środowiskowego w Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022. Przyjęta Strategia CSR definiuje cele i działania pozwalające na wsparcie inicjatyw dążących do integracji zasad gospodarki obiegu zamkniętego z rozwojem produktów i usług. Tym samym GK PGNiG prowadzi badania w zakresie nowych sposobów zagospodarowania odpadów, w tym ich odzysk co pozwoli na uzyskanie oczekiwanych efektów. Jednocześnie GK PGNiG nie ustaje w działaniach pozwalających na ograniczenie emisji do powietrza. Presja ze strony interesariuszy oraz regulatorów wymaga silnego skupienia uwagi, również na działaniach łagodzących zmiany klimatyczne. Istotność zagadnienia znajduje w odzwierciedlenie w inwestycjach zrealizowanych przez GK PGNiG w 2019 roku, które wpływają na zmniejszenie zużycia gazu i energii oraz emisji spalin do atmosfery. Dodatkowo Spółka podejmuje działania mające na celu podniesienie efektywności energetycznej poprzez wdrożenie i utrzymanie systemu zarzadzania energią czy promowanie dotychczas stosowanych rozwiązań charakteryzujących się wysoką efektywnością energetyczną, jak na przykład źródła kogeneracyjne.

5.1.1. Inicjatywy i dobre praktyki środowiskowe

Projekty badawczo-rozwojowe w GK PGNiG

W 2019 roku w GK PGNiG prowadzone były projekty badawczo-rozwojowe, wśród najważniejszy można wymienić:

- PGNiG we współpracy z INiG-PIB realizowało II etap pracy badawczej pt. „Ocena możliwości zmniejszenia wielkości emisji zanieczyszczeń do powietrza w PGNiG S.A.", która ma na celu ocenę realnych możliwości redukcji wielkości emisji zanieczyszczeń do powietrza na terenach objętych działalnością PGNiG.
- PGNiG rozpoczęło wdrażanie w Spółce Systemu Zarządzania Energią opisanego normą PN-EN ISO 50001:2012 oraz normą PN-EN ISO 50001:2018. W ramach tych prac przeprowadzono e-szkolenie wśród pracowników, które przybliżało zakres funkcjonowania systemu oraz jego założenia, zakładające m.in.: ujednolicenie polityki w zakresie efektywności energetycznej, wspólne standardy zgodne z normami ISO 50001 w obszarze wydobycia i eksploatacji oraz kompleksową kontrolę i optymalizację procesu gospodarowania energią. W ramach wdrożenia prowadzone są projekty inwestycyjne polegające na budowie farm fotowoltaicznych na terenie kawernowych podziemnych magazynów gazu, które mają wytwarzać energię elektryczną na potrzeby własne Spółki i przekazywać do sieci elektroenergetycznej.
- Exalo Drilling pracowała nad koncepcją instalacji fotowoltaicznej dla obiektów w Zielonej Górze. Zamontowanie kolektorów fotowoltaicznych o mocy 244kW pozwoli na zmniejszenie zużycia energii elektrycznej oraz ograniczenie emisji CO_2. Ponadto przeprowadzone zostały badania możliwości zmniejszenia emisji CO_2 i zużycia oleju napędowego do silników wysokoprężnych przez zastosowanie mieszanki paliwowo - gazowej CNG. Celem biznesowym jest przeinstalowanie niektórych jednostek napędowych Diesla w agregatach prądotwórczych, tak, aby mogły działać w trybie dwupaliwowym ON-CNG.
- GSP w ramach rozbudowy monitoringu hydrogeologicznego wód podziemnych dla Kawernowego Podziemnego Magazynu Gazu Mogilno opracowało projekt prac geologicznych na wykonanie czterech otworów monitoringowych (Kp-3, Kp-4, Kp-5 i Kp-6) wód podziemnych w utworach czwartorzędowych, na terenie KPMG Mogilno. Obecnie kontynuowana jest realizacja tego projektu. Natomiast w ramach monitoringu wód zatoki Puckiej w rejonie zrzutu solanki z ługowanych komór magazynowych KPMG Kosakowo klaster B we współpracy z IBW PAN w 2019 r. zakończono realizację pilotażowego programu obserwacji prądów morskich. Wyniki zrealizowanego projektu są wykorzystywane w interpretacji danych pozyskanych w trakcie badań monitoringowych wód Zatoki Puckiej.

Inicjatywy w zakresie ochrony środowiska

W 2019 r. spółki GK PGNiG angażowały się w działania promujące ochronę środowiska, m.in.:

- Geofizyka Toruń podjeła szereg inicjatyw na rzecz edukacji ekologicznej, zwiększania świadomości ekologicznej pracowników oraz otoczenia społecznego. Na spotkaniach pracowniczych Spółka realizuje również pogadanki tematyczne, szkolenia zewnętrzne, wewnętrzne pracowników, plakaty, ulotki, kamapnie informacyjne dot. segregacji odpadów, ochrony atmosfery, gospodarki obiegu zamkniętego oraz propagowane inicjatyw takich jak: Europejski Dzień Zrównoważonego Transportu – „Bezpieczna droga do domu". Ponadto Spółka z sukcesem kontynuowała program ograniczenia potencjalnego, negatywnego oddziaływania maszyn na środowisko, w trakcie realizacji prac sejsmicznych. Jego efektem jest m.in. utrzymywanie wibratorów sejsmicznych w bardzo dobrym stanie technicznym ze szczególnym uwzględnieniem sprawności technicznej przewodów hydraulicznych, czy zmniejszenie emisji do powietrza poprzez stopniową wymianę taboru samochodowego (wycofano z eksploatacji ok. 30 pojazdów starszej generacji).
- PGNiG przeprowadziła kampanię edukacyjno-informacyjną „Bądź Eko" w celu poprawy świadomości ekologicznej pracowników poprzez wyrobienie odpowiednich nawyków związanych z racjonalnym wykorzystywaniem surowców.
- PGNiG Termika w ramach programu m. st. Warszawy „Partnerstwo dla Klimatu" współorganizowała „Piknik z klimatem", wspólnie z firmą Veolia organizowała „Warszawski Dzień Energii" oraz przeprowadziła sprzątanie terenów nad Kanałem Żerańskim, w ramach obchodów Światowego Dnia Ziemi. W roku 2017 uzyskano decyzję dot. zamknięcia i rekultywacji składowiska odpadów paleniskowych EC Siekierki „Zawady". Docelowe zagospodarowanie to tereny sportu i rekreacji. Planowany termin zakończenia prac to koniec 2021 r.
- PTER wspiera propagowanie idei budowy klastrów energii i rozwój lokalnych rynków energii w oparciu o lokalne zasoby. W tym celu spółka współpracuje z PGNiG OD na rzecz realizacji, rozwijania oraz promowania inwestycji wpisujących się w Programy Likwidacji Niskiej Emisji. Spółka współpracuje również z Bankiem Ochrony Środowiska SA, BOŚ Eko Profit SA oraz Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Współpraca dotyczy budowy wysokosprawnych gazowych źródeł ciepła dla Spółdzielni i Wspólnot Mieszkaniowych, a uwzględnia aspekt współpracy z gminami np. Radków oraz Zawidów – ukierunkowaną na gazyfikację gmin oraz rozwój ciepłownictwa opartego na paliwie gazowym i gazie skroplonym LNG. Spółka jest również partnerem Gminy Konstancin - Jeziorna w obszarze realizacji inwestycji ukierunkowanych na likwidację niskiej emisji.
- W ramach programu „PSG w zgodzie z naturą", Spółka realizowała edukację ekologiczną wśród swoich pracowników. Celem programu było promowanie edukacji ekologicznej pracowników, poszerzenie ich wiedzy oraz zwrócenie uwagi na problemy związane z ekologią w otaczającym nas środowisku.
- PGNiG OD na wybranych dachach swoich obiektów zamontowała instalacje fotowoltaiczne, co miało wpływ na uzyskanie częściowej niezależności energetycznej i zmniejszenie zużycia energii. Spółka zmodernizowała urządzenia oświetleniowe (żarówki, lampy), montując oświetlenie ledowe w części swoich obiektów.
- PST współorganizowało z Fundacją Plant-for-the-Planet ekologiczne warsztaty dla dzieci w Monachium i Graz, podczas których dzieci uczą się ekologicznej postawy oraz jak zostać Ambasadorem Sprawiedliwości ds. Klimatu (Climate Justice

Ambassador). W ramach tej inicjatywy Spółka daje też „welcome tree" (drzewo powitalne) – dla swoich nowych klientów detalicznych, a za każdą przedłużoną umowę zostaje zasadzone drzewo.

5.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności

GK PGNiG jest w pełni zaangażowana w zrównoważony rozwój i działania środowiskowe. Zdecydowanie i determinacja kadry menadżerskiej oraz odpowiednie przygotowanie personelu ma przełożenie na doskonalenie efektów działalności środowiskowej oraz realizację zakładanych celów Polityki QHSE. Tym samym Polityka reguluje poniższe zagadnienia:

- Identyfikacja, nadzorowanie i monitorowanie aspektów środowiskowych.
- Identyfikacja i wypełnianie wymagań prawnych i innych regulacyjnych.
- Wyznaczanie i realizacja celów doskonalących, minimalizujących oddziaływanie na otoczenie i sąsiedztwo, tak aby zachowana była równowaga między rozwojem biznesu a ochroną środowiska naturalnego.
- Stosowanie przyjaznych dla środowiska technologii.
- Monitorowanie wpływu działalności Spółek na środowisko.
- Efektywne wykorzystanie paliw i zasobów naturalnych.
- Podejmowanie działań remediacyjnych i rekultywacyjnych.
- Nadzorowanie działań Wykonawców.
- Podnoszenie kwalifikacji i budowanie świadomości pracowników w obszarze ochrony środowiska.

Działalność wykonywana przez GK PGNiG w całym łańcuchu wartości wiąże się z oddziaływaniem na środowisko. Biorąc pod uwagę globalne wyzwania ochrony środowiska, związane ze zmianami klimatycznymi, racjonalnym gospodarowaniem zasobami naturalnymi oraz gospodarką obiegu zamkniętego GK PGNiG podejmuje działania w kierunku minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko. Drogowskazem do tego typu inicjatyw jest Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022, która przewiduje poniższe działania:

- Wdrożenie, utrzymanie i doskonalenie systemu zarządzania środowiskowego, jako jednego z narzędzi realizacji Polityki QHSE w całej GK PGNiG.
- Stosowanie przyjaznych dla środowiska technologii i technik ograniczających emisję do środowiska, ilości powstających odpadów i ścieków oraz umożliwiających efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych w celu sprostania nowym wyzwaniom m.in. gospodarki w obiegu zamkniętym.
- Wdrożenie wymogów w zakresie utrzymywania najwyższych standardów ochrony środowiska oraz stosowania technologii i rozwiązań prośrodowiskowych przez dostawców i wykonawców GK PGNiG.
- Projektowanie, prowadzenie i udział w projektach naukowo-badawczych w zakresie nowych technologii w celu poprawy efektywności środowiskowej i ekonomicznej prac prowadzonych przez GK PGNiG.
- Ochrona bioróżnorodności w działalności wiążącej się z oddziaływaniem na siedliska i gatunki chronione.
- Minimalizacja wpływu działalności GK PGNiG na środowisko poprzez remediację terenów (w tym w odniesieniu do działalności przeszłej i związanymi z nią zanieczyszczeniami historycznymi).
- Wzmocnienie komunikacji zewnętrznej w zakresie stosowanych przez GK PGNiG standardów środowiskowych (rozwiązań i technologii) prośrodowiskowych we wszystkich elementach łańcucha wartości (m.in. prowadzenie akcji edukacyjnych skierowanych do kluczowych interesariuszy tj. urzędów, decydentów, mediów, społeczności lokalnej).
- Prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnej skierowanej do klientów zmieniających system ogrzewania na gaz ziemny.

5.2.1. System zarządzania środowiskowego w GK PGNiG

Podstawą funkcjonowania systemu zarządzania środowiskowego wg normy PN-EN ISO 14 001 jest identyfikacja aspektów środowiskowych organizacji:

- **Emisja zanieczyszczeń do atmosfery**.
  Emisje pyłu i gazów, takich jak tlenki azotu, siarki i węgla, są istotne w szczególności dla PGNiG TERMIKA, która wytwarza energię elektryczną i ciepło, spalając w tym celu węgiel kamienny, gaz ziemny i biomasę. Emisje metanu do atmosfery mogą wystąpić podczas sytuacji awaryjnych związanych z rozszczelnieniem gazociągów oraz w przypadku wydmuchów technologicznych czy spalaniu gazu na pochodniach.
- **Emisja hałasu do otoczenia.**
  Emisja hałasu do otoczenia towarzyszy większości procesów technologicznych, a w przypadku Geofizyki Toruń również należy uwzględnić wibracje.
- **Zanieczyszczenie gruntów i wód podziemnych.**
  Przyczynę takiego stanu mogą stanowić zanieczyszczenia pochodzące z przeszłej działalności, wycieki substancji ropopochodnych, substancji niebezpiecznych, podczas prac wiertniczych, innych procesów technologicznych, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz awarii, czy rozszczelnienia zbiorników magazynujących lub rurociągów.
- **Wytwarzanie odpadów niebezpiecznych**.

Zarządzanie tym obszarem w uporządkowany sposób jest jedną z kluczowych kwestii umożliwiających przeprowadzenie analiz w ramach GK PGNiG i wytypowania zakresów szczególnego zainteresowania w temacie ochrony środowiska dla górnictwa naftowego i gazownictwa.

5.3. Wybrane wskaźniki w obszarze środowiska

5.3.1. Wykorzystywane materiały i surowce (GRI 301-1)

Zużycie surowców i paliw w GK PGNiG w latach 2018-2019

Zużycie surowców i paliw ogółem	2019		2018	
	[mln m^3]	[mln Mg]	[mln m^3]	[mln Mg]
Gaz ziemny	396,6		401,4	-
w tym PGNiG	*295,5*		*292,1*	-
Węgiel kamienny		2,9	-	2,9
Węgiel brunatny		-	-	-

Surowce nieodnawialne są podstawowym źródłem przy wytwarzaniu energii elektrycznej i cieplnej w GK PGNiG. Węgiel kamienny jest używany do produkcji energii elektrycznej i ciepła głównie w elektrociepłowniach GK PGNiG TERMIKA, podczas gdy gaz ziemny zużywany jest w pozostałych spółkach do ogrzewania budynków, produkcji ciepła, energii (w tym także do produkcji energii elektrycznej w procesie ko- i trigeneracji) oraz procesów technologicznych, takich jak zasilanie pogrzewaczy ropy naftowej w procesie odsiarczania i odsalania, kotłów, silników tłoczni gazu, turbin gazowych, dopalania gazów odpadowych.

W 2019 r. w PGNiG odnotowano nieznaczny wzrost zużycia gazu, co jest spowodowane spalaniem (flarowaniem) podczas udostępniania złóż gazu ziemnego do eksploatacji. Ilości gazu spalonego na flarach zależne jest od liczby i długości prowadzonych testów na nowych odwiertach badawczych i oddawanych do eksploatacji.

5.3.2. Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2018-2019 (GRI 302-1, GRI 302-2)

Zużycie energii		2019		2018	
		GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych	Energii elektrycznej [GWh]	889,9	80,5	909,0	73,9
	Ciepła [MJ]	6 555 678 108	6 026 967 957	5 300 372 394	4 842 349 115
	Pary [MJ]	32 151 357	32 151 357	36 758 784	32 391 784
	Chłodzenia [MJ]	2 712 345	-	2 180 298	-
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców odnawialnych	Energii elektrycznej [GWh]	27,5	-	21,9	-
	Ciepła [MJ]	12 139 248	-	10 264 389	-
	Pary [MJ]	-	-	-	-
	Chłodzenia [MJ]	-	-	-	-
Zakupionej z sieci	Energii elektrycznej [GWh]	7 253,2	7 191,4	8147,8	8096,3

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W 2019 r. w większości Spółek GK PGNiG dominowało zużycie energii wytwarzanej we własnym zakresie na bazie surowców nieodnawialnych. Pozostałe Spółki bazują na umowach z firmami energetycznymi. Wielkość zużywanej energii koreluje z rozwojem Grupy Kapitałowej. W ramach GK PGNiG wdrażane są rozwiązania proekologiczne, takie jak siłownie ko- i trigeneracyjne, które posiada część spółek, wprowadzane są również instalacje fotowoltaiczne. Norweska spółka PUN pobiera całość zużywanej energii z bezemisyjnych hydroelektrowni. Ponadto w 2019 r. PGNiG Technologie nie używało pary wodnej, ponieważ instalacja do ogrzewania parą wodną została zlikwidowana.

W 2019 roku PGNiG TERMIKA EP podjęła działania ograniczające zużycie energii elektrycznej na potrzeby własne poprzez optymalizację punktu pracy energochłonnych urządzeń oraz ograniczanie do minimum czasu pracy w warunkach odbiegających od standardowych. Jednocześnie zastosowano automatyzację procesów technologicznych utrzymujących odpowiednie parametry technologiczne i optymalizujące zużycie energii. Z kolei w ramach programu „PSG w zgodzie z naturą" przygotowano i udostępniono wszystkim pracownikom prezentacje z zakresu ochrony środowiska mające na celu podniesienie świadomości ekologicznej. Podobne cele realizował PGNiG w kampanii edukacyjnej „Bądź Eko" skierowanej do pracowników.

5.3.3. Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2018- 2019 (GRI 303-1)

Wody (mln m^3)	2019		2018	
	GK PGNiG*	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
powierzchniowe pobierane z ujęć własnych	142,4	-	158,3	-
podziemne pobierane z ujęć własnych	0,4	0,3	0,3	0,2
gromadzone z opadów				
kupowane z sieci wodociągowej, ujęć wód powierzchniowych i podziemnych	1,8	0,1	2,0	0,1

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W ramach prowadzonych prac poszukiwawczych jak i wydobywczych, w odniesieniu do ochrony zasobów wód powierzchniowych jak i podziemnych GK PGNiG stawia sobie za cel ograniczanie zużycia wód na potrzeby socjalne i technologiczne. Poszukuje źródeł zaopatrzenia w wodę, możliwości jej gromadzenia w celu jak najbardziej efektywnego i optymalnego wykorzystania w danym

regionie nie naruszając możliwości korzystania innym użytkownikom. W tym celu wprowadzono zasady zarządzania gospodarowaniem wodą i ściekami, polegające na ewidencjonowaniu i opomiarowaniu ilości zakupywanej i pobieranej wody. W celu zmniejszenia ilości odpadów i zużycia wody płuczka wiertnicza jest uzdatniana i ponownie wykorzystywana. Najczęściej stosowanymi urządzeniami w systemie oczyszczania płuczki są koryta płuczkowe, sita wibracyjne, wirówki, odmulacze i piaskowniki. Wytrącone z płuczki okruchy skalne trafiają do stalowych zbiorników, skąd na bieżąco są odbierane przez uprawnione podmioty zewnętrzne i transportowane bezpośrednio na instalacje odzysku lub unieszkodliwiana odpadów.

W celu ograniczenia zużycia wody, w instalacji PGNiG TERMIKA EP następuje ponowne wykorzystanie części powstających ścieków przemysłowych do obiegów o mniejszych wymaganiach jakościowych. Ponadto, Geofizyka Toruń podejmuje inicjatywy w sferze działań edukacyjnych i świadomościowych. Inicjatywy podejmowane w celu zmniejszenia lub optymalizacji zużycia wody w organizacji realizowane są m.in. poprzez pogadanki tematyczne na spotkaniach pracowniczych i szkoleniach wewnętrznych prowadzonych przez pracowników działu BHP.

5.3.4. Wpływ na bioróżnorodność (GRI 304-2)

W 2019 r. GK PGNiG realizowała przedsięwzięcia, które znajdowały się w pobliżu obszarów chronionych i cennych przyrodniczo. Wszelkie prace wykonywane były zgodnie z uzyskanymi decyzjami i zezwoleniami. Dodatkowo w obszarach o skrajnie wrażliwych siedliskach wykonywano inwentaryzację przyrodniczą. Jedynie w pojedynczych przypadkach pozyskiwano decyzje derogacyjne.

Najważniejsze przedsięwzięcia spółek GK PGNiG mające wpływ na bioróżnorodność:

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2019 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000)		Wpływ na bioróżnorodność	
			na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
1	Wycinka drzew i krzewów w pasie eksploatacyjnym rurociągu płynu złożowego Buszewo 11, należącego do Kopalni Ropy Naftowej i Gazu Ziemnego Dębno (PGNiG)	zachodniopomorskie/ Dębno	Obszar Natura 2000 - Ostoja Witnicko-Dębniańska		wycinka 36 drzew i 1400 m2 krzewów	brak
2	„Budowa rurociągu wody złożowej ze stref przyodwiertowych do Ośrodka Centralnego Barnówko wraz z infrastrukturą towarzyszącą. KRNiGZ Dębno – zagospodarowanie złoża Różańsko" (badania geotechniczne) (PGNiG)	zachodniopomorskie/ Dębno	Obszar Natura 2000 - Ostoja Witnicko-Dębniańska		brak	hałas emitowany do otaczającego środowiska podczas wykonywania prac. Czynnik ten występował tylko w fazie prowadzonych prac i miał charakter miejscowy oraz okresowy. Po zakończeniu prac całkowicie zniknął.
3	Uzyskanie koncesji na wydobywanie gazu ziemnego ze złoża "Babimost" w granicach obszaru i terenu górniczego Babimost - koncesja nr 8/2019 z dnia 20.12.2019 r. (PGNiG)	wielkopolskie/Zbąszyń, Wolsztyn; lubuskie/Babimost	1. Rezerwat Wyspa na Jeziorze Chobienickim, 2. PLH 080002 Rynna Jezior Obrzańskich, 3. PLH 080063 Bory Babimojskie, 4. PLB 080005 Jeziora Pszczewskie i Dolina Obry, 5.Obszar Chronionego Krajobrazu Pojezierze Sławskie, Pradolina Obry i Rynna Zbąszyńska		brak - odwierty udostępniające złoże znajdują się poza ustawionymi obszarami i formami ochrony przyrody.	brak- złoże nie jest zagospodarowane, więc trudno stwierdzić.
4	Otwór KROBIELEWKO-7 (prace wiertnicze) (PGNiG)	lubuskie/Drezdenko	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2019 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000)		Wpływ na bioróżnorodność	
			na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
					płoszenie zwierzyny łownej	
5	Otwór KROBIELEWKO-8 (prace wiertnicze) (PGNiG)	lubuskie/Skwierzyna	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt
6	Otwór KROBIELEWKO-6 (likwidacja terenu po wiertni) (PGNiG)	lubuskie/Skwierzyna	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt
7	Otwór KROBIELEWKO-3 (likwidacja terenu po wiertni) (PGNiG)	lubuskie/Skwierzyna	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt
8	Otwór RADEW-1 (prace przygotowawcze, prace wiertnicze, likwidacja otworu, rekultywacja terenu po wiertni) (PGNiG)	zachodniopomorskie/ Biesiekierz	Obszar Natura 2000 Dolina Radwi, Chocieli i Chotli PLH320022	Obszar Natura 2000 Dolina Radwi, Chocieli i Chotli PLH320022	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt
9	Otwór CHAŁUPCZYN-1 (prace przygotowawcze) (PGNiG)	lubuskie/Lubrza	Obszar Chronionego Krajobrazu Rynna Paklicy i Ołoboku	Obszar Chronionego Krajobrazu Rynna Paklicy i Ołoboku	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów , płoszenie zwierząt
10	Otwór KOMORZE-3H (prace przygotowawcze, prace wiertnicze, likwidacja otworu, rekultywacja	wielkopolskie/Pyzdry	Obszary Natura 2000: Ostoja Nadwarcańska PLH300009, Dolina Środkowej Warty PLB300002; Nadwarciański Park Krajobrazowy, Pyzdrski Obszar Chronionego Krajobrazu	Obszary Natura 2000: Ostoja Nadwarcańska PLH300009, Dolina Środkowej Warty PLB300002; Nadwarciański Park	wyłączenie z produkcji rolnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym , płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2019 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000)		Wpływ na bioróżnorodność	
			na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	terenu po wiertni) (PGNiG)			Krajobrazowy, Pyzdrski Obszar Chronionego Krajobrazu		
11	Prace sejsmiczne RUSOCIN 3D (PGNiG)	wielkopolskie/Śrem, Książ Wlkp., Dolsk, Zaniemyśl, Jaraczewo, Borek Wlkp., Nowe Miasto nad Wartą	Obszary Natura 2000: Ostoja Rogalińska PLB300017, Rogalińska Dolina Warty PLH300012, Rogaliński Park Krajobrazowy, Obszar Chronionego Krajobrazu Krzywińsko-Osiecki wraz z zadrzewieniami Dezyderego Chłapowskiego i kompleks leśny Osieczna Góra, Zespół przyrodniczo-krajobrazowy Łęgi Mechlińskie, Użytki ekologiczne: Stara Warta, Przy Białym Gościńcu, Samotnie, Przesmyk	Obszary Natura 2000: Ostoja Rogalińska PLB300017, Rogalińska Dolina Warty PLH300012, Rogaliński Park Krajobrazowy, Obszar Chronionego Krajobrazu Krzywińsko-Osiecki wraz z zadrzewieniami Dezyderego Chłapowskiego i kompleks leśny Osieczna Góra, Zespół przyrodniczo-krajobrazowy Łęgi Mechlińskie, Użytki ekologiczne: Stara Warta, Przy Białym Gościńcu, Samotnie, Przesmyk	wyłączenie z produkcji rolnej/leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, czasowe płoszenie zwierząt - uzyskano postanowienie RDOŚ w Poznaniu o braku wpływu prac sejsmicznych na obszary Natura 2000	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
12	Prace sejsmiczne WRZEŚNIA-WITKOWO 2D (PGNiG)	wielkopolskie/Łubowo, Gniezno, Czerniejewo, Niechanowo, Witkowo,Strzałkowo, Słupca, Lądek, Powidz, Września, Nekla, Kołaczkowo, Pyzdry, Miłosław	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Warty PLB300002, Obszar Natura 2000 Ostoja Nadwarciańska PLH300009, Obszar Natura 2000 Grądy w Czerniejewie PLH300049, Nadwarciański Park Krajobrazowy, Pyzdrski Obszar Chronionego Krajobrazu, Powidzko-Bieniszewski Obszar Chronionego Krajobrazu	brak	wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt	brak
13	Prace sejsmiczne ROKIETNICA E (PGNiG)	wielkopolskie/Dopiewo, Rokietnica, Suchy Las, Tarnowo Podgórne, Oborniki, Szamotuły	Obszary Natura 2000: Dolina Samicy PLB300013, Biedrusko PLH300001, Rezerwat przyrody Meteoryt Morasko, Rezerwat przyrody Gogulec, Obszar Chronionego Krajobrazu Biedrusko, Pawłowicko-Sobocki Obszar Chronionego Krajobrazu, Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Samicy Kierskiej w gminie Suchy Las	brak	wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt	brak
14	Prace sejsmiczne BRZEZIE-GOŁUCHÓW (PGNiG)	wielkopolskie/Czermin, Chocz, Pleszew, Gołuchów, Dobrzyca, Raszków, Ostrów Wielkopolski, Nowe Skalmierzyce	Natura2000: Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007, Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007, Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Rzeki Ciemnej, Obszar Chronionego Krajobrazu Dąbrowy Krotoszyńskie Baszków-Rochy	brak	wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt	brak
15	KPMG Kosakowo – budowa klastra B (GSP)	woj. Pomorskie, gm. Kosakowo	. Obszar Natura 2000: – Obszar Specjalnej Ochrony Zatoka Pucka PLB220005	Nadmorski Park Krajobrazowy	odwracalny	odwracalny
16	KPMG Kosakowo – budowa klastra B (GSP)	woj. Pomorskie, gm. Kosakowo	Obszar Natura 2000: – Specjalny Obszar Ochrony Zatoka Pucka i Półwysep Helski PLH220032	Rezerwat Mechelińskie Łąki	odwracalny	odwracalny

5.3.5. Bezpośrednia emisja CO_2 w latach 2018-2019 (GRI 305-1)

Bezpośrednia emisja CO2 z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS w latach 2018-2019:

		2019*			2018		
Nazwa instalacji EU ETS	**numer KPRU**	**Przydział emisji [tys. Mg]***	**Emisja [tys. Mg]***	**Pozostało/(Brakuje) [tys. Mg]***	**Przydział emisji [tys. Mg]**	**Emisja [tys. Mg]**	**Pozostało/Brakuje [tys. Mg]**
KPMG Mogilno	PL-0898-08	3,5	13,1	(9,5)	4,3	10,4	(6,1)
Odolanów	PL-0950-08	12,6	26,7	(14,1)	15,3	30,6	(15,2)
KRNiGZ Lubiatów OC	PL-1070-13	40,0	56,3	(17,0)	40,8	61,8	(21,0)
PMG Wierzchowice	PL-1072-13	0	83,0	(83,0)	0,0	54,7	(54,7)
KPMG Kosakowo	PL-1076-13	0	3,6	(3,6)	0,0	4,3	(4,3)
KRNiGZ Dębno OC	PL-0563-05	24,8	32,3	(7,5)	25,3	32,6	(7,3)
EC Pruszków	PL-0026-05	26,5	120,8	(94,3)	32,4	127,7	(95,3)
EC Siekierki	PL-0027-05	778,6	2 961,1	(2182,5)	959,5	3127,6	(2168,1)
EC Żerań	PL-0028-05	571,7	2168,9	(1597,2)	703,5	2224,9	(1521,4)
EC Kawęczyn	PL-0124-05	25,7	79,7	(53,9)	31,4	94	(62,6)
Ciepłownia Wola	PL-0125-05	2,0	0,9	1,1	2,4	4,4	(2,0)
CM Racibórz	PL-0297-05	10,7	42,4	(31,7)	13,1	47,4	(34,3)
CM Wodzisław Śląski	PL-0298-05	6,7	31,3	(24,5)	8,5	33,95	(25,4)
CM Żory	PL-0299-05	8,7	31,0	(22,3)	10,5	35,16	(24,6)
PTEP S.A. EC „Moszczenica”	PL-0083-05	33,5	42,1	(8,7)	41,5	66,5	(25,0)
PTEP S.A. EC „Zofiówka”	PL-0084-05	135,5	478,0	(342,5)	176,4	216,01	(39,6)
PTEP S.A. EC „Pniówek”	PL-0085-05	22,9	74,5	(51,7)	26,7	80,02	(53,4)
PTEP S.A. EC „Suszec”	PL-0086-05	10,0	28,9	(18,9)	11,2	35	(23,8)
Razem*		**1713,3**	**6274,6**	**(4563,4)**	**2102,7**	**6287,1**	**(4184,4)**

* Są to dane przed audytowe, za cały rok 2019. Ostateczna dane będą dostępne po zatwierdzeniu przez audytora zewnętrznego (w marcu 2020 r.) Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 12 czerwca 2015 r. o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (Dz. U. z 2017 r. poz. 568 ze zm.) prowadzący instalację jest zobowiązany do przedłożenia Krajowemu Ośrodkowi Bilansowania i Zarządzania Emisjami, do dnia 31 marca, zweryfikowanego raportu rocznego za rok poprzedni. Wobec tego przedstawione dane z instalacji EU ETS PGNiG, PGNiG Termika oraz PTEP mogą się nieznacznie różnić od rzeczywistych zanim zostaną zweryfikowane przez akredytowanego audytora do 31 marca 2020 r.

W systemie EU ETS funkcjonuje obecnie 18 instalacji GK PGNiG. W 2019 r. wielkość emisji dwutlenku węgla wyniosła 6 274 560 Mg i uległa nieznacznemu spadkowi w stosunku do lat ubiegłych. Z uwagi na tendencje do rokrocznego zmniejszania wysokości darmowych przydziałów uprawnień do emisji CO_2 istnieje konieczność ich dodatkowego zakupu.

5.3.6. Redukcja emisji gazów cieplarnianych (GRI 305-7)

GK PGNiG kładzie duży nacisk na problem redukcji emisji gazów i pyłów do atmosfery. Grupa systematycznie ogranicza ilość zanieczyszczeń, które są generowane z transportu, procesów spalania w źródłach ciepła, przeładunku paliw oraz procesów technologicznych (spalanie gazów na flarach, upusty gazu, emisje pochodzące z tłoczni i sprężarek). Metody obniżania emisji zanieczyszczeń do powietrza polegają m.in. na wykorzystaniu gazu, jako paliwa o niskiej emisji zanieczyszczeń, monitoringu zużycia paliw, obniżaniu energochłonności procesów technologicznych oraz modernizacji lub wymianie źródeł ciepła wykorzystywanych na własne potrzeby.

PGNiG w obszarze poszukiwania węglowodorów stara się ograniczać emisje gazów cieplarnianych do powietrza. Dlatego gaz w trakcie testów i zabiegów jest spalany (flarowany) i nie mają miejsca bezpośrednie upusty metanu do atmosfery. W związku z odkryciem nowych złóż i prowadzonymi testami, spalany gaz na flarach w ostatnich trzech latach zachowuje stałe lub wzrostowe tendencje w zakresie emisji gazów do powietrza. Emisje mają charakter chwilowy i nie powodują pogorszenia stanu powietrza ani jego ponadnormatywnego zanieczyszczenia.

W 2019 roku poszczególne Spółki należące do GK PGNiG realizowały inwestycje w wymiarze pro-środowiskowym. Tym samym PGNiG OD dokonała wymiany dwóch kotłów C.O. w budynku w Lublinie o łącznej mocy 240 kW. Nowe kotły charakteryzują się znacznie wyższą sprawnością energetyczną wynoszącą 108% oraz niższym zużyciem gazu i niższą emisją dwutlenku węgla. Ponadto dokonano inwestycji w zakresie nowego systemu pomp ciepła wpływając na zmniejszenie emisji tlenków węgla, tlenków azotu oraz dwutlenku węgla do powietrza.

PGNiG Oddział w Zielonej Górze dokonał przebudowy tłoczni gazu ziemnego oraz modernizacji kotłowni. Zadanie obejmowało m.in. demontaż i likwidację czterech istniejących kotłów wodnych i zabudowę w ich miejsce jednego nowoczesnego kotła wodnego. Efektem inwestycji jest zmniejszenie emisji spalin do atmosfery. Natomiast spółki GK PGNiG TERMIKA stosują różne metody zmierzające do ochrony powietrza. Należą do nich rozwiązania organizacyjne oraz systemy odpowiedniego gospodarowania paliwem. Stosowane są odpowiednie techniki spalania, takie jak spalanie wtórne, polegające na oczyszczaniu spalin w urządzeniach ochrony powietrza.

Emisje tlenków azotu, tlenków siarki, inne znaczące emisje do powietrza (GRI 305-7)

Działalność w zakresie poszukiwania i eksploatacji złóż ropy naftowej i gazu ziemnego, dystrybucji gazu oraz prac modernizacyjno-remontowych i serwisowych GK PGNiG generuje zanieczyszczenia do powietrza takie jak gazy (SO_2, NO_x, CO, CO_2, CH_4), pyły, węglowodory aromatyczne, aldehydy, metale ciężkie, pierwiastki metaliczne i niemetaliczne.

W 2019 r. emisje pozostałych związków emitowanych do powietrza mają w głównej mierze tendencje malejące, które są efektem stosowania nowocześniejszych technologii spalania węgla.

Substancje zanieczyszczające emitowane do powietrza przez GK PGNiG w latach 2018-2019 (GRI 305-7):

Emisje gazów, pyłów i substancji (Mg)	2019*		2018	
	GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
CO_2	6 428 991,6	271 932,5	6 570 429,1	390 423,7
CO_2 spalanie biomasa	280 565,7	-	227 901,0	-
CH_4	14 408,6	12 027,8	12 461,5	10 204,3
SO_2	9 563,4	1 556,5	10 845,5	1 746,9
NO_X/NO_2	6 475,6	397,9	6 317,6	401,9
CO	2 166,0	311,1	2 067,2	268,4
Razem pyły	580,6	2,0	673,6	2,4
Razem węglowodory	194,0	161,8	253,0	190,1
H_2S	0,4	0,4	0,3	0,3
Razem	6 743 945,8	287 389,9	6 830 948,8	403 237,8

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

5.3.7. Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2018-2019 (GRI 306-1)

Ścieki	2019		2018	
	GK PGNiG*	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
Bytowe [tys. m^3]	395,8	0,3	367,1	0,3
Komunalne [tys. m^3]	103,4	83,9	116,5	89,2
Przemysłowe [tys. m^3]	8 816,0	10,2	8 471,2	10,9
Inne [tys. m^3]	135 764,6	18,5	151 760,1	17,6

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

Ścieki wytwarzane przez jednostki GK PGNiG są odprowadzane do sieci kanalizacyjnej, do wód powierzchniowych lub do ziemi, na podstawie pozyskanych pozwoleń wodno-prawnych. Ścieki bytowe i przemysłowe odprowadzane są do kanalizacji. Wody opadowe z terenu zakładów i dróg dojazdowych wprowadzane są do kanalizacji miejskiej, jak również do wód powierzchniowych i do ziemi.

Duży udział w ilości wytwarzanych ścieków mają spółki GK PGNiG TERMIKA, które wykorzystują wodę do celów chłodniczych. Z drugiej strony polityka oszczędnego gospodarowania wodami jest realizowana podczas wierceń, a tam gdzie to możliwe ścieki są wykorzystywane powtórnie do sporządzania płuczek.

W PGNiG OGiE uległy zwiększeniu ilości powstających ścieków komunalnych z sanitariatów na wiertniach oraz ilości wód opadowych i roztopowych wywożonych z wiertni, związane jest to z wierceniem otworów głębszych i dłuższym czasem funkcjonowania wiertni.

Woda poddana recyklingowi i powtórnie wykorzystana

PGNiG TERMIKA EP stosuje ponowne wykorzystanie części powstających ścieków np. ścieków z odświeżania obiegów kotłowych do obiegów o mniejszych wymaganiach jakościowych. Geofizyka Toruń w 2019 roku wprowadziła wewnętrzne rozwiązania reorganizacyjne w ramach utrzymania i konserwacji infrastruktury kolektorów ściekowych zwiększając świadomość pracowników na temat oszczędzania wody i tym samym generowania mniejszej ilości ścieków.

Podziemne Magazyny Gazu

W ostatnich latach na terenie i w otoczeniu KPMG Mogilno oraz KPMG Kosakowo prowadzono monitoring środowiska w celu określenia ewentualnych zmian związanych ze zrzutem solanki do wód Zatoki Puckiej (solanka jest zaliczona do ścieków przemysłowych) w przypadku KPMG Kosakowo oraz eksploatacją części lądowej inwestycji w przypadku KPMG Kosakowo i KPMG Mogilno. Wyniki monitoringu środowiska wskazują, że działalność polegająca na budowie i eksploatacji podziemnych magazynów gazu nie wpływa negatywnie na poszczególne komponenty środowiska naturalnego.

5.3.8. Gospodarka odpadami (GRI 306-2)

W działalności związanej z eksploatacją ropy naftowej i gazu ziemnego wytwarzane są odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne. W 2019 r. wszystkie Spółki GK PGNiG optymalizują ilości wytwarzanych odpadów, głównie dzięki wprowadzeniu nowych technologii, a także stosowaniu ekologicznych materiałów i wyrobów. Spółki Grupy PGNiG wprowadzają nowe technologie i zwiększają zastosowanie ekologicznych materiałów i wyrobów oraz wdrażają programy podnoszenia świadomości w zakresie segregacji odpadów. Pozostałe odpady są oddawane do recyklingu wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym.

W 2019 roku w PGNiG OGiE powołano zespół techniczny do opracowania koncepcji technologii zmniejszenia ilości odpadów wydobywczych obejmującej odzysk odpadów i dalsze ich wykorzystanie w gospodarce. Z kolei Oddział w Zielonej Górze przeprowadził wewnętrzne inspekcje realizacji założeń Polityki QHSE w obiektach technicznych Oddziału, poświęconych ocenie

zgodności prowadzonych działań w zakresie ochrony środowiska, m.in. w obszarach związanych z gospodarowaniem i magazynowaniem substancji niebezpiecznych, selektywnym gromadzeniem odpadów i zabezpieczeniem na wypadek awarii. W trakcie inspekcji prowadzono wyjaśnienia i konsultacje podnoszące wiedzę i świadomość pracowników na w/w kwestie środowiskowe. PGNiG TERMIKA EP ogranicza ilości wytwarzanych odpadów poprzez stosowanie paliw o odpowiedniej jakości, a także poprzez dotrzymywanie optymalnych warunków prowadzonych procesów technologicznych. Przeprowadzane są szkolenia w temacie prawidłowej gospodarki odpadami i działań minimalizujących powstawanie odpadów.

Sposób zagospodarowania odpadów w GK PGNiG w latach 2018-2019 (GRI 306-2)

Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych		Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
			2019		
Odpady niebezpieczne	GK PGNiG*	119,7	288,8	1 606,6	-
	PGNiG	44,5	95,1	698,7	-
Inne niż niebezpieczne	GK PGNiG*	1 600,7	530 799,3	3 196,2	171,9
	PGNiG	123,8	369,8	3003,6	171,9
			2018		
Odpady niebezpieczne	GK PGNiG	111,1	229,4	1 404,9	-
	PGNiG	40,9	88,9	504,1	-
Inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	632,9	506 622,2	4 258,6	200,0
	PGNiG	10,8	353,9	3 660,8	200,0

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

Sposób zagospodarowania odpadów wydobywczych w latach 2018-2019 (GRI 306-2)

Odpady wydobywcze		Składowane w obiektach unieszkodliwiania [Mg]	Odzyskiwane [Mg]	Unieszkodliwiane [Mg]	Wykorzystywane powtórnie [Mg]	Magazynowane [Mg]	Składowane w górotworze[Mg]
				2019			
Odpady niebezpieczne	GK PGNiG*	-	2 380,4	25,9	-	-	-
	PGNiG	-	2 380,4	25,9	-	-	-
Inne niż niebezpieczne	GK PGNiG*	748,1	85 349,9	20 571,3	-	990,6	11 139,5
	PGNiG	-	80 700,6	10 417,6	-	149,1	11 139,5
				2018			
Odpady niebezpieczne	GK PGNiG	-	1 189,2	1 134,2	-	-	-
	PGNiG	-	1 189,2	499,3	-	-	-
Inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	1 884,6	66 833,6	7 902,9	-	120,9	6 092,4
	PGNiG		54 622,3	7 871,7	-	120,9	6 092,4

* Dane za 2019 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

5.3.9. Gospodarka obiegu zamkniętego

GK PGNiG w sposób odpowiedzialny podchodzi do zarządzania obszarem środowiskowym, wspierając racjonalne gospodarowanie zasobami. Świadome korzystanie ze środowiska pozwala na wprowadzanie rozwiązań, które wyprzedzają światowe, prośrodowiskowe trendy. Tym samym GK PGNiG od lat realizuje zasady gospodarki obiegu zamkniętego, które stoją w opozycji do gospodarki linearnej i zakładają utrzymywanie produktów, materiałów i zasobów w gospodarce tak długo jak to możliwe przy ograniczeniu liczby generowanych odpadów. Idea, która zdobywa uznanie wśród podmiotów działających w sposób zrównoważony uwzględnia wszystkie etapy cyklu życia produktu, zaczynając od jego projektowania, poprzez produkcję, konsumpcję, zbieranie odpadów, aż do ich zagospodarowania. W związku z powyższym, niezależnie od zmian przepisów prawnych, które od 5 lipca 2020 roku poprzez transpozycję do polskiego prawa Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/851 z dnia 30 maja 2018 r. zmieniającą dyrektywę 2008/98/WE w sprawie odpadów, obligują przedsiębiorstwa m.in. do wprowadzenia idei gospodarki obiegu zamkniętego oraz do konieczności zapobiegania powstawania i zmniejszania ilości wytwarzania odpadów, GK PGNiG podjęła działania pozwalające na realizację założeń regulacyjnych poprzez gospodarowanie odpadów ubocznych i traktowanie ich jako surowce wtórne.

Wzorcowym przykładem tego typu działań jest inicjatywa realizowana przez PGNiG Termika, która od wielu lat zwraca szczególną uwagę na sposób gospodarowania odpadami i produktami ubocznymi wytwarzanymi w procesie produkcji energii elektrycznej i ciepła. W skali roku PGNiG Termika wytwarza ok. 550-650 tys. ton popiołów, żużli i gipsu. Substancje te funkcjonują pod nazwą ubocznych produktów spalania i traktowane są jako wartościowy surowiec do wykorzystania w innych niż energetyka gałęziach gospodarki. Rozległe badania i prace, pozwoliły na jednoznaczne wykazanie, iż są to substancje bezpieczne dla ludzi i środowiska i z tego punktu widzenia doskonale nadają się do dalszego stosowania w ramach licznych rozwiązań materiałowych czy produktowych. Ich kierunki zagospodarowania to głównie przemysł materiałów budowlanych, inżynieria lądowa, drogownictwo, prace konstrukcyjne w górnictwie podziemnym oraz rekultywacje i przywracanie wyrobisk po kopalniach odkrywkowych.

Flagowym projektem w pełni korespondującym z ideą gospodarki o obiegu zamkniętym była zapoczątkowana w 2006 roku rekultywacja składowiska popiołów produkowanych w Elektrociepłowni Żerań. Głównym celem projektu było przywrócenie wartości użytkowych 50 hektarom terenu położonego w 522 km Wisły. Istotnym z punktu widzenia gospodarki o obiegu zamkniętym był sposób przeprowadzenia makroniwelacji obiektu z uwzględnieniem w inwestycji żużli, które znalazły zastosowanie jako podbudowa mostu Marii Skłodowskiej-Curie. Masy ziemne w podobnej ilości zastosowane do wypełnienia wyrobisk oraz wykonania okrywy rekultywacyjnej pochodziły z wykopów pod budowę oczyszczalni „Czajka" oraz z wykopów II linii metra. Zastosowano więc zasadę według, której substancja będąca dla jednej gałęzi przemysłu odpadem – dla innej jest poszukiwanym surowcem. Zastosowane rozwiązanie pozwoliło zarówno na obniżenie kosztów realizacji wszystkich wymienionych przedsięwzięć, jak i na ochronę zasobów

złóż kopalin. W 2017 r. rozpoczęto proces zamknięcia i rekultywacji składowiska odpadów paleniskowych Elektrociepłowni Siekierki, który bazując na dotychczasowych doświadczeniach GK PGNiG Termika, będzie kolejnym przykładem zastosowania idei gospodarki o obiegu zamkniętym.

5.3.10. Zdarzenia środowiskowe (GRI 306-3)

W obszarze poszukiwania i wydobycia węglowodorów duży nacisk kładziony jest na zapobieganie awariom i sytuacjom zagrożenia dla środowiska np. wyciekami, emisjami etc. Nie tylko rozwiązania systemowe jak procedury, szkolenia, instruktaże są jedynym elementem działań, ale także stosowane rozwiązania techniczne, stałe kontrole sprawności urządzeń, instalacji, nadzór prac prowadzony przez uprawnione osoby. Efektem tego jest ograniczona liczba zdarzeń awaryjnych ze skutkami dla środowiska.

W 2019 r. w działalności poszukiwawczej odnotowano wyłącznie trzy zdarzenia awaryjne na placach wiertniczych, z zastosowaniem szybkiej interwencji działań likwidacyjnych, które nie niosły skutków dla środowiska, co potwierdziły wyniki badań powierzchni ziemi po zakończonej działalności.

Natomiast w działalności wydobywczej miały miejsce dwie awarie z ograniczonym zasięgiem i szkodą dla środowiska. Szybkie działania zapobiegawcze likwidujące skutki awarii, pozwoliły na usunięcie większości zanieczyszczeń gruntu. Prowadzone prace remediacyjne dotyczące usunięcia szkody w środowisku doprowadziły w jednym z przypadków do osiągnięcia zamierzonego stanu środowiska. W drugim prace jeszcze trwają zgodnie z zatwierdzonymi warunkami przeprowadzenia działań naprawczych.

5.3.11. Kary środowiskowe (GRI 307-1)

W 2019 r. w PGNiG nie odnotowano naruszeń prawa lub przepisów dotyczących ochrony środowiska i nie naliczono, żadnych kar środowiskowych. Podobny stan rzeczy był w większości spółek GK PGNiG. Jedynie na PGNiG Termika nałożono administracyjną karę pieniężną w wysokości 8 000,00 zł za nieterminowe badanie szczelności klimatyzatorów w EC Siekierki, które pomyślnie przeprowadzono z opóźnieniem. Kontrola nie wykazała problemów technicznych klimatyzacji.

5.4. Opis istotnych ryzyk środowiskowych i sposobu ich zarządzania

Dla prowadzonych działań przez GK PGNiG dokonywana jest identyfikacja ryzyk środowiskowych. W szczególności dotyczy to lokalizacji prac wiertniczych, w ramach których przeprowadzana jest również analiza ryzyk lokalizacyjnych i możliwych konfliktów społecznych. W oparciu o dokonaną analizę, jeżeli jest to możliwe, dokonywane są przesunięcia prac, lub podejmowane są działania mające na celu ograniczenia wpływów lub skutków planowanych prac. Istotne ryzyka środowiskowe zostały zdefiniowane w poniższej tabeli:

Zagadnienia środowiskowe		
Lp.	**Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**
1	Ryzyko nieprzestrzegania przepisów prawnych z zakresu ochrony środowiska	Identyfikacja i aktualizacja wymagań przepisów prawnych.
2	Ryzyko skażenia gruntów zielonych oraz dróg transportowych	Wyznaczenie stosownych dróg transportowych oraz nadzór nad firmami przewozowymi i pojazdami, nadzór nad materiałami niebezpiecznymi.
3	Ryzyko nieprawidłowej segregacji odpadów	Prowadzenie nadzoru nad segregacją, posiadanymi przez odbiorców pozwoleniami, firmami odbierającymi odpady, prowadzenie bieżącej ewidencji, zapewnienie i wyznaczenie miejsca składowania odpadów, właściwe oznakowanie pojemników.
4	Ryzyko przekroczenia limitów ilości wytwarzanych ścieków względem uzyskanego pozwolenia wodnoprawnego	Prowadzenie monitoringu zużycia wody, ilości wytwarzanych ścieków oraz prowadzenie sprawozdawczości zgodnie z wymogami.
5	Ryzyko niespełnienia nowych wymagań BAT dla branży LCP (Best Available Techniques for Large Combustion Plants) w zakresie dostosowania do tzw. granicznych wielkości emisyjnych.	W celu wypełnienia obowiązku dostosowania instalacji do wymagań Konkluzji BAT sformułowano założenia planu inwestycyjnego Spółki, gwarantujące spełnienie parametrów emisyjnych i technologicznych dokumentu Konkluzji BAT. Istotna jest terminowa realizacja inwestycji. Proces uzyskiwania zmian pozwoleń zintegrowanych w zakresie dostosowania instalacji do BAT jest w końcowym etapie. Prowadzone jest bieżące monitorowanie procesu wdrożenia postanowień Konkluzji BAT oraz wyjaśnianie wątpliwości interpretacyjnych.
6	Ryzyko negatywnego oddziaływania na środowisko w szczególności w zakresie emisji hałasu w trakcie wierceń	Lokalizacja placów wiertniczych co najmniej 250 m od zabudowy, ekrany akustyczne, wyciszanie urządzeń na wiertni.
7	Ryzyko nieaktualnych pozwoleń na prowadzenie działalności wpływającej na środowisko lub braku pozwoleń	Prowadzenie bieżącego monitoringu pozwoleń przez służby ochrony środowiska.
8	Ryzyko braku nadzoru nad wyposażeniem do monitorowania środowiska	Bieżący nadzór nad wyposażeniem do monitorowania środowiska.
9	Ryzyko nieterminowej weryfikacji raportu rocznego emisji CO_2 dla instalacji EU ETS.	Przestrzeganie "Procedury raportowania emisji gazów cieplarnianych na potrzeby Europejskiego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji oraz prowadzenia rachunków i zakupu uprawnień do emisji CO_2 dla instalacji PGNiG S.A. w Rejestrze Uprawnień Unii Europejskiej".
10	Ryzyko nieterminowej sprawozdawczości lub niewniesienia opłat za korzystanie ze środowiska.	Bieżący nadzór nad terminowym wnoszeniem opłat oraz wywiązywaniem się ze sprawozdawczości środowiskowej.
11	Ryzyko wystąpienia awarii środowiskowej wynikającej z braku przestrzegania przepisów w zakresie ochrony środowiska, zawodności sprzętu i urządzeń, błędów ludzkich, braku prawidłowego rozpoznania i awaryjności infrastruktury gazowej	Realizacja procesu Zarządzanie środowiskowe zgodnie z aktualnymi przepisami zewnętrznymi i regulacjami wewnętrznymi: Instrukcja prowadzenia badań sozologicznych oraz remediacji środowiska; Instrukcja prowadzenia kontroli z zakresu BHP, Ochrony Ppoż. i Ochrony Środowiska, Procedura identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych, Instrukcja postępowania z odpadami w PSG, Instrukcja postępowania z mieszaninami i substancjami niebezpiecznymi w PSG, Instrukcja postępowania na wypadek wycieku zanieczyszczeń w postaci kondensatu pogazowego, Instrukcja monitorowania i pomiarów środowiskowych, Procedura obsługi zdarzeń i awarii, ubezpieczenia.
12	Ryzyko wystąpienia przekroczeń wielkości dopuszczalnych emisji zanieczyszczeń ze spalania paliw	Prowadzony jest pomiar ciągły emisji spalin na emitorach. Wdrożono do stosowania zarządzenie Prezesa Zarządu dotyczące monitorowania systemów ciągłego pomiaru emisji zanieczyszczeń pyłowych i gazowych zgodnie z wymogami przepisów ochrony środowiska w zakresie odpowiedzialności za nadzorowanie, kontrolę oraz zapewnienie niezawodności systemów pomiarów ciągłych emisji

		zanieczyszczeń pyłowych i gazowych. Dodatkowo zgodnie z wymogami POŚ dla urządzeń (kotły i silniki) nieobjętych obowiązkiem pomiaru ciągłego prowadzone są okresowe pomiary emisji zanieczyszczeń pyłowych i gazowych.
13	Ryzyko braku dotrzymania warunków dopuszczalnych emisji hałasu z instalacji	Identyfikacja ryzyka, prowadzenie okresowych pomiarów hałasu w środowisku.
14	Ryzyko braku prawidłowej gospodarki odpadami	Prowadzone są kontrole środowiskowe oraz audyty wewnętrzne (obejmujące m.in. gospodarkę odpadami), podczas których identyfikuje się obszary wymagające dostosowania. Wdrożono procedurę ZOŚ -02 Ewidencja i monitorowanie odpadów, instrukcje gospodarki odpadami oraz bieżącą kontrolę ilościową i jakościową wytworzonych odpadów (kontrolę ilościową odpadów m.in prowadzi się pod kątem ilości odpadów, które zostały określone w decyzjach środowiskowych - pozwolenia zintegrowane, pozwolenia sektorowe).
15	Ryzyko wystąpienia wycieków substancji/ olejów ze zbiorników i pojemników oraz z maszyn i urządzeń, które zagrażałyby środowisku	Identyfikacja ryzyka (wdrożenie procedury ZOŚ-05 Identyfikacja i badanie zdarzeń potencjalnie awaryjnych), wskazanie obszarów wymagających dostosowania.
16	Ryzyko niespełnienia wymagań prawnych przy gospodarowaniu chemikaliami wykorzystywanymi na cele produkcyjne	Identyfikacja ryzyka, wdrożono instrukcje dot. bezpieczeństwa i higieny pracy z chemikaliami, warunków ich zakupu, kontroli zużycia oraz prowadzenia ich przyjęcia i rozładunku na terenie zakładu, prowadzone są kontrole środowiskowe podczas, których sprawdza się prawidłowość funkcjonowania gospodarki chemikaliami.

6. Zagadnienia społeczne

6.1. Opis obszaru - społecznego

Ważne strategiczne znaczenie produktów, jakie Grupa dostarcza swoim klientom, powoduje, że odgrywa ona szczególnie istotną rolę w codziennym życiu społeczności lokalnych. Charakter, skala działalności i obecność infrastruktury służącej poszukiwaniu, wydobyciu, magazynowaniu oraz dystrybucji węglowodorów powoduje, że GK PGNiG z dużym zaangażowaniem podchodzi do kwestii budowania partnerskich relacji z przedstawicielami społeczności lokalnej, administracją oraz dostawcami i wykonawcami na rzecz realizacji wspólnych celów. GK PGNiG kreuje możliwości współpracy oraz buduje zrozumienie dla wzajemnych relacji i współzależności z poszczególnymi grupami interesariuszy.

Z tej perspektywy istotnego znaczenia nabierają cele Strategii Zrównoważonego Biznesu:

- *Zwiększenie dostaw i dostępu do gazu ziemnego i energii elektrycznej z innych kierunków niż wschodni, w oparciu o zdywersyfikowane źródła i kierunki dostaw* ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa naszych klientów. Przykłady ostatnich dwóch lat pokazują, że pewność dostaw jest kwestią absolutnie kluczową, zwłaszcza w przypadku upadłości innych przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie obrotu gazem i energią elektryczną. PGNiG OD zaopiekował się łącznie około 130 tysiącami klientów, którym groziło odcięcie od dostaw gazu w wyniku upadłości dwóch dużych przedsiębiorstw.
- *Efektywna dbałość o kwestie środowiskowe we wszystkich obszarach prowadzonej działalności*. Jednym z elementów budowania świadomości odpowiedzialności za środowisko jest promowanie oferty produktowej wykorzystującej ekologiczne właściwości paliwa gazowego oraz inicjacja programów związanych z wymianą dotychczasowego źródła ogrzewania na ekologiczne ogrzewanie gazowe.
    - Programy PGNiG OD: „Przełącz się na gaz”, „Dofinansowanie nawet do 3 000 zł”, pożyczka „Pełnym oddechem” oraz produkty z segmentu CNG/LNG - dostawy ekologicznego paliwa CNG/LNG dla zakładów komunikacji miejskiej i firm z sektora komunalnego, budowę stacji tankowania CNG/LNG dla partrnerów biznesowych, usługę bunkrowania statków LNG.
    - PGNiG TERMIKA jest sygnatariuszem platformy Partnerstwo dla Klimatu w ramach, którego promuje „Ciepło systemowe dla Warszawy”
- *Zwiększenie satysfakcji klientów poprzez poprawę jakości obsługi oraz inwestycje w zaawansowane, cyfrowe rozwiązania i narzędzia komunikacyjne odpowiadające na potrzeby różnych grup klientów.*
    - Strategia Operacyjna PGNiG OD na lata 2017-2020 zakłada m.in. podniesienie standardu obsługi klienta detalicznego oraz małego biznesu. Jednym z kluczowych elementów tej zmiany jest modernizacja całej sieci Biur Obsługi Klienta na terenie kraju oraz uruchamianie nowych placówek. Spółka zachęca również klientów do korzystania z nowoczesnych i wygodnych rozwiązań cyfrowych, takich jak Samoobsługowy serwis eBOK (elektroniczne Biuro Obsługi Klienta), aplikacja mobilna eBOK czy też EKOfaktura (elektroniczna faktura). W 2019 r. Spółka kontynouwała również projekt BOK 2.0. PGNiG OD wdrożyła również elektroniczne rozwiązanie "MIGAM" do obsługi głuchych klientów.
    - Standaryzacja wizualna Miejsc Obsługi Klienta w PSG. Do końca 2019 r. zmodernizowane zostały 24 punkty. Jednolity i nowoczesny wygląd MOK-u w całej Polsce oraz ich czytelne oznakowanie ułatwia klientom ich odnalezienie i identyfikację, niezależnie od tego gdzie są umiejscowione. Ponadto poddano weryfikacji i aktualizacji informacje dot. lokalizacji i danych teleadresowych jednostek PSG publikowanych w wyszukiwarce internetowej Mapy Google oraz usunięto stare adresy jednostek oznaczonych nieaktualnym nazewnictwem.
    - Uruchomienie Ogólnopolskiego Contact Center w PSG. W 2019 roku Contact Center odebrało 274 174 połączeń, tj. średnio ok. 1 100 szt. dziennie.
- *Zaangażowanie w rozwój kapitału społecznego poprzez otwarcie się na nowe inicjatywy oraz wspieranie projektów pro bono.*
    - Projekty Fundacji PGNiG,
    - Rachunek wdzięczności PGNiG – projekt PGNiG OD i Fundacji wspierający weteranów polskiej historii,
    - Programy stypendialne i promocja edukacji wśród dzieci i młodzieży – Fundacja i Spółki GK PGNiG,
    - Wsparcie inicjatyw lokalnych w miejscu działalności – Fundacja i Spółki GK PGNiG,
    - Upamiętnienie wydarzeń hisotrycznych i wspieranie rozwoju dziedzictwa narodowego - Fundacja i Spółki GK PGNiG.

6.1.1. Fundacja PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza

Grupa wpływa na lokalne społeczności poprzez swoją działalność dobroczynną i charytatywną realizowaną głównie przez Fundację PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza. Zakres działalności Fundacji obejmuje wspieranie przedsięwzięć służących zachowaniu i rozwojowi dziedzictwa narodowego i kultury oraz działania na rzecz nauki i edukacji w zakresie nauk podstawowych, technicznych i sportu. Fundacja ma również na celu promowanie historii ojczystej, budowanie tożsamości narodowej oraz czczenie pamięci o polskich bohaterach.

Działalność Fundacji opiera się na współpracy z partnerami programowymi i realizacji projektów własnych, co pozwala na jej efektywne wykorzystanie i dotarcie do najbardziej potrzebujących na terenie całej Polski.

Wśród najważniejszych projektów realizowanych przez Fundację w 2019 r. można wymienić:

- **Rachunek wdzięczności PGNiG** - wsparcie Powstańców Warszawskich oraz uczestników strajku - górników z Kopalni „Wujek" w 1981 roku, poprzez opłacanie rachunków za gaz w wysokości do 900 złotych rocznie. W listopadzie 2019 r. program został rozszerzony o kolejną grupę kombatantów – uczestników wojny obronnej 1939 roku. Projekt realizowany razem z PGNiG OD. Do końca 2019 roku programem wsparcia „Rachunek wdzięczności" objętych zostało prawie 1200 osób.
- **Być jak Ignacy (III edycja)** - to program edukacyjny połączony z konkursem dla szkół podstawowych, które mogą ubiegać się o tytuł Naukowej Szkoły Ignacego i atrakcyjne nagrody. W III edycji ogólnopolskiego programu edukacyjnego „Być jak Ignacy", wzięło udział ponad 20 000 uczniów z prawie 1300 szkół.
- **Iskra Pamięci -** to patriotyczne wydarzenie, upamiętniające polskich obywateli, w tym oficerów, podoficerów oraz szeregowych Wojska Polskiego, których krew przelano w lasach katyńskich w 1940 r. Podczas wydarzeń na Placu Piłsudskiego w Warszawie oraz na Rynku Wielkim w Zamościu zapalono ponad 20 tys. zniczy.
- **Skawina – projekt termomodernizacji** - z otrzymanej darowizny Gmina Skawina wykonała 16 termomodernizacji domostw. Domy zostały zmodernizowane zarówno poprzez wymianę okien i drzwi, jak również wymianę pieców gazowych lub ocieplenia zewnętrznego.
- **Energia z Miodu** – na terenie PGNiG przy ul. Kasprzaka 25 w Warszawie, z uwagi na dostępność terenu oraz bliskie sąsiedztwo obszarów zielonych, znajduje się pasieka, która liczy obecnie 25 uli. W sezonie 2019 roku z pasieki uzyskano ok. 100 kg miodu.
- **Samochód do przewozu osób niepełnosprawnych** – Od listopada 2018 roku w posiadaniu Fundacji znajduje się samochód przystosowany do przewozu osób niepełnosprawnych i seniorów – obecnych i byłych pracowników Grupy oraz kombatantów. Samochód obsługiwany jest przez kierowców przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Pojazd był wykorzystany do przewozu osób oraz kombatantów na zabiegi, rehabilitacje, wizyty lekarskie, wydarzenia. W sumie zrealizowano ponad 100 wyjazdów.
- **Budowa zespołu przedszkolno-żłobkowego „Ignacy" w Warszawie przy kompleksie biurowym PGNiG przy ul. Kasprzaka 25** – Fundacja kontynuowała w 2019 roku budowę zespołu przedszkolnego dla pracowników PGNiG i lokalnych mieszkańców. Zostały wykonane prace zabezpieczające teren, wybudowano budynek, który nie został jeszcze oddany do użytku.
- **Renowacja i rozbudowa Muzeum Gazownictwa w Warszawie na terenie siedziby PGNiG** - w roku 2019 kontynuowano prace w ramach tego projektu. Obejmujące przebudowę i modernizację budynku Muzeum. Prace zaplanowane mają potrwać do połowy 2020 roku. Na koniec roku 2019 ukończona została produkcja i montaż części wystawy w Muzeum.

Ponadto Fundacja wspierała wiele inicjatyw zgodnych z celami wskazanymi w statucie. Istotne było przekazanie dotacji na działania statutowe **Fundacji Muzeum Przemysłu Naftowego i Gazowniczego im. Ignacego Łukasiewicza w Bóbrce**. PGNiG jest jednym z głównych fundatorów Muzeum, wspierając kolebkę branży naftowej – najstarszą kopalnię ropy naftowej i dorobek pozostały po wielkim polskim wynalazcy i filantropie Ignacym Łukasiewiczu.

Stypendia naukowe

Programy stypendialne były wypłacane dla dzieci pracowników tragicznie zmarłych podczas pełnienia obowiązków służbowych dla GK PGNiG oraz w celu uhonorowania zdolnej młodzieży za osiągnięcia naukowe w programie „Zagrzewamy do Nauki" stworzonym przez spółkę PGNiG Termika. W ramach stypendiów w 2019 roku Fundacja wsparła 14 uczniów i studentów.

6.1.2. Inne działania CSR

Wśród wielu projektów realizowanych przez spółki GK PGNiG oprócz programu edukacyjnego „Być jak Ignacy", istotny jest sponsoring tytularny Superligi oraz stałe wspieranie rodzimych innowacji w ramach projektów InnVento i innych projektów realizowanych przez Grupę. Nie mniej istotne są programy stażowe w PGNiG Akademia Młodych: GeoTalent i Złoża Kariery. Ponadto PGNiG angażuje się w działania na rzecz zachowania i udostępniania dziedzictwa historycznego będącego nie tylko częścią historii Spółki, ale także świadectwem rozwoju nauki i techniki polskiego przemysłu.

Wśród ważniejszych projektów csrowych zrealizowanych przez GK PGNiG w 2019 r. można wymienić:

- **Akcje krwiodawstwa –** w Centrali PGNiG dwukrotnie w 2019 r. odbyła się akcja krwiodawstwa, przy czym jesienią została dodana możliwość zarejestrowania się jako potencjalny dawca szpiku. W tym celu nawiązano współpracę z organizacją Poltransplant. W wyniku akcji w 2019 r. krew oddało 75 dawców. Ta inicjatywa cieszy się zainteresowaniem od ponad 10 lat, uczestniczą w niej nie tylko pracownicy Centrali PGNiG, ale także innych Spółek GK PGNiG: PGNiG

Serwis, PGNiG TUW, PGNiG OD. Zbiórki krwi odbywają się też w Oddziałach PGNiG i Spółkach GK PGNiG np. w Zielonej Górze odbywa się cykliczna Dar Krwi na Barbórkę czy Dzień Dziecka.

  - Za te inicjatywy 24 października 2019 r. PGNiG otrzymało Certyfikat dla firmy promującej honorowe oddawanie krwi. W ten sposób PGNIG zostało docenione za organizowanie i promowanie działań wśród swoich pracowników, a także wspieranie prospołecznej idei honorowego oddawania krwi i pomoc w ratowaniu ludzkiego życia. Certyfikat został przyznany przez Ministerstwo Zdrowia i Narodowe Centrum Krwi.

- **Dzień Zdrowia** – III edycja programu profilaktycznych badań medycznych dla pracowników PGNiG w Warszawie (Centrala, OGiE, OOH i CLPB), w tym roku obejmowała m.in. nieodpłatne badania kardiologiczne, antynowotworowe czy przesiewowe w kierunku wykrywania boreliozy. W 2019 roku w akcji wzięło udział ponad 330 osób, które w godzinach pracy mogły wykonać nieodpłatne badania lekarskie. Głównym celem inicjatywy było przeprowadzenie w jednym miejscu i czasie nieodpłatnych badań, na które z reguły brakuje czasu ze względu na codzienne zabieganie i pracę, a także promocja zdrowia i zdrowego stylu życia. Profilaktyka jest najczęściej ignorowaną czynnością dbałości o zdrowie, stąd poprzez badania w miejscu pracy próbuje się zwrócić uwagę na to jakże istotne działanie.

- W 2019 r. Oddział w Sanoku zorganizował podobną akcję - **Białą sobotę dla pracowników PGNiG w Sanoku**. Inicjatywa ta polegała na przeprowadzeniu badań przesiewowych z zakresu usg brzucha, usg tętnic szyjnych, usg narządu krokowego mężczyzn, usg piersi, usg tarczycy, echo serca oraz poradach lekarskich i dietetycznych dla pracowników. Badania realizowane były w sanockim szpitalu specjalistycznym, przy współpracy ze Stowarzyszeniem Sanitas zajmującym się profilaktyką zdrowia i walką z chorobami nowotworowymi. W ramach akcji pracownicy mogli również zbadać swoje dzieci, którym lekarze pediatrzy wykonywali usg narządów wewnętrznych i echo serca. Przeprowadzono łącznie ponad 187 badań.

- **Świąteczna pracownicza zbiórka darów -** PGNiG aktywnie wspiera działania charytatywne, a także wrażliwość i zaangażowanie społeczne swoich pracowników. W 2019 r. pracownicy Centrali PGNiG wsparli działalności Domu Samotnej Matki im. Teresy Strzembosz w Chyliczkach. Akcja poprzedzona została wywiadem z osobami prowadzącymi instytucję w celu jak najlepszego zidentyfikowania potrzeb. Zebranych zostało kilkanaście kartonów żywności o przedłużonej trwałości, mleka, odżywek i posiłków dla dzieci, pieluch, środków pielęgnacyjnych i higienicznych. Przekazano również nianie elektroniczne, termometry bezdotykowe, koce, pościel i suszarki na pranie.

- Kampania edukacyjna "**Bądź EKO**", trwająca od jesieni 2018 roku, której finał odbył się w październiku 2019 r. Projekt realizowany razem z Działem Ochrony Środowiska PGNiG, a jego celem jest ograniczanie zużycia energii, wody, papieru i opakowań z plastiku oraz wyrobienie odpowiednich nawyków związanych z racjonalnym wykorzystywaniem surowców w życiu codziennym każdego pracownika. Kampania edukacyjna opiera się na komunikacji wewnętrznej, wykorzystując newsletter i intranet pracowniczy. Projekt skierowany jest głównie do pracowników Centrali i Oddziałów pracujących w warszawskim kompleksie biurowym przy ul. Kasprzaka 25. W ramach działań pozyskano kilku wewnętrznych ambasadorów, których celem jest promowanie postawy pro-eko wśród najbliższego otoczenia. Także w ramach akcji organizowane są konkursy dla pracowników, zachęcające do działań proekologicznych. Kolejnym poruszanym tematem było wyjaśnienie kwestii związanych z opłatą produktową. Zwieńczeniem akcji były warsztaty ekologiczne dla pracowników dot. nowoczesnej utylizacji śmieci, zero waste czy robienia ekologicznych toreb i lasów w szkle.

- Akcja edukacyjna "**Górnik w przedszkolu/szkole**" odbywa się w ramach działań z zakresu wolontariatu pracowniczego. Górnicy ubrani w galowy mundur górniczy odwiedzają przedszkola i szkoły, głównie znajdujące się w obszarze działania zielonogórskiego Oddziału PGNiG (5 województw zachodniej i północnej Polski). Pracownicy PGNiG prezentują, jak wygląda i z czego składa się proces powstawania, poszukiwania i wydobycia ropy naftowej i gazu ziemnego. W zestawie każdego górnika znajduje się prezentacja multimedialna zawierająca podstawowe informacje o działalności firmy, a także filmy edukacyjne o tematyce górniczej przeznaczone dla dzieci i młodzieży. Ponadto spółki z GK PGNiG spierają lokalnie przedszkola i szkoły organizując i wspierając cyklicznie dni dziecka, mikołajki czy cykle spotkań edukacyjnych jak np. Akademia Gazusia. PGNiG wykorzystuje te okazje do popularyzacji wśród dzieci i ich rodziców wiedzy o branży gazowniczej i wydobywczej.

- Warsztaty szkoleniowe **Exalo Kids Camp** skierowane do dzieci pracowników Exalo.Szkolenia te kształtują wśród nich poczucie współzależności i odpowiedzialności pomiędzy pracami poszukiwawczo-wiertniczymi, a środowiskiem naturalnym. Wspierają również wizje rozwoju Spółki i jej znaczenie dla gospodarki narodowej.

- **Salon Wystaw** Oddziału PGNiG w Zielonej Górze to miejsce, umożliwiające kontakt z różnymi grupami otoczenia zewnętrznego oraz pracownikami firmy, poprzez działania artystyczno-edukacyjne. Prezentowane są tutaj osiągnięcia branży naftowo-gazowniczej oraz organizowane wystawy twórców, młodych talentów, akcje charytatywne oraz działania instytucji oświatowych, przede wszystkim z regionu lubuskiego. Odbiorcami działań są lokalna społeczność, pracownicy ze swoimi rodzinami oraz uczestnicy spotkań edukacyjnych. W 2019 roku zorganizowano 10 wystaw i spotkań, m.in.:
  - CUO „Arkadia" Ośrodka Terapii Zajęciowej w Zielonej Górze; fotografii geobotanika Haliny Ratyńskiej i akwareli a także biżuterii Izabeli Berdowskiej „Zwiastuny wiosny",

- Z cyklu „Naftowe Pasje" odbywają się spotkania z pracownikami, którzy prezentują swoje hobby, np. wystawy malarzy prcowników czy podróżników;
- Plener artystyczny dla podopiecznych Domu Dziennego "Senior-Vigor" w Zielonej Górze. Prace seniorów zaprezentowano w Salonie Wystaw w dniach 7-11.10 2019 r. w okresie trwania Lubuskiego Tygodnia Seniora.

- **Konserwacja i digitalizacja obiektów zabytkowych z zasobów Muzeum Gazownictwa i Biblioteki PGNiG**. Celem jest zabezpieczenie i renowacja materiałów archiwalnych będących dziedzictwem historycznym firmy i jego bogatej historii oraz dostosowanie zbiorów Muzeum do potrzeb współczesnego uczestnictwa w kulturze. W 2019 objął 138 obiektów: dokumenty archiwalne, schematy i plany techniczne maszyn, schematy gazociągów ulicznych, książki i fotografie. Wśród nich są wyjątkowe archiwalia jak choćby siedem ksiąg inwentarzowych warszawskiej Gazowni Miejskiej z 1938 r. zawierające wszystkie nieruchomości i ruchomości przedsiębiorstwa, które uzupełniono po II wojnie światowej o wykaz strat wojennych. Dużą wartość historyczną posiada także zbiór fotografii dokumentujących remont zbiorników gazowych, przeprowadzony w latach 50-tych XX wieku, zawierający unikatowe zdjęcia konstrukcji wewnętrznej.

- **Ochrona sokoła wędrownego** – PGNiG TERMIKA wspiera działania na rzecz ochrony sokoła wędrownego. W czerwcu 2019 roku w budce lęgowej na kominie C Kawęczyn wykluły się 4 sokoły wędrowne. Wydarzeniem zainteresowały się media i lokalna społeczność. Spółka zorganizowała ogólnopolski konkurs na imiona dla nowonarodzonych czterech sokolich piskąt. Nazwano je Termik, Ciepłek, Kawek i Kominek. Poza zapewnieniem na swojej infratrukturze lęgów sokołów wsparto organizacje zajmujące się ochroną sokoła wędrownego.

- Coroczna darowizna rzeczowa w formie **ciekłego helu na rzecz Instytutu Fizyki Molekularnej PAN w Poznaniu** realizowana przez Oddział PGNiG w Odolanowie.

- EXALO wspiera prospołeczną politykę pomocy rodzinom pracowniczym poprzez sfinansowanie **„wyprawki" dla narodzonego dziecka** w postaci karty podarunkowej "SMYK".

- PSG realizowało kampanię społeczną „**Przyłącz się, liczy się każdy oddech**". Celem akcji była walka ze smogiem oraz poprawa jakości życia Polaków żyjących w miastach o najbardziej zanieczyszczonym powietrzu. W ramach przedsięwzięcia, pracownicy PSG odwiedzili 20 miast na terenie całego kraju. W ramach akcji Spółka wyposażała gminy w mobilne urządzenia do pomiaru zanieczyszczenia powietrza wraz z zewnętrznym wyświetlaczem ledowym oraz przeprowadzała bezpłatne badania spirometryczne.

Nagrody za działania społeczne

- Oddział PGNiG z Zielonej Góry został laureatem konkursu „Biznes wrażliwy społecznie" w obszarze zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej za wieloletnią inicjatywę „Górnik w przedszkolu i szkole".
- Złoty BohaterON2019 dla PGNiG za program „Rachunek Wdzięczności PGNiG", dzięki któremu kombatanci mogą ubiegać się o dofinansowanie do rachunków za gaz.

6.1.3. Sponsoring

PGNiG od wielu lat prowadzi działalność sponsoringową, która przyczynia się do rozwoju kapitału społecznego. GK PGNiG koncentruje się na trzech głównych obszarach sponsoringu – wspiera sport, kulturę oraz edukację.

Sponsoring sportowy

Sponsoring sportowy stanowi ważną gałąź działań marketingowych podejmowanych przez PGNiG. Organizacja od wielu lat oprócz wspierania lokalnych inicjatyw sportowych, kompleksowo wspiera jedną dyscyplinę w sporcie profesjonalnym – piłkę ręczną, która opiera się na myśleniu strategicznym, wykorzystaniu potencjałów i dynamicznym działaniu, co świetnie oddaje charakter Spółki.

Poziom krajowych i międzynarodowych rozgrywek, zaangażowanie zawodników i wyjątkowa atmosfera na trybunach przekładają się na wzrost zainteresowania Polaków piłką ręczną. Stwarza to doskonałą okazję do dalszego brandingu PGNiG, jako marki nowoczesnej i dynamicznej. W 2019 roku PGNiG wspierało następujące inicjatywy:

- **Związek Piłki Ręcznej w Polsce -** PGNiG jest sponsorem strategicznym polskiej piłki ręcznej od 2010 roku. Obecnie są wspierane seniorskie i juniorskie reprezentacje Polski kobiet i mężczyzn. W ramach sponsoringu strategicznego Związku Piłki Ręcznej w Polsce w 2019 r. odbyło się wiele istotnych wydarzeń sportowych w tym obszarze. Wśród najważniejszych można wymienić:
  - Awans Seniorskiej Reprezentacji Mężczyzn na styczniowe Mistrzostwa Europy 2020, gdzie Polacy zmierzyli się ze Szwecją, Słowenią i Szwajcarią;
  - Reprezentacja Seniorska Kobiet świetnie rozpoczęła kwalifikacje do EHF EURO 2020, wygrywając pierwsze spotkania eliminacji z Wyspami Owczymi i Ukrainą;
  - W 2019 r. Polska była gospodarzem Mistrzostw Europy w piłce ręcznej plażowej. Reprezentacja Seniorów zapewniła sobie 7. Miejsce (najlepszy wynik reprezentantów w historii);

- Biało-czerwone trzecią ekipą Mistrzostw Europy kobiet do lat 17 dywizji B, które były rozgrywane we Włoszech.

- **Superliga sp. z o.o**. – Spółka jest także sponsorem tytularnym rozgrywek ligi mężczyzn. PGNiG Superliga jest operatorem najwyższej klasy rozgrywkowej piłki ręcznej w Polsce. Pod nazwą PGNiG Superliga odbywają się profesjonalne rozgrywki 16 klubów, które rywalizują o tytuł Mistrza Polski. Podczas rozgrywek realizowane są także wydarzenia z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu skierowane do kibiców i społeczności lokalnej. Wśród najważniejszych można wymienić:
  - Trophy Tour 2019 (16 - 30 kwietnia 2019 r.) w ramach zupełnie nowej formuły, kibice mieli jedyną okazję zobaczyć trofeum Superligi przed i w trakcie ćwierćfinałowych spotkań fazy finałowej. W każdej hali, którą odwiedziło trofeum, została przygotowana specjalna strefa Trophy Tour, w której czekał na kibiców profesjonalny fotograf.
  - Gramy Fair Kampania Antydopingowa - 15 kwietnia 2019 r. wystartowała ogólnopolska antydopingowa kampania informacyjno- edukacyjna „GRAMY FAIR'', której inicjatorem była PGNiG Superliga. Kampania skierowana jest do sportowców wyczynowych, sportowców amatorów i młodzieży. Jej celem jest budowa świadomości i propagowanie idei uczciwości oraz czystości w sporcie. Ambasadorami kampanii zostali czołowi i uznani sportowcy, medaliści Mistrzostw Europy, Mistrzostw Świata oraz Igrzysk Olimpijskich, wśród nich Arkadiusz Moryto i Michał Daszek. Kampania zorganizowana została pod patronatem honorowym Ministerstwa Sportu i Turystki.
  - Start zawodowej Ligi Kobiet, przełomowy moment w rozwoju rozgrywek, profesjonalizacja oraz dynamiczny rozwój;
  - Podpisanie umowy z TVP od sezonu 2019/2020 na transmisje meczów w TVP Sport skutkujący ponad 1000% wzrostem oglądalności PGNiG Superligi;
  - Nastąpiło pierwsze w historii sprzedanie praw do transmisji z rozgrywek PGNiG poza Polskę – od lutego rozgrywki można oglądać również w USA;
  - Mecz Niepodległościowy (11.11.2019 r.) – narodziny piłki ręcznej w Polsce są ściśle powiązane z datą odzyskania przez Polskę niepodległości. Na tą wyjątkową rocznicę PGNiG Superliga zorganizowała specjalny mecz. Z okazji stulecia odzyskania niepodległości zawodnicy wystąpili w strojach z podobizną Józefa Piłsudskiego. Samo wydarzenie miało wyjątkową biało-czerwoną oprawę;
  - Movember (listopad 2019 r.) wzorem lat ubiegłych Superliga dołączyła do akcji Movember. Każda drużyna wybrała swojego ambasadora, który poprzez symboliczne zapuszczenie wąsa inspirował do dyskusji na temat zdrowia i zachęcał do badań profilaktycznych pod kątem nowotworu.

- **PGNiG Summer Superliga -** PGNiG angażuje się także we wsparcie nowej, perspektywicznej dyscypliny sportu - piłki ręcznej plażowej, która zyskuje coraz większe grono sympatyków. Ta letnia, efektowna dyscyplina sportu stanowi doskonałą alternatywę dla piłki ręcznej halowej, która w okresie wakacyjnym ma przerwę w rozgrywkach. Tegoroczny finał rozgrywek odbył się na początku sierpnia w Darłowie, poprzedzony został cyklem turniejów zorganizowanych w innych miastach.

- **Charytatywne Regaty Żeglarskie PGNiG Challenge** – regaty charytatywne z których dochód przeznaczony jest na Hospicjum dla Dzieci. Udział w regatach wzięło szesnaście załóg. Bazą regat była Marina Gdynia. Wśród uczestników zaleźli się przedstawiciele spółek Enea, Polski Gaz TUW, EuRoPol GAZ S.A., PGNiG Termika, TGE, LGE i LOTOS.

- PGNiG TERMIKA przedłużyła (od 1 grudnia 2019 roku) umowę sponsorską z klubem piłkarskim Legia Warszawa zostając „**Oficjalnym dostawcą ciepła dla Legii Warszawa**" w kolejnym sezonie piłkarskim (do końca czerwca 2021) pierwszej drużyny Legii Warszawa.

- **Sekcja piłki ręcznej AZS AGH Kraków –** Spółka jest sponsorem drużyny Akademickiego Związku Sportowego AGH Kraków. Sponsoring ma na celu pogłębienie współpracy między GK PGNiG a Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie oraz promocję PGNiG jako rzetelnego partnera wśród studentów (jako przyszłych, potencjalnych pracowników GK).

- **XVII Mistrzostwa Polski Branży Gazowniczej i Naftowej w Rowerach Terenowych i IV Mistrzostwa Polski Branży Gazowniczej i Naftowej w Biegach Przełajowych –** cyklicznie organizowane wydarzenie, którego celem jest promocja aktywnego i zdrowego stylu życia. Mistrzostwa to okazja do integracji środowiska pracowniczego branży energetycznej. Uczestnicy wydarzenia biorą udział w klasyfikacji, która toczy się o puchar Prezesa Zarządu PGNiG.

- Lokalnie spółki GK PGNiG wspierają pracownicze i szkolne kluby sportowe, inicjatywy oraz wydarzenia popularyzujące sport i zdrowy tryb życia.

Pozostała działalność sponsoringowa:

Nauka i Edukacja

GK PGNiG dokłada wszelkich starań, aby wsparcie inicjatyw w obszarze nauki i edukacji odbywało się z korzyścią dla popularyzacji nauki w Polsce Grupa odpowiedzialnie traktuje również współpracę ze środowiskami lokalnymi, zwłaszcza na obszarze jej działalności. W ramach tych działań organizowane są **festiwale nauki**, niezależnie, w wielu miastach Polski, przy współpracy m.in. z lokalnymi uczelniami wyższymi.

Ponadto wsparto **Olimpiadę wiedzy o Bezpieczeństwie i Obronności,** która została skierowana do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Nagrodami są m.in. indeksy na studia wyższe - kierunek bezpieczeństwo. Celem Olimpiady jest propagowanie wiedzy w zakresie nauk o bezpieczeństwie, w tym bezpieczeństwie energetycznym, i nauk o obronności, a także

kreowanie postaw patriotycznych, krzewienie zrozumienia i tolerancji wobec drugiego człowieka. Inicjatorem wydarzenia jest Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego.

Kultura i projekty patriotyczne
W 2019 r. PGNiG kontynuowało zapoczątkowaną w 2016 r. współpracę z Teatrem Telewizji TVP. Ważną inicjatywą w zakresie sponsoringu kultury było m. in. wsparcie Koncertu Galowego „Gintrowski – a jednak coś po nas zostanie".
PGNiG poza wsparciem kultury wysokiej, angażuje się w szereg inicjatyw patriotycznych. Wspólnie z Fundacją PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza prowadzi program „Rozgrzewamy Polskie Serca". Ponadto Spółki GK PGNiG wspierają lokalne imprezy kulturalne w obszarze działania swoich podmiotów. Wśród głównych projektów można wymienić:

- **Teatr Telewizji**

  Objęcie mecenatem Teatru Telewizji (nowa umowa obowiązuje od listopada 2019 r. do czerwca 2021 r.) to bardzo dobry przykład współpracy z Telewizją Polską S.A., stanowiący istotne zaangażowanie, którego celem jest wsparcie polskiej kultury i sztuki.

- **XXIII Międzynarodowy Festiwal Muzyki Gospel – Camp Meeting Gniew 2019** - Festiwal Muzyki Gospel to międzynarodowa impreza organizowana od 23 lat. Każdy z 5 dni Festiwalu wypełniony jest od rana do późnych godzin wieczornych licznymi warsztatami, m.in. wokalnymi, dla dyrygentów, a osobną kategorię stanowi grupa dziecięca. Wydarzenie cieszy się dużym zainteresowaniem. Na organizowane koncerty przychodzą dziesiątki tysięcy osób.

- **Gintrowski – a jednak coś po nas zostanie", IV edycja -** Koncert – hołd dla Przemysława Gintrowskiego. Artysty, który mówił, że sztuka powinna poruszać podstawowe wartości moralne. Spółka wspierając tą inicjatywę, oddaje tym samym cześć ofiarom stanu wojennego.

- **XIV Międzynarodowe Forum Pianistyczne „Bieszczady bez granic" -** Forum odbywa się cyklicznie w Sanoku lub w Warszawie. Koncerty są okazją do prezentacji dzieł i twórczości wybitnych kompozytorów na przestrzeni dziejów. W 2019 roku tematem przewodnim koncertów było „200-lat historii muzyki polskiej". PGNiG od lat wspiera organizację tego wydarzenia.

- **Bieg Pamięci Żołnierzy Wyklętych - Tropem Wilczym -** Wydarzenie o charakterze sportowym, z elementami edukacji historycznej, której celem jest popularyzacja wiedzy o Żołnierzach Wyklętych, a także zachęcenie do aktywnego spędzania czasu na świeżym powietrzu. Wydarzenie odbywa się jednocześnie, w wielu regionach Polski.

- **Produkcja oraz dystrybucja filmu dokumentalno-fabularyzowanego pt. „Łukasiewicz nafciarz romantyk"**

  Produkcja ta należy do cyklu „Historyczny Pejzaż Podkarpacia" i opowiada o znanych ludziach i wydarzeniach tego regionu. Ekranizacja historii o Łukasiewiczu ma na celu przywrócenie w świadomości Polaków istnienia znamienitej postaci, która wniosła istotny wkład w rozwój krajowego oraz światowego przemysłu naftowego.

- **XV Festiwal Żarnowiec 2019**

  Jubileuszowy XV Festiwal muzyki operowej i operetkowej w Żarnowcu k. Krosna, upowszechniający również polską kulturę, tradycję narodową, wartości patriotyczne, a także propagujący twórczość Marii Konopnickiej oraz Muzeum Jej imienia. Festiwal ten odgrywa ogromną rolę edukacyjną w promowaniu muzyki poważnej w regionie i służy kultywowaniu tradycji wokalnych Podkarpacia oraz wspieraniu młodych talentów.

- **Modernizacja części ekspozycji „Niemcy" w Muzeum Powstania Warszawskiego w Warszawie**

  PGNiG udzielił finansowego wsparcia przeprowadzeniu konserwacji i restauracji ekspozycji pt. "Niemcy", ukazującej niemiecki aparat władzy i terroru, jak również obrazujący codzienne życie mieszkańców, w okupowanej Warszawie.

6.1.4. Satysfakcja i świadomość klienta

Spółki obsługujące klientów detalicznych w GK PGNiG (m.in. PGNiG OD, PSG) stale poprawiają jakość obsługi, rozwijają internetowe kanały sprzedaży i nowoczesne narzędzia kontaktu z klientem, poprzez tworzenie stron internetowych w wersji mobilnej oraz dostosowywanie rozwiązań do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz starszych.

Jednocześnie prowadzone są działania zwiększające świadomość klienta na rynku energetycznym w kontekście liberalizacji rynku i uczciwej konkurencji. W tym celu stworzono stosowne poradniki i przeprowadzane są akcje „Świadomy klient". Adresatami tych działań są osoby korzystające z gazu ziemnego i energii elektrycznej, dodatkowo są także reakcją na sygnały dot. praktyk niektórych sprzedawców, noszących znamiona nieuczciwej konkurencji. Celem akcji jest przestrzeganie klientów PGNiG przed nieuczciwymi sprzedawcami firm konkurencyjnych, podszywającymi się pod pracowników PGNiG oraz edukacja klienta w zakresie jego praw konsumenckich.

Nowe rozwiązania wpływające na komfort obsługi klienta to:

- **Projekt BOK 2.0**. – modernizacja sieci placówek obsługi klientów PGNiG OD. Do końca 2019 r. zmodernizowano łącznie 50 placówek. W 2020 r. Spółka planuje modernizację następnych 22 Biur Obsługi Klienta. Ogólnopolski program rewitalizacji Biur Obsługi Klienta PGNiG OD to odświeżenie i gruntowny remont stacjonarnych placówek, ale również wprowadzenie nowych standardów w zakresie obsługi Klienta. W zmodernizowanych BOK-ach zainstalowano kolejkomaty oraz infokioski, w których część spraw można załatwić elektronicznie. Wprowadzane zostają również inne udogodnienia, takie jak wygodne poczekalnie, możliwość doładowania telefonu podczas wizyty, a także strefa dla dzieci. Do końca 2019 roku PGNiG OD oddało do użytku łącznie 48 odnowionych biur obsługi i sprzedaży, a na 2020 rok planowane są prace modernizacyjne w kolejnych 32 lokalizacjach. Projekt „BOK 2.0" potrwa do końca 2021 roku.

- Spółka PGNiG OD wdrożyła i utrzymuje we wszystkich BOK-ach **system „MIGAM",** który umożliwia obsługę głuchoniemych klientów poprzez połączenie wideo z tłumaczem języka migowego z poziomu przeglądarki internetowej, aplikacji mobilnej lub dowolnego urządzenia z kamerą (osoba niesłysząca rozmawia z tłumaczem poprzez wideo połączenie). Celem rozwiązania jest ułatwienie funkcjonowania osób głuchoniemych na rynku konsumenckim dzięki zastosowaniu nowych technologii w komunikacji.
- **Samoobsługowy serwis eBOK** PGNiG OD**.** Rozwój elektronicznego kanału obsługi klienta eBOK (centralny eBOK, aplikacja mobilna eBOK, eko-Faktura, nowa umowa zawierana elektronicznie).
- PSG w 2019 r. także zmodernizował 24 Miejsca Obsługi Klienta (MOK). Jednolity wygląd MOK w całej Polsce oraz ich czytelne oznakowanie ułatwia klientom ich odnalezienie i identyfikację, niezależnie od tego gdzie będą umiejscowione.
- Weryfikacja i aktualizacja informacji odnośnie lokalizacji i danych teleadresowych jednostek PSG publikowanych w wyszukiwarce internetowej Mapy Google oraz usunięcie starych adresów, jednostek oznaczonych nieaktualnym nazewnictwem.
- Uruchomienie przez PGNiG OD jednego ogólnopolskiego numeru do Biura Contact Center PGNiG OD oraz PSG uruchomiła Ogólnopolski Contact Center. W 2019 roku Contact Center odebrało 274 174 połączeń, tj. średnio ok. 1 100 dziennie.

Proekologiczna oferta dla klientów wspierająca kwestie środowiskowe:

- „**Przełącz się na Gaz**" – akcja prowadzona we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, wspierająca aktywną walkę ze smogiem poprzez zapewnienie mieszkańcom łatwiejszego dostępu do ekologicznego paliwa gazowego. W ramach programu spółka PGNiG OD oferuje klientom kompleksową pomoc w rozpoczęciu użytkowania gazu do celów grzewczych. Dotychczas odbyły się dwie edycje programu, do których przystąpiło 70 gmin z całej Polski. Przyjęto blisko 3,6 tys. wniosków o określenie warunków przyłączenia.
- „**Dofinansowanie nawet do 3 000 zł**" (I i II edycja) – akcja promocyjna polegająca na dofinansowaniu konsumentów, którzy planują zmienić system ogrzewania z paliwa stałego na paliwo gazowe (dofinansowanie do zakupu gazowego kotła kondensacyjnego oraz do montażu gazowego kotła kondensacyjnego).
- **Pożyczka „Pełnym oddechem**" to wspólna inicjatywa PGNiG OD i Banku Ochrony Środowiska, której celem jest m.in. walka ze smogiem oraz poprawa jakości powietrza. Oferta została przygotowana z myślą o obecnych i przyszłych klientach PGNiG OD, aby ułatwić im zmianę systemu ogrzewania na ekologiczny, zasilany gazem ziemnym. Zainteresowani mogą otrzymać nawet do 100 000 zł pożyczki w BOŚ Banku. Program „Pełnym Oddechem" jest kontynuacją działań PGNiG na rzecz poprawy jakości powietrza w Polsce. Wcześniej, w ramach programu „Dofinansowanie nawet do 3000 zł" osoby zainteresowane wymianą pieca wykorzystującego paliwo stałe na rzecz ogrzewania gazowego, mogły uzyskać dopłaty w kwotach 1000 zł lub w przypadku posiadaczy Karty Dużej Rodziny nawet 3000 zł. Akcja, która zakończyła się w maju tego roku, cieszyła się bardzo dużą popularnością, pula 12 tysięcy dofinansowań została wyczerpana, a PGNiG wypłaciło łącznie prawie 16 mln złotych. Realizacja programu pozwoliła na redukcję emisji CO_2 o 80 tys. ton oraz pyłów o około 140 ton w skali roku.
- W 2019 roku PGNiG OD podpisało listy intencyjne zakładające **budowę infrastruktury do tankowania gazu CNG** w: Łomży, Suwałkach, Bielsku-Białej, Kielcach i Lubinie. Ponadto umowa z Arrivą, która dotyczy dostaw paliwa dla 54 ekologicznych autobusów w oparciu o całe spektrum technologiczne - począwszy od mobilnych magazynów gazu, poprzez stację LCNG na terenie docelowej zajezdni autobusowej w Warszawie. Spółka podpisała również umowę na dostawy skroplonego gazu ziemnego LNG do 35 autobusów zlokalizowanych w Zajezdni Ostrobramska w Warszawie. Dzięki zawartym umowom w najbliższym czasie na polskie drogi wyjedzie łącznie ok. 500 nowych autobusów gazowych zasilanych ekologicznym gazem CNG. PGNiG OD podpisało także umowę na dostawy ponad 1 000 ton LNG do 27 samochodów ciężarowych, należących do firmy Bisek-Asfalt z Dolnego Śląska.
- PGNiG OD od 2019 roku oferuje także **usługę bunkrowania LNG**. Wprowadzenie paliwa LNG do żeglugi pozwala na spełnienie restrykcyjnych norm środowiskowych przez armatorów - w 2019 r. Spółka sprzedała ponad 1000 ton LNG na cele żeglugowe. Dzięki udostępnieniu usługi bunkrowania LNG coraz więcej statków napędzanych tym ekologicznym paliwem wpływa do polskich portów. Jednym ze sposobów realizacji tzw. dyrektywy siarkowej jest wybór jednostek o napędzie LNG, w miejsce konwencjonalnych paliw ropopochodnych, które nie spełniają tych wymogów.
- Uruchomienie w październiku 2019 r. oferty partnerskiej „**Fotowoltaika dla firm**". Korzystać z niej mogą obecni lub przyszli klienci biznesowi PGNiG OD. Oferta jest realizowana w modelu „pod klucz". Za realizację instalacji fotowoltaicznej, przyłączenie jej do sieci elektroenergetycznej i uruchomienie odpowiedzialna jest Polska Korporacja Fotowoltaiczna, dystrybutor firmy Corab – jednego z największych polskich producentów fotowoltaicznych systemów instalacyjnych. Klienci mogą również skorzystać z atrakcyjnych warunków finansowania inwestycji, w tym z pomocy w zakresie uzyskania dofinansowania z istniejących programów wsparcia oraz finansowania komercyjnego.

Badanie satysfakcji klientów:

W 2019 r. PGNiG OD przeprowadziło kompleksowe badania satysfakcji klientów zarówno klientów indywidualnych (konsumentów), jak też klientów biznesowych. Ponadto w ramach trackingu marki i komunikacji jednym z badanych obszarów jest satysfakcja klientów. Badanie zostało zrealizowane techniką CATI, z wykorzystaniem wystandaryzowanego kwestionariusza, który był stosowany w poprzednich pomiarach (od 2017 r.). Badanie wykazało wysoki poziom satysfakcji klientów, zarówno w odniesieniu do ogółu – tu CSI wyniósł 87%, jak też w poszczególnych segmentach klientów biznesowych: klienci strategiczni – 86%, klienci kluczowi – 88%, klienci biznesowi – 84%. W odniesieniu do pomiarów z poprzednich lat poziom satysfakcji klientów można uznać za bardzo stabilny i wysoce zadawalający. CSI w roku 2017 wynosił bowiem 86%, a w 2018 r. 87%. (Warto nadmienić, że w pomiarze w 2013 r. wskaźnik ten wynosił 76%.)

Obszarami, które budują w największym stopniu wysoką satysfakcję w segmencie B2B są przede wszystkim: obszar związany z dostawami paliwa gazowego, praca doradców klientów i procesy związane z rozliczeniami (fakturowanie).

Badanie satysfakcji klientów indywidualnych. Badanie wśród ogółu klientów zrealizowane zostało techniką CATI na losowo dobranych klientach PGNiG. W przypadku grupy klientów odwiedzających BOK wywiady zrealizowane zostały techniką MOBI. Badanie przeprowadzone zostało wśród ogółu klientów oraz wśród klientów odwiedzających BOK.

Klienci indywidualni są zadowoleni ze współpracy z firmą PGNiG OD. Wskaźnik satysfakcji wśród ogółu klientów wynosi aż 85,2 pkt i jest on uznawany za wynik bardzo dobry. Jeszcze wyższą satysfakcją odznaczają się klienci, którzy mieli w trakcie badania bezpośredni kontakt z Biurem Obsługi Klienta – ich satysfakcja wyniosła aż 90,8 pkt.

Klienci indywidualni odznaczają się wysoką lojalnością względem marki. Ogólny wskaźnik lojalności wynosi 83,1 pkt. W grupie klientów, którzy odwiedzili BOK w trakcie trwania badania wynosi on aż 89,9 pkt.

Ponadto PSG trzeci raz z rzędu przeprowadziła badanie satysfakcji klienta w procesie przyłączenia do sieci gazowej. Badanie zrealizowane zostało poprzez niezależną firmę zewnętrzną w formie wywiadu telefonicznego. W ramach ankiety zadawane były pytania zamknięte i otwarte dot. sugestii odnośnie usprawnienia procesu przyłączenia do sieci gazowej. W 2019 r. średnia ocena satysfakcji Klientów w procesie przyłączenia do sieci gazowej wyniosła 4,05 (przy skali ocen 1-5).

Natomiast PST zwiększyło swoją reputację w serwisach Google z 2,7 gwiazdek na 4,3. Ponadto Spółka przeprowadziła ankietę satysfakcji wśród obecnych klientów. 80 % klientów PST ocenia swoje zadowolenie z obsługi na 8 i więcej pkt (w skali satysfakcji od 1 do 10). Wysoka ocena satysfakcji klientów potwierdza też wynik oceny obsługi przez serwis Check24, gdzie Spółka osiągnęła 92% poziom rekomendacji.

6.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności

Działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju podejmowane są w oparciu o Strategię zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022, która wspiera i uzupełnia cele biznesowe zdefiniowane w Strategii Grupy Kapitałowej na lata 2017-2022, uwzględniając przy tym kluczowe obszary tj. społeczeństwo, środowisko i gospodarkę, a także kierunek rozwoju zarysowany w misji i wizji GK PGNiG.

Misja PGNiG wskazuje na odpowiedzialność za zapewnianie bezpieczeństwa energetycznego Polski oraz odnosi się do skupienia uwagi na kliencie i jego potrzebach, rozróżniając przy tym specyfikę klienta indywidualnego i biznesowego.

Regulacje wewnętrzne określające ramy funkcjonowania obszaru społecznego w Grupie PGNiG i w PGNiG S.A. oraz Fundacji PGNiG:

- Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 – opisana rozdz. 4 tego Sprawozdania
- Zasady zarządzania działaniami sponsoringowymi w Grupie Kapitałowej PGNiG - Regulamin dla spółek GK PGNiG opisujący sposób prowadzenia działań sponsoringowych (partnerskich) na transparentnych zasadach i dedykowanych przedsięwzięć, mających związek z obszarem działalności danej jednostki,
- Zasady przyznawania darowizn przez PGNiG S.A. – regulują sposób i zakres przyznawania darowizn przez Spółkę;
- Regulamin darowizn Fundacji PGNiG – porządkuje zasady i sposób przyznawania środków przez Fundację;
- Spółki mają wdrożone regulacje dot. sponsoringu i przekazywania darowizn, które wdrażają regulacje PGNiG do swoich aktów wewnętrznych – np. Regulamin dotyczący sposobu udzielania darowizn przez GSP podmiotom prowadzącym działalność, w szczególności w gminach i powiatach, na terenie których funkcjonują Podziemne Magazyny Gazu,
- Kodeks standardów etycznych GK PGNiG.

6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym

Ponad 365 tys. beneficjentów, w tym ponad 20 tys. uczniów było w 2019 r. bezpośrednim odbiorcą działań społecznych Fundacji PGNiG S.A. im. Ignacego Łukasiewicza i innych podmiotów z GK PGNiG (w tym w szczególności Spółek PGNiG, PGNiG OD, PGNIG TERMIKA i PSG).

Spółki GK PGNiG wraz z Fundacją PGNiG wsparły ponad 500 inicjatyw i wydarzeń w 2019 r. w stosunku do ponad 400 projektów z 2018 r.

6.4. Opis istotnych ryzyk społecznych i sposobu ich zarządzania

Grupa zidentyfikowała istotne ryzyka oraz prezentuje sposób ich mitygacji, w obszarze zagadnień społecznych:

Lp.	Zdefiniowane ryzyko	Sposób zarządzania i przeciwdziałania ryzyku
1	Ryzyko negatywnych relacji z lokalnymi społecznościami i ich wpływ na prace w terenie	• Realizacja Strategii CSR, • Współpraca z władzami samorządowymi, • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach, • Rozmowy z lokalną społecznością, spotkania otwarte/indywidualne, negocjacje i mediacje,

Lp.	Zdefiniowane ryzyko	Sposób zarządzania i przeciwdziałania ryzyku
		• Współpraca z organizacjami pozarządowymi, • Odpowiadania na rzeczywiste problemy lokalnych społeczności (programy, projekty, wsparcie lokalnych inicjatyw), • Kontakty z lokalnymi mediami.
2	Ryzyko negatywnych relacji z klientami	• Weryfikacja umów pod kątem zgodności z prawem, • Szkolenie pracowników z zakresu obsługi klienta, • Przestrzeganie Kodeksu etyki, • Regulaminy i regulacje określające zasady relacji z klientami, • Rozwój nowoczesnych kanałów komunikacji z klientami, • Cykliczne badanie satysfakcji klientów (PGNiG OD, PSG, PST), • Rzetelne przekazywanie informacji w kanałach bezpośrednich i pośrednich , w tym za pomocą mediów.
3	Ryzyko wizerunkowe – negatywne publikacje w mediach tradycyjnych i społecznościowych	• Zasady wewnętrzne regulujące kontakty z mediami i korzystanie przez pracowników z mediów społecznościowych, • Budowanie stałych relacji z mediami, • Bieżący monitoring i stały kontkat z kluczowymi dziennikarzami, • Szybka analiza sytuacji i reakcja oraz odpowiedź na nieprzychylne artykuły, • Bieżący monitoring mediów społecznościowych, • Regulacje wewnętrzne dot. komunikacji kryzysowej.
4	Ryzyko utrudnień dla lokalnych społeczności związanych z wykonywaniem prac badawczych.	• Stosowanie nowych rozwiązań technologicznych. Realizacja inwestycji prorozwojowych, m.in w innowacyjny nodalny system akwizycji danych sejsmicznych. Ze względu na małe gabaryty i wagę, czujniki nodalne pozwalają na prowadzenie badań w harmonii ze środowiskiem naturalnym. Upraszczają również logistykę prowadzonych prac badawczych, która jest mniej uciążliwa dla środowiska i lokalnych społeczności. • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach.
5	Ryzyko konfliktu ze społecznością lokalną skutkującego utrudnieniami w prowadzeniu działalności górniczej.	• Tworzenie klimatu współpracy poprzez realizację planu działalności w zakresie sponsoringu, eventów wizerunkowych oraz projektów CSR. • Współpraca z władzami samorządowymi, • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach, • Rozmowy z lokalną społecznością, spotkania otwarte/indywidualne, negocjacje i mediacje.
6	Ryzyko pojawienia się braku zrozumienia na czym polega działalność górnicza i jaki ma wpływ na środowisko.	• Zapraszanie gości lub umożliwienie wizyt na obiektach górniczych takich jak kopalnie, podziemne magazyny gazu i inne. • Spotkania informacyjne z władzami lokalnymi i społecznościami lokalnymi.

7. Zagadnienia pracownicze

7.1. Opis obszaru – pracowniczego

Pracownicy tworzący GK PGNiG są nieocenioną wartością, dzięki której możliwa jest realizacja przyjętej strategii Grupy. Prawidłowe wykorzystanie kompetencji, umiejętności pracowników pozwala organizacji dostarczać na rynek produkty spełniające oczekiwania klientów oraz zapewnić bezpieczeństwo energetyczne kraju. Zaangażowanie pracowników w rozwój GK PGNiG jest gwarancją realizacji wyznaczonych planów strategicznych oraz osiągania ambitnych celów pozwalających budować stabilną pozycję lidera na rynku. Jednocześnie silna i rozpoznawalna marka pozwala na pozyskanie specjalistów i wykwalifikowanych pracowników, którzy dzięki zespołowej pracy wykorzystają swój potencjał i przyczynią się do jej rozwoju. GK PGNiG dokłada wszelkich starań, aby relacje zawodowe ze współpracownikami oparte były na poczuciu wspólnego zaufania i transparentnych zasadach postępowania. Te działania mają za zadanie budowanie wzajemnej i uczciwej relacji pracownik – pracodawca, co w konsekwencji prowadzi do eliminacji konfliktów i przyczynia się do budowania efektywnej organizacji. Powyższe założenia zostały odwzorowane w Strategii CSR, która przyczynia się do budowania kultury zaangażowania pracowników w pracę i rozwój organizacji. Przyjęty styl zarządzania zasobami ludzkimi w GK PGNiG ma również istotny wymiar poczucia możliwości kształtowania środowiska, wpływania na kulturę organizacyjną oraz realizacji własnych inicjatyw pracy przez samych pracowników.

Kultura organizacyjna opiera się na przepływie informacji i wymianie wiedzy pomiędzy pracownikami, co pozwala na budowanie nowoczesnej organizacji. Pracownicy są informowani o najważniejszych wydarzeniach i inicjatywach, które realizowane są w ramach GK PGNiG. Najczęściej wykorzystywaną formą komunikacji z szerokim gronem pracowników jest Pismo Pracowników Grupy Kapitałowej PGNiG „Głos Grupy". Na łamach publikacji pracownicy dowiadują się o inwestycjach i projektach realizowanych przez całą Grupę. Jednocześnie pismo ma również wymiar integrujący pracowników poprzez publikowanie informacji o wzajemnych pasjach i zainteresowaniach współpracowników. Natomiast codzienna komunikacja odbywa się za pośrednictwem intranetów poszczególnych Spółek, w którym na bieżąco są publikowane aktualności i komunikaty wewnętrzne.

Istotnym zagadaniem wpływającym na jakość pracy jest zaangażowanie pracowników i możliwość samorealizacji podczas udziału w ciekawych i innowacyjnych projektach. GK PGNiG swoją przewagę konkurencyjną upatruje w aktywnej postawie i lojalności pracowników. W związku z tym Grupa dokłada starań, aby tworzyć przyjazne miejsce pracy adekwatne do oczekiwań pracowników. Budowa właściwej atmosfery w pracy sprawia, że pracownicy czują się doceniani, szanowani oraz mają poczucie, że w pełni mogą realizować swój potencjał zawodowy. Należy podkreślić, że nie byłoby to możliwe bez spełnienia wzajemnych obowiązków wynikających z przyjętych zasad współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Kluczowym zagadnieniem wpływającym na prawidłowe relacje wewnątrz organizacji są kwestie wynagradzania i motywowania zespołu.

7.1.1. Polityka wynagradzania i benefity (GRI 401-2)

GK PGNiG stosuje jasną i przejrzystą politykę wynagradzania, która regulowana jest przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Jednocześnie jednostki organizacyjne w ramach swoich struktur stosują się do wdrożonych wewnętrznych regulaminów oraz umów społecznych zawartych z organizacjami związkowymi. Znaczącym elementem zasad wynagradzania jest dbanie, aby poziom wynagradzania był adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością. Jednocześnie ze względu na głęboko zakorzenione zasady etyczne, Grupa Kapitałowa czuwa nad tym, aby dostęp do zatrudnienia i warunków pracy były wolne od jakichkolwiek działań o charakterze dyskryminacyjnym. Poza transparentnymi systemami wynagradzania pracownicy motywowani są przez szereg benefitów oraz otwartość współpracowników gotowych pomóc w trakcie realizacji wspólnych inicjatyw.

Nowo zatrudniani pracownicy podkreślają istotność Programu Adaptacji, który umożliwia im łatwe poznanie PGNiG i wejście w jej struktury. Różnorodność wykonywanych zadań, możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i konferencjach oraz satysfakcja z realizowanych zadań, to tylko niektóre z aspektów motywujących pracowników do działania. Należy podkreślić, że w GK PGNiG funkcjonuje również system premiowania opary o koncepcję zarządzania przez cele (MBO), który skierowany jest do kadry menadżerskiej. System Zarządzania przez Cele pozwala na skonkretyzowanie kluczowych zadań istotnych ze względu na priorytety GK PGNiG, natomiast premia dla menadżerów uzależniona jest od jakości i stopnia ich realizacji. Pracownicy mogą również liczyć na otrzymanie uznaniowej nagrody okresowej, która przyznawana jest kwartalnie przez przełożonego za osiągnięte wyniki pracy. Inną formą gratyfikacji za wykonywaną pracę jest uznaniowa nagroda zadaniowa, którą mogą otrzymać pracownicy uzyskujący wyróżniające wyniki w pracy zawodowej. Jednocześnie Grupa Kapitałowa przydziela uznaniową nagrodę projektową, skierowaną do współpracowników zaangażowanych w realizację zadań projektowych. Poza tego typu nagrodami Grupa Kapitałowa dysponuje pakietami benefitów płacowych, pozapłacowych i niefinansowych oferowanych pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, które kształtują się następująco:

Benefity płacowe:

- Nagroda jubileuszowa,
- Odprawy emerytalne,
- Pracowniczy Program Emerytalny,

- Nagrody pieniężne dla pracowników otrzymujących odznaki branżowe „Zasłużony dla Górnictwa Naftowego i Gazownictwa",
- Bonusy świąteczne,
- Bonusy okolicznościowe,
- Dodatek za pracę w godzinach nocnych,
- Dodatek do absencji chorobowych,
- Dodatki dla ratowników górniczych.

Benefity pozapłacowe:

- Świadczenia w ramach ZFŚS,
- Wczasy profilaktyczno-lecznicze,
- Dofinansowanie do okularów,
- Pakiet usług medycznych,
- Koszty dofinansowania do dojazdów do/ z pracy pracowników centrali,
- Kursy językowe,
- Koszty dojazdów (delegacji) na studia,
- Dofinasowanie do studiów podyplomowych, magisterskich I stopnia, MBA, dokoratów itp.,
- Dofinansowanie do kart sportowo-rekreacyjnych,
- Dofinansowanie do biletów na wydarzenia kulturalno-oświatowe lub sportowo-rekreacyjne,
- Dofinansowanie do munduru górniczego.

Benefity niefinansowe:

- Dodatkowe dni wolne od pracy (w tym urlop zdrowotny, ulopy okolicznościowe),
- Wydłużony okres wypowiedzenia dla pracowników ze stażem powyżej 15 lat,
- Posiłki regeneracyjne/profilaktyczne (dla wybranych grup zawodowych),
- Udział w projektach rozwojowych podnoszących kompetencje,
- Udział w projektach ogólnofirmowych, w roli członka zespołu projektowego lub kierownika projektu,
- Ruchomy czas pracy.

7.1.2. Rekrutacja pracowników

Istotnym elementem wpływającym na sukces Grupy jest dobór pracowników adekwatnie do aktualnego zapotrzebowania i profilu stanowiska. W GK PGNiG prowadzony jest proces rekrutacji, który ma na celu wyłonienie kandydatów, dostarczających wartość dodaną całemu zespołowi. Grupa daje możliwość obecnym pracownikom udziału w procesie rekrutacyjnym. Takie podejście umożliwia szersze wykorzystanie potencjału zatrudnionych pracowników, którzy jednocześnie mają możliwość rozwoju kariery zawodowej i zdobywania nowego doświadczenia, nie tylko w obrębie danej spółki GK PGNiG, ale również we wszystkich Spółkach Grupy. Grupa Kapitałowa zgodnie z Kodeksem Etyki nie różnicuje kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną. W związku z tym niedozwolone są pytania, które mogą dyskryminować kandydata.

W trakcie procesu doboru pracowników możliwe jest poznanie kandydatów, ich indywidualnych kompetencji, doświadczenia stanowiskowego oraz celów osobistych związanych z realizowaną karierą zawodową. Proces rekrutacji umożliwia również potencjalnym pracownikom możliwość zapoznania się z kulturą organizacyjną oraz możliwościami rozwojowymi oferowanymi przez Grupę Kapitałową. Prowadzenie doboru pracowników w jasny i przejrzysty sposób pozwala na podjęcie odpowiedzialnej decyzji w zakresie współpracy i rozwoju kandydatów. Wieloetapowy proces rekrutacji obejmujące selekcję nadesłanych aplikacji, wstępną rozmowę oraz rozmowę rekrutacyjną, co pozwala na wyłonienie pracowników, którzy wzmocnią obecną pozycję Grupy Kapitałowej. W trakcie złożonego procesu doboru pracowników stosowane są narzędzia, które pozwalają wyłonić pracowników wpisujących się w zakres obowiązków oraz oczekiwane kompetencje na danym stanowisku. Tym samym najczęściej stosowane są testy wiedzy merytorycznej, sprawdzian umiejętności praktycznych, studium przypadku, assessment center oraz narzędzia psychometryczne.

7.1.3. Szkolenia i rozwój kompetencji (GRI 404-2)

Polityka personalna Grupy Kapitałowej poprzez System Zarządzania Szkoleniami czuwa nad rozwojem kompetencji swoich pracowników. Spółka poprzez zarządzanie obszarem dokształcania i doskonalenia zawodowego zwiększa efektywność szkoleń oraz sprawnie ustala i kontroluje środki przeznaczane na inwestowanie w rozwój kadr. W Grupie funkcjonują Rzecznicy ds. Szkoleń, którzy odpowiedzialni są za analizę potrzeb szkoleniowych w celu precyzyjnego doboru programu rozwoju poszczególnych pracowników. Należy podkreślić, że ze względu na szerokie spektrum działalności spółek zależnych oraz konieczności aktualizacji oraz podnoszenia wiedzy pracowników w kluczowych obszarach, podmioty Grupy PGNiG mają dużą swobodę w ustalaniu zakresu i rodzaju szkoleń pracowniczych.

Pracownicy rozwijają swoje kompetencje poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Na uwagę zasługują również różnorodne projekty, które pracownicy realizują w ramach szerokiej działalności Grupy. Rozwiązywanie nieszablonowych zagadnień podczas długotrwałych kontraktów jest postrzegane przez pracowników jako najszybsza forma rozwoju zawodowego. Jednocześnie pracownicy zachęcani są do wymiany wiedzy i dzielenia się nią ze współpracownikami, wpływając tym samym na tworzenie otwartej i kreatywnej organizacji. Pracownicy za sprawą Rzecznika ds. Szkoleń realizują program szkoleniowy

dostosowany do ich indywidualnych umiejętności oraz aktualnie zidentyfikowanych luk i możliwości kompetencyjnych. Inwestycje w posiadanie wykwalifikowanej kadry jest kluczowe już od samego początku podjętej współpracy z pracownikiem, wpływając tym samym na wzrost umiejętności zawodowych całego zespołu. Pracownicy mają możliwość podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych przez udział w studiach podyplomowych, branżowych konferencjach, seminariach lub sympozjach, a także odbywając praktyki zawodowe. W zależności od zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku oraz indywidualnych potrzeb, pracownicy mogą brać udział w szkoleniach dotyczących wszelkich aspektów nowoczesnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, np. dotyczących ryzyka, analizy otoczenia prawnego, zagadnień związanych z obsługą klienta. System Zarządzania Szkoleniami szczegółowo wskazuje stosowane formy dokształcania, tym samym są to:

- Krajowe szkolenia, kursy i seminaria (w tym kursy językowe organizowane przez Centralę /Oddziały PGNiG),
- Szkolenia zagraniczne,
- Konferencje krajowe,
- Studia podyplomowe, MBA, aplikacje radcowskie,
- Studia licencjackie i magisterskie pierwszego kierunku,
- Studia inżynierskie pierwszego kierunku,
- Studia doktoranckie (w tym doktoraty wdrożeniowe),
- Szkoły dla dorosłych,
- Praktyki zawodowe,
- Samokształcenie kierowane (np. e-learning),
- Pozostałe formy kształcenia pracownika, z których programów wynika, że mają charakter szkolenia.

7.1.4. Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową

GK PGNiG realizuje w poszczególnych Jednostkach programy rozwoju kompetencji menadżerskich. Jednym z tego typu inicjatyw jest „Akademia Menadżera" w PGNiG, która stanowi cykliczny program rozwojowy kompetencji lidera dla kadry menadżerskiej. W 2019 roku zakończona została uruchomiona w 2018 III edycja programu, która została nazwana „Od Menadżera do Lidera". Programem objęta została średnia kadra menadżerska. Kierownicy mieli możliwość rozwijać następujące kompetencje: komunikację, współpracę, współodpowiedzialność /zaangażowanie, podejmowanie decyzji, zarządzanie ludźmi i zadaniami oraz otwartość na zmiany. Celem tej edycji było doskonalenie dotychczas posiadanych kompetencji oraz zmiana postrzegania roli menadżera w organizacji jako lidera wspierającego swój zespół. Jednocześnie w ramach „Akademii Menadżera" został zrealizowany cykl szkoleń „Lider z dobrą energią" w PGNiG OD. Celem projektu było poszerzenie wiedzy o najlepszych praktykach w zakresie zarządzania oraz rozwój umiejętności przywódczych. Tym samym projekt zakładał aktywizację do zaangażowania się w budowę kultury organizacyjnej Spółki opartej na wzmocnieniu i kultywowaniu silnych i skutecznych relacji pomiędzy pracownikami, liderami i zespołami, co ma prowadzić do realizacji założonych celów biznesowych.

Ponadto w 2019 r. zostały przeprowadzone szkolenia dla kadry zarządzającej prowadzone pod nazwą „Cztery pokolenia na rynku pracy - zarządzanie i komunikacja z pokoleniem Z,Y,X, Baby Boomers". Szkolenia z tego cyklu miały na celu poprawę komunikacji oraz wyeliminowanie konfliktów w zespołach związanych z różnicami międzypokoleniowymi. PGNiG zadbało również o rozwój kompetencji związanych z kluczowymi aspektami zarządczymi poprzez organizację szkolenia pt. „Przywództwo i zarzadzanie zmianą". Szkolenie miało na celu dostarczenie wiedzy w jaki sposób zarządzać organizacją po zmianie jej struktury, jak zintegrować pracowników i określić obszary wymagające zmian. Jednocześnie menadżerowie uczestniczyli w 2019 roku w cyklu warsztatów „Misja, wizja, strategia" pozwalających wypracować wspólne wartości definiujące Grupę Kapitałową oraz kierunki strategiczne. Poza tradycyjną formą szkoleń i warsztatów prowadzone są również szkolenia online dla kadry menadżerskiej z zakresu zarządzania oraz rozwoju osobistego. Dostęp w dogodnym czasie do różnorodnych tematycznie szkoleń pozwala menadżerom elastycznie planować kiedy, gdzie i w jaki sposób przyswajają wiedzę. Szkolenia online realizowane były przez cały miniony rok. Łącznie w 2019 roku we wszystkich programach rozwoju kompetencji menadżerskich uczestniczyło ponad 2 000 osób.

Ze względu na zmiany pokoleniowe i związaną z tym obawą o utracenie wiedzy posiadanej przez doświadczonych pracowników Grupy Kapitałowej w 2019 roku został wprowadzony w PGNiG pilotaż Programu Mentoringu. Celem nadrzędnym inicjatywy jest dzielenie się doświadczeniem zawodowym i dystrybucja wiedzy merytorycznej pochodzącej od pracowników, będących ekspertami w swojej dziedzinie i posiadających długoletnie doświadczenie do pracowników nieposiadających takiej wiedzy. Program, tym samym kierowany jest również do grupy pracowników, którzy w najbliższej przyszłości będą odchodzili na emeryturę, aby mogli oni pełnić rolę Mentora w ramach programu i przekazywać swoją wiedzę nowym pracownikom.

7.1.5. Ocena pracownicza

System Oceny Pracy ma na celu ukierunkować pracowników na wykonywanie zadań wspierających realizację celów strategicznych Grupy Kapitałowej oraz przekazanie im jasnych oczekiwań wraz z informacją zwrotną na temat wykonywanych obowiązków. Jednocześnie prowadzona ocena pracowników pozwala na podniesienie efektywności pracy i kompetencji pracowników. W Grupie Kapitałowej PGNiG realizowane są dwa typy oceny pracowniczej. Jedna z nich przeprowadzana jest raz w roku – ocena roczna, druga odbywa się dwa razy do roku – ocena półroczna. Podczas oceny rocznej dokonuje się podsumowania pracy wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz na stanowiskach nierobotniczych, świadczących pracę w terenie. Natomiast do oceny półrocznej zobowiązani są pozostali pracownicy, za wyjątkiem wyższej kadry menadżerskiej objętej systemem MBO oraz radców prawnych. Ocena pracy dokonywana jest w oparciu o ocenę poniższych elementów:

- Ocena jakości pracy i kompetencji (ocena roczna);
- Ocena jakości pracy i wyznaczonych zadań, ocena kompetencji (ocena półroczna, przy czym ocena kompetencji dokonywana jest raz do roku w grudniu).

Ponadto realizowana jest ocena 360° dla wyższej kadry menadżerskiej objętej Systemem MBO, która przeprowadzana jest raz w roku i biorą w niej udział podlegli pracownicy, osoby współpracujące, przełożeni, a także sam oceniany dokonujący samooceny. Ocena metodą 360° gwarantuje pełną anonimowość, do procesu oceny zapraszana jest znacząca grupa respondentów, reprezentująca różne obszary kompetencyjne i szczeble organizacyjne.

Ocena kompetencji dokonywana jest w czterostopniowej skali opisowej (bardzo dobry, dobry, obszar do rozwoju, obszar do intensywnego rozwoju). Po zakończeniu oceny wyników pracy i kompetencji, oceniany i oceniający podsumowują jej rezultaty i określają obszary, w których pracownik się wyróżnia i te, które wymagają poprawy. Podsumowaniem oceny pracowniczej jest wspólny wybór przez pracownika i przełożonego mocnych stron pracownika oraz obszarów do rozwoju. Na tej podstawie przełożony formułuje działania rozwojowe, które mogą zostać włączone jako element oceny wyników pracy w postaci zadań rozwojowych na kolejny okres rozliczeniowy i mogą być oceniane tak jak inne zadania.

Ocena pracownicza jest szczególnym elementem polityki personalnej z uwagi na fakt, że stanowi punkt wyjścia do wielu działań ze sfery polityki personalnej, jest też instrumentem polityki motywacyjnej, umożliwiającym diagnozę potencjału rozwojowego pracownika. System Oceny Pracy stanowi jedno ze źródeł informacji do określania potrzeb kadrowych, osiągnięć pracowników, opracowywania systemu wynagradzania, przesunięć kadrowych w tym awansów i zwolnień, a także tworzenia koncepcji doskonalenia pracowników w postaci programów szkoleniowych. Z każdym rokiem system ten jest coraz bardziej skutecznym narzędziem do zarządzania, szczególnie w obszarze sprzedaży. System oceniania służy planowaniu i koordynacji procesu kierowania ludźmi, tak aby produktywnie wykonywali to, czego od nich oczekuje ich przełożony, jednocześnie realizując swoje cele i oczekiwania w stosunku do organizacji.

7.1.6. Komfort i warunki pracy

Poza rozwojem osobistym w postaci szkoleń, warsztatów oraz udziału w zróżnicowanych projektach GK PGNiG realnie wpływa na komfort i efektywność pracowników poprzez wprowadzanie rozwiązań ułatwiających pracę. Tym samym w 2019 roku zostały zrealizowane poniższe inicjatywy i inwestycje:

- Wprowadzenie systemu TetaME - odejście od pisemnego sposobu wypełniania wniosków urlopowych. Obecnie pracownik wykorzystuje system elektroniczny, który pozwala na składanie wniosków oraz pozyskanie informacji związanych z urlopami.
- Wprowadzenie Elektronicznego Obiegu Faktur w Geofizyce Toruń - transparentny przepływ dokumentów i udoskonalona organizacja pracy.
- Wprowadzenie nowego systemu kontroli dostępu i Rejestracji Czasu Pracy - system zwiększa bezpieczeństwo osób i mienia oraz ułatwia dostęp do pomieszczeń osobom uprawnionym, umożliwia także weryfikację czasu pracy pracowników.
- Modernizacja Systemu Sygnalizacji Pożaru - zwiększenie bezpieczeństwa osób i mienia w obiektach Grupy Kapitałowej.
- Standaryzacja wyposażenia i modernizacja obejmuje Biura Obsługi Klienta PGNiG OD w całej Polsce - nastąpiła znaczna poprawa warunków pracy pracowników obsługi klienta. Wdrożenie nowej aranżacji wnętrz, która pozwala na szybszą i sprawniejszą obsługę klientów, również niepełnosprawnych i z małymi dziećmi.
- Wprowadzenie LEX HR w Departamencie Personalnym PGNiG - udzielnie rzetelnych informacji oraz zmniejszenie ryzyka rozbieżności w interpretacji przepisów.
- Wprowadzenie elektronicznego wniosku o możliwość pracy zdalnej - usprawnienie procesu składania wniosków.
- Wprowadzenie elektronicznej ankiety zadowolenia z konferencji, w których uczestniczył pracownik - badanie zadowolenia pracowników z działalności podmiotów organizujących konferencje. Możliwość doradzania przyszłym uczestnikom kolejnych edycji.
- Wymiana sprzętu IT - podniesienie bezpieczeństwa i komfortu pracy.
- Modernizacja hali produkcyjnej w PGNiG Technologie - poprawa wydajności pracy oraz jakości produkcji.

7.1.7. Praktyki i staże

W ramach swoich struktur GK PGNiG realizuje inicjatywy rozwoju kompetencji i zdobywania pierwszego doświadczenia przyszłych pracowników. Będąc jedną z największych Grup Kapitałowych w kraju, organizacja w poczuciu odpowiedzialności za przyszłe pokolenia umożliwia skorzystanie wszystkim zainteresowanym z wiedzy i doświadczenia swoich pracowników poprzez udział w programach praktyk i staży. Poprzez realizowane programy młodzież otrzymuje szanse poznania organizacji, specyfiki pracy w branży gazowo-naftowej, a co najważniejsze w praktyce wykorzystuje wiedzę zdobytą w szkole lub na studiach. W minionym roku PGNiG organizowała lub uczestniczyło w następujących programach stażowo-edukacyjnych:

- **GeoTalent** - Autorski program edukacyjno-stażowy PGNiG, którego działania skierowane są do studentów Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Wydziału Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Wydziału Geologii Uniwersytetu Warszawskiego. Celem programu jest poszukiwanie i pozyskiwanie do pracy najlepszych studentów i absolwentów uczelni wyższych, zainteresowanych rozwojem zawodowym w branży

gazowo-naftowej. W ramach programu GeoTalent prowadzone są działania o charakterze edukacyjno-rozwojowym, takie jak: warsztaty, konkursy dla studentów, Program Mentoringu, Program Ambasadorski, Program Praktyk Letnich. W 2019 roku płatne praktyki w PGNiG odbyło łącznie 41 osób.

- **Energia dla Przyszłości** - Program stażowy realizowany przez PGNiG w kooperacji z dwiema innymi grupami kapitałowymi (GK PGE i PKN Orlen) pod patronatem Ministerstwa Energii. Od października 2019 r. dołączyła czwarta firma energetyczna PSE S.A. Celem programu jest poszukiwanie najbardziej utalentowanych studentów i absolwentów kierunków studiów istotnych dla polskiej energetyki. Każdy z biorących w nim udział studentów może zdobyć konkretne umiejętności i doświadczenie z zakresu interesujących go obszarów. W czwartej edycji programu uczestniczy 29 stażystów. We wrześniu 2019 r. odbyło się zakończenie trzeciej edycji, w której uczestniczyło 23 osoby.
- **Złoża Kariery** - Celem programu jest umożliwienie studentom i absolwentom wszystkich kierunków studiów (z wyjątkiem kierunków branżowych tj. objętym programem GeoTalent) zdobycia doświadczenia zawodowego w dużej stabilnej spółce. W ramach programu PGNiG oferuje możliwość odbycia praktyk oraz uczestnictwo w wydarzeniach o charakterze edukacyjnym, wspierających proces budowy ścieżki kariery. W 2019 r. w ramach programu przyjęto 10 praktykantów.

W PGNiG istnieje również możliwość odbycia stażu poza wyżej wymienionymi programami. Łączna liczba uczestników praktyk i staży w 2019 r. wyniosła 187 osób.

Liczba uczestników staży i praktyk w GK PGNiG w latach 2018-2019:

Jednostki organizacyjne	Liczba praktyk i staży w 2019 r.		Liczba praktyk i staży w 2018 r.	
	Uczniowie	Studenci	Uczniowie	Studenci
PGNiG	10	177	36	217

7.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności

GK PGNiG w obszarze pracowniczym działa w oparciu o polityki i regulacje wewnętrzne, które wspierają zarządy Spółek i menadżerów w zarządzaniu tym obszarem. Do najważniejszych należy Polityka Grupy Kapitałowej PGNiG dotycząca pakietów stanowiskowych przyznawanych pracownikom. Przyjęte regulacje zawarte w Polityce:

1. Wprowadzają jednolite, w ramach Grupy Kapitałowej PGNiG, zasady określania Pakietu Stanowiskowego przysługującego pracownikom Spółki w zależności od zajmowanego stanowiska.
2. Racjonalizują i optymalizują kosztowo wydatki ponoszone na urządzenia i usługi niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych.

Kwestie wynagradzania pracowników są również określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy zawartym na podstawie art. 241 Kodeksu Pracy z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w dniu 15 lipca 2009 r. Układ określa najważniejsze zasady związane ze świadczeniem pracy zatrudnionych osób na podstawie umowy o pracę w tym normy i rozkład czasu pracy, wymiar urlopu, świadczenia socjalne i ochronę warunków pracy. Przyjęte regulacje zawarte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy:

1. Definiują czym jest stosunek pracy nawiązany pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz zasady zawierania umów jak również elementy, które obowiązkowo i dodatkowo powinna regulować umowa. Jednocześnie wskazują składniki będące integralną częścią umowy, takie jak arkusz kwalifikacyjny stanowiska pracy, opis pracy, zakres czynności lub instrukcję stanowiskową.
2. Określają warunki przy jakich umowa zostaje rozwiązna oraz obowiązujące okresy wypowiedzenia umowy jak również formy rozwiązania umowy.
3. Wskazują czym jest czas pracy, jaki obejmuje zakres godzinowy oraz warunki, przy których nie można przekraczać ustalonego wymiaru czasu pracy. Jednocześnie dokument definuje zakres stosowania systemu równoważnego czasu pracy oraz przysługujące przerwy wliczane do czasu pracy. Ponadto Układ określa okoliczności, przy których praca może być wykonywana w godzinach nadliczbowych.
4. Porządkują warunki korzystania z urlopu oraz wskazuje wymiar urlopu przysługujący pracownikom posiadającym staż krótszy oraz dłuższy niż 10 lat. Jednocześnie dokument reguluje termin, w którym urlop powinien być obowiązkowo wykorzystany. Ponadto Układ określa na jakich warunkach pracodawca przyznaje wczasy profilaktyczno-lecznicze umożliwiające przebywanie w ośrodkach sanatoryjnych.
5. Formułują warunki wynagradzania pracowników poprzez określenie zasad kwalifikowania pracy do określonych poziomów kwalifikacyjnych.
6. Definiują warunki przyznawania świadczeń pieniężnych w postaci nagród jubileuszowych, odpraw wynikających z zakończenia stosunku pracy oraz innych nagród pieniężnych takich jak np. „nagroda barbórkowa".
7. Porządkują zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz organizowania zbiorowego wypoczynku dla dzieci pracowników jak również wyposażania stanowiska pracy z uwzględnieniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Istotnym elementem polityki kadrowej jest również pozyskiwanie nowych pracowników. Powyższy obszar jest regulowany przez Standardy procesów doboru i rekrutacji pracowników w Grupie Kapitałowej PGNiG. Tym samym Standard ma na celu zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, wzmocnienie działania wewnętrznego rynku pracy oraz ugruntowanie wizerunku GK PGNiG jako odpowiedzialnego i pożądanego pracodawcy. Regulacja określa:

1. Warunki uruchomienia procesu rekrutacji uwzględniające zapotrzebowania pracowników na istniejące lub nowo powstałe stanowisko pracy.
2. Zasady przeprowadzania selekcji kandydatów obejmujące działania prowadzone w oparciu o wewnętrzne i zewnętrzne źródła pozyskania kandydatów.
3. Narzędzia stosowane podczas selekci kandydatów z zastrzeżeniem wykorzystania tych samym środków w trakcie jednego procesu rektutacyjnego celem zachowania jednolitej weryfikacji.
4. Zasady ochrony danych osobowych ich przetaważania oraz archiwizacji.

Należy podkreślić, że Jednostki Organizacyjne w ramach wewnętrznych regulacji zarządzają kluczowymi zagadnieniami pracowniczymi. Do najważniejszych regulacji na poziomie jednostkowym należy:

1. Regulamin Pracy.
2. Procedura monitorowania zatrudnienia.
3. Procedura pracy zdalnej.
4. Procedura procesu rekrutacji.
5. Regulamin awansowania oraz zmiania warunków zatrudnienia.
6. Regulamin ZFŚS.
7. Zasady Funkcjonowania Systemu Oceny Pracy.
8. Zasady organizacji praktyk i staży.

7.3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

7.3.1. Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury

Spółki GK PGNiG zarządzają obszarami: jakości, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o Politykę QHSE (Zarządzanie Jakością, Bezpieczeństwo Pracy, Ochrona Zdrowia i Środowiska) GK PGNiG. Polityka określa cele i kierunki działań Spółek w powyższym zakresie i stanowi ich zobowiązanie do spełniania wymagań jakościowych dla wyrobów i usług, budowania pozytywnych relacji z klientem, działalności zgodnej z wymaganiami prawnymi, ciągłego doskonalenia skuteczności Systemu Zarządzania Jakością, Ochroną Środowiska i Bezpieczeństwem i Higieną Pracy. Jest również zobowiązaniem do działań proaktywnych zapobiegających urazom i schorzeniom zawodowym pracowników oraz zanieczyszczeniom i szkodom w środowisku.

GK PGNiG realizuje zadania w sposób systemowy, zgodny z najlepszymi standardami, określonymi w międzynarodowych normach ISO 9001:2015, 14001:2015 i OHSAS 18001:2007, przy uwzględnieniu dobrych praktyk branżowych. Realizowane zadania wynikają ze zobowiązań zdeklarowanych przez Zarząd Spółki w Polityce QHSE oraz potrzeby wdrożenia i utrzymania funkcjonującego w Spółce Systemu Zarządzania Jakością, Ochroną Środowiska oraz Bezpieczeństwem i Higieną Pracy.

Wszyscy pracownicy mają dostęp do szkoleń BHP, szerokiego zakresu opieki medycznej, jak również każdy pracownik został poinformowany o poziomie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy. Szkolenia są prowadzone regularnie, a ich częstotliwość zależy od stanowiska i występujących na nim zagrożeń. Podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa służą także coroczne narady organizowane przez Centralę Spółki, poświęcone stanowi bezpieczeństwa i wymianie doświadczeń, w których biorą udział przedstawiciele organów zewnętrznych np. Państwowej Inspekcji Pracy.

PGNiG buduje wśród pracowników kulturę bezpiecznej pracy, która przekłada się na ich właściwe zachowania, postawy oraz działania. Podejmowany jest szereg działań ukierunkowanych na stałą poprawę poziomu bezpieczeństwa wszystkich osób przebywających na terenie zakładu, także dbając o bezpieczeństwo osób z zewnątrz.

Polityka QHSE w GK PGNiG w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy była realizowana poprzez następujące działania:

- identyfikację zagrożeń oraz ocenę ryzyka zawodowego i miejscowego;
- identyfikację i wypełnianie wymagań prawnych i innych;
- wyznaczanie celów doskonalących;
- podejmowanie działań naprawczych;
- stosowanie nowoczesnych zabezpieczeń i rozwiązań w procesach technologicznych zapobiegających wypadkom, awariom i chorobom zawodowym;
- budowanie wspólnych relacji z Wykonawcami świadczącymi usługi na rzecz Spółek;
- identyfikację i zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
- promowanie i wdrażanie programów poprawiających bezpieczeństwo i kształtujących świadomość bezpiecznych zachowań.

7.3.2. Dobre praktyki i inicjatywy

Wśród najważniejszych inicjatyw i dobrych praktyk z 2019 r. można wymienić:

- Uzyskanie przez PGNiG **Srebrnej Karty Forum Liderów Bezpiecznej Pracy** - Forum Liderów Bezpiecznej Pracy jest prestiżową organizacją koordynowaną przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, zrzeszającą obecnie 146 przedsiębiorstw, które mogą być stawiane za przykład w kwestiach związanych z kulturą bezpiecznej pracy. Celem funkcjonowania Forum Liderów jest budowanie partnerskich kontaktów pomiędzy jego

członkami, a także pracodawcami i pracownikami, którzy w kształtowaniu warunków pracy wykorzystują osiągnięcia nauki i techniki, w szczególności opracowane przez CIOP-PIB.
W zależności od rezultatów uzyskiwanych w działalności prowadzonej na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników, a także od zakresu i wyników współdziałania z Instytutem, Liderzy są wyróżniani: Zieloną, Srebną lub Złotą Kartą Lidera Bezpiecznej Pracy. Posiadanie Karty uprawnia do korzystania ze związanych z nią preferencji we współpracy z Instytutem.

- **Konkurs Bezpieczni w Pracy** w PGNiG- Celem popularyzacji bezpiecznych zasad BHP i Ochrony Ppoż., promowania dobrych praktyk BHP oraz chęci motywowania pracowników, którzy przez swoje zachowanie oraz przestrzeganie przepisów, wpływają na zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy, w PGNiG, co roku odbywa się Konkurs Bezpieczni w Pracy. Konkurs składa się z testów pisemnych obejmujących zagadnienia dotyczące zasad i przepisów BHP, ochrony przeciwpożarowej i pierwszej pomocy przedmedycznej oraz rywalizacji w konkurencjach w formie praktycznej. Podobne konkursy dla pracowników orgaznizują inne Spółki np. PSG w 2019 zorganizował VI edycję Konkursu BHP, Ochrony Ppoż. i Ochrony Środowiska, Geofizyka Toruń – konkurs BHP „Bezpieczeństwo Pracy" z okazji światowego dnia bezpieczeństwa w pracy.
- W Centrali PGNiG zakupiono zestaw 6 defibrylatorów AED, które umieszczono w dostępnych miejscach w budynkach kampusu biurowego przy ul. Kasprzaka 25. 125 pracowników Centrali PGNiG przeszło szkolenie z zasad udzielania pierwszej pomocy i obsługi AED. Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy organizowane są też przez inne Spółki z GK PGNiG np. PGNiG OD przeszkoliło 195 osób, Exalo - 123 pracowników.
- Cyklicznie organizowane są narady służb BHP całej GK PGNiG, których celem jest wymiana wiedzy, doświadczeń oraz nawiązywanie współpracy w ramach całej Grupy w obszarze BHP.
- Przeprowadzono szkolenia pilotażowe przy użyciu technologii VR. Innowacyjne szkolenia przy użyciu najnowszej technologii VR (okularów wraz z kontrolerami) do „przeniesienia się" do wirtualnej rzeczywistości w zakresie ochrony ppoż. i udzielania pierwszej pomocy (przeszkolonych zostało 101 pracowników).
- Pracownicy służb BHP publikują cyklicznie w czasopismach pracowniczych artykuły edukacyjne propagujące bezpieczeństwo w miejscu pracy.
- PSG wprowadziło możliwość bezpłatnych szczepień przeciwko odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych (KZM) dla pracowników wykonujących prace na otwartej przestrzeni narażonych na możliwość ugryzienia przez kleszcze.
- Program Geofizyki Toruń – Misja Zero - wzmacniający świadomość pracowników w zakresie BHP i ich aktywizacji oraz angażowania w identyfikację zagrożeń i ocenę ryzyka tuż przed zadaniem.

7.4. Wybrane wskaźniki w obszarze pracowniczym

7.4.1. Zatrudnienie (GRI 102-8)

Według stanu na 31 grudnia 2019 roku zatrudnienie w PGNiG wynosiło 4 812 osób i było wyższe od poziomu z roku poprzedniego o 32 osoby (1%). Odnotowany wzrost zatrudnienia wynikał przede wszystkim z dostosowania go do bieżących potrzeb biznesowych.

Zatrudnienie GK PGNiG według segmentów

	2019	2018	Odchylenie	
	GK PGNiG	GK PGNiG	Liczba osób	Procent
Poszukiwanie i Wydobycie	6 747	6 958	-211	-3,0%
Obrót i Magazynowanie	3 061	3 051	10	0,3%
Dystrybucja	11 482	11 542	-60	-0,5%
Wytwarzanie	1 833	1 813	20	1,1%
Pozostała działalność	1 663	1 510	153	10,1%
RAZEM	24 786	24 874	-88	-0,4%

Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 roku zatrudnienie w GK PGNiG wynosiło 24 786 osób, co oznacza spadek w relacji do roku poprzedniego o 88 osób. W poszczególnych segmentach działalności GK PGNiG zatrudnienie kształtowało się następująco:

- W segmencie **Poszukiwanie i Wydobycie** odnotowano spadek zatrudnienia o 211 pracowników (3%). Spowodowane jest to przede wszystkim:
  - spadkiem zatrudnienia w Geofizyce Toruń o 89 osób (10%) spowodowanego charakterem działalności, w tym pracami terenowymi, które wymagają czasowego zatrudniania pracowników w zależności od bieżącej działalności operacyjnej;
  - zmniejszeniem stanu zatrudnienia w Exalo Drilling o 99 osób (5%), przede wszystkim w wyniku spadku zapotrzebowania na pracę na rynkach zagranicznych.
  - w ramach realizacji centralizacji usług kadrowo-płacowych w PGNiG dokonano przeniesienia 37 pracowników terenowych służb kadrowo-płacowych z Oddziałów wydobywczych do Centrali Spółki w Warszawie.
- W segmencie **Obrót i Magazynowanie** stan zatrudnienia wzrósł o 10 osób (0,3%) w relacji do roku poprzedniego. Do najistotniejszych zmian należy zaliczyć wzrost zatrudnienia w GSP o 8 osób (6%), który nastąpił m.in. w wyniku uruchomienia nowej jednostki organizacyjnej odpowiedzialnej za mobilny serwis Kawernowych Magazynów Gazu w Kosakowie i Mogilnie.

- W segmencie **Dystrybucja** zatrudnienie zmniejszyło się o 60 pracowników (0,5%). Spadek ten nastąpił przede wszystkim w wyniku odejść emerytalnych oraz przesunięcia procesów rekrutacyjnych na wakujące z tego tytułu stanowiska na następne okresy.
- W segmencie **Wytwarzanie** nastąpił wzrost poziomu zatrudnienia o 20 osób (1,1%). Wynika to z prowadzonej przez PGNiG Termika polityki zabezpieczającej Spółce odpowiedni poziom zatrudnienia oraz kompetencji w sytuacji przewidywanych odejść emerytalnych. Spółka z odpowiednio długim wyprzedzeniem uruchamia procesy rekrutacyjne, co powoduje czasowe wzrosty zatrudnienia, zapewnia jednak nowozatrudnionym pracownikom czas na adaptację do nowego miejsca pracy.
- W segmencie **Pozostała działalność** odnotowano wzrost zatrudnienia o 153 osoby (10%), na co złożył się szereg zmian w poszczególnych Spółkach segmentu. Wśród najważniejszych wydarzeń można wymienić:
    - zwiększenie stanu zatrudnienia w PGNiG Serwis o 50 pracowników (18%), spowodowane rozszerzeniem działalności usługowej, głównie w obszarze ochrony mienia.
    - przeniesienie 37 pracowników terenowych służb kadrowo-płacowych z Oddziałów wydobywczych do Centrali PGNiG w ramach centralizacji usług kadrowo-płacowych w Spółce.
    - zwiększenie o 21 osób (14%) zatrudnienia w Spółce Gazoprojekt, co było efektem zwiększenia skali prowadzonej działalności gospodarczej podmiotu.
    - stały rozwój działalności Spółki Polski Gaz TUW wpłynął na zwiększenie zatrudnienia o 14 pracowników (42%).

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2019)

Jednostki organizacyjne	PGNiG		GK PGNiG	
Umowy na czas:	nieokreślony	określony	nieokreślony	określony
Kobiety	95%	5%	87%	13%
Mężczyźni	96%	4%	90%	10%
Razem	96%	4%	89%	11%

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na region i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2019)

Jednostki organizacyjne	PGNiG		GK PGNiG	
Umowy na czas:	nieokreślony	określony	nieokreślony	określony
Polska	96%	4%	90%	10%
Państwa europejskie	100%	0%	83%	17%
Pozostałe kraje	83%	17%	38%	62%

Liczba pracowników zatrudnionych na rodzaj umowy w podziale na płeć i rodzaj umowy (stan na 31.12.2019)

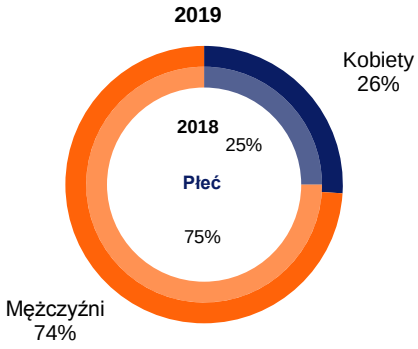
Jednostki organizacyjne	PGNiG			GK PGNiG		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Umowa o pracę	97,1%	98,0%	97,8%	95,4%	95,2%	95,3%
Umowa o dzieło	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Umowa zlecenie	2,7%	1,8%	2,0%	4,4%	4,0%	4,1%
Umowa agencyjna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,3%
Kontrakt menadżerski	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%

Liczba osób wykonujących pracę na rzecz organizacji nie będących pracownikami na umowę o pracę (stan na 31.12.2019)

W PGNiG skala takiego zatrudnienia jest marginalna (5 osób) i stosowana jest w sytuacji konieczności pozyskania wysokiej klasy ekspertów na rynku pracy. Większość Spółek GK PGNiG również bardzo rzadko stosuje taką formę współpracy. Nie ma takiego zatrudnienia lub dotyczy to kilku ekspertów. Na większą skalę tą formę zatrudnienia stosują trzy Spółki:

- Geofizyka Toruń – w 2019 r. 127 osób nie będące pracownikami Spółki wykonywało prace na jej rzecz. Stanowiło to około 16% całej załogi. Osoby te wykonują najczęściej prace proste w jednostkach terenowych (jest to związane z sezonowością zatrudnienia).
- Geovita – w 2019 r. zatrudniła w ten sposób 199 osób ze względu na sezonowość zatrudnienia (okresy świąteczne czy ferie zimowe).
- Exalo Drilling - działając w Republice Czadu korzysta z usług firm zewnętrznych. Przez nie zatrudniało w 2019 r. 2276 osób głównie na kontraktach płuczkowych oraz kontraktach o świadczenie usług o zarządzaniu. Taka forma zatrudnienia jest uwarunkowana charakterem prac oraz lokalnym prawem pracy w Republice Czadu.

Rys. 8 Struktura zatrudnienia w GK PGNiG na koniec 2019 r. w podziale na płeć



Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2019 r. (GRI 405-1)

Jednostki organizacyjne	Kobiety		Mężczyźni	
	31-50 lat	pow. 50 lat	31-50 lat	pow. 50 lat
PGNiG	17%	0%	67%	17%
GK PGNiG	10%	0%	40%	50%

7.4.2. Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (GRI 102-41)

Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (GRI 102-41)

Jednostki organizacyjne	2019	2018
PGNiG	97%	98%
GK PGNiG	95%	96%

W PGNiG układ zbiorowy dotyczy wyłącznie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Polsce (100%). ZUZP nie dotyczy pracowników zagranicznych zatrudnionych na prawie lokalnym.

W 2019 r. w PGNiG nie było zwolnień grupowych oraz nie odnotowano sporów zbiorowych.

Współpraca ze związkami zawodowymi

W GK PGNiG funkcjonuje wiele organizacji związkowych. PGNiG w sposób szczególny dba o prowadzenie dialogu społecznego opartego na niezależności stron, działaniu zgodnym z prawem, a także zaufaniu, szukaniu kompromisu i przestrzeganiu przyjętych reguł.

7.4.3. Fluktuacja pracowników (GRI 401-1)

Fluktuacja pracowników w GK PGNiG - nowozatrudnieni/odejścia (podział ze względu na wiek, płeć i region, na koniec 2019 r.)

Region: Polska	Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
do 24 lat	62	119	181	16	37	53
25-34	265	371	636	113	169	282
35-44	198	340	538	109	161	270
45-55	115	243	358	68	184	252
powyżej 55 lat	35	137	172	181	440	621
RAZEM	675	1 210	1 885	487	991	1 478

Region: Europa	Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
do 24 lat	1	4	5	2	4	6
25-34	12	23	35	-	18	18
35-44	8	27	35	1	25	26
45-55	1	28	29	1	29	30
powyżej 55 lat	-	6	6	-	9	9
RAZEM	22	88	110	4	85	89

Region: Pozostałe kraje	Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
do 24 lat	-	6	6	-	2	2
25-34	1	13	14	4	40	44
35-44	7	20	27	3	39	42
45-55	2	20	22	4	19	23
powyżej 55 lat	1	9	10	3	7	10
RAZEM	11	68	79	14	107	121

Fluktuacja pracowników w latach 2018-2019 w GK PGNiG

Jednostki organizacyjne	Nowo zatrudnieni w 2019 r. w proc. wszystkich pracowników	Nowo zatrudnieni w 2018 r. w proc. wszystkich pracowników	Odejścia z pracy w 2019 r. w proc. wszystkich pracowników	Odejścia z pracy w 2018 r. w proc. wszystkich pracowników
PGNiG	3,99%	3,90%	3,51%	4,41%
GK PGNiG	8,34%	8,05%	6,79%	7,29%

7.4.4. Urlopy związane z rodzicielstwem (GRI 401-3)

Informacje dotyczące urlopów

Jednostki organizacyjne	Liczba pracowników uprawnionych do urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyński/tacierzyński i rodzicielski)				Liczba pracowników przebywających na urlopie związanego z rodzicielstwem (macierzyński/tacierzyński i rodzicielski)			
	2019		2018		2019		2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
PGNiG	1 013	3 681	1 004	3 666	65	3	73	3
GK PGNiG	1 504	4 271	1 324	4 127	426	122	257	71

Jednostki organizacyjne	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyński/tacierzyński i rodzicielski)				Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyński/tacierzyński i rodzicielski) i pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy			
	2019		2018		2019		2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
PGNiG	40	3	30	2	27	2	40	1
GK PGNiG	207	118	121	66	185	121	126	54

Wskaźnik powrotu do pracy dla pracowników GK PGNiG w latach 2018-2019:

Jednostki organizacyjne	Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie dot. rodzicielstwa (w procentach)					
	2019			2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
PGNiG	62%	100%	63%	41%	67%	42%
GK PGNiG	49%	97%	59%	47%	93%	57%

Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez rok dla pracowników PGNiG, którzy powrócili po urlopie dot. rodzicielstwa w 2019 r.:

Jednostki organizacyjne	Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy przez pracowników, którzy wrócili po urlopie dot. rodzicielstwa(w procentach)		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
PGNiG	90%	100%	91%

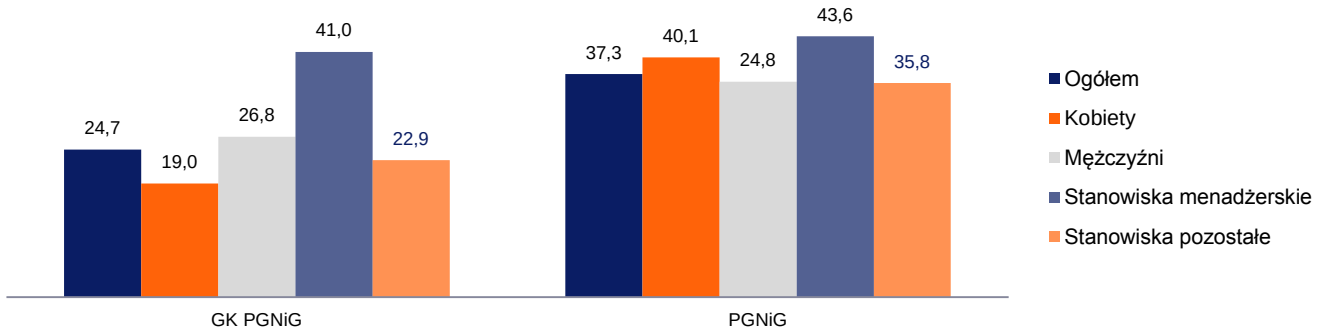
Za urlop związany z rodzicielstwem uznaje się wszystkie rodzaje urlopów przysługujące z tytułu urodzenia/przyjęcia dziecka – np.: urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy.

7.4.5. Liczba godzin szkoleniowych (GRI 404-1)

Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika GRI 404-1

Jednostki organizacyjne	2019	2018
PGNiG	37 h	27 h
GK PGNiG	25 h	25 h

Rys. 9 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracowników w 2019 r. w danych kategoriach:



7.4.6. Ocena pracy (GRI 404-3)

W oparciu o wdrożony System Oceny Pracy i MBO pracownicy PGNiG podlegają ocenie raz lub dwa razy w roku. Elementem oceny, na który położony został szczególny nacisk, są indywidualne cele wyznaczane pracownikom, powiązane z celami strategicznymi Spółki. Proces umożliwia każdemu pracownikowi rozmowę o potrzebach i wyzwaniach jego stanowiska pracy, a także jest dla pracownika źródłem informacji zarówno na temat osiągnięć, jak i kwestii dotyczących własnego rozwoju.

Odsetek osób objętych procesem oceny pracy w GK PGNiG:

Jednostki organizacyjne	Pracownicy objęci procesem oceny pracy w %	
	2019 r.	2018 r.
PGNiG	98%	98%
GK PGNiG	82%	82%

W PGNiG oceną pracy nie są objęci pracownicy zagraniczni zatrudnieni na prawie lokalnym.

Jednostki organizacyjne	Procent pracowników objętych oceną pracy według płci i kategorii zatrudnienia w 2019 r.				
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Stanowiska menadżerskie	Stanowiska pozostałe
PGNiG	100%	96%	98%	100%	98%
GK PGNiG	84%	80%	82%	100%	82%

7.4.7. Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG (GRI 403-2)

Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac

Monitorowanie działań z zakresu bezpieczeństwa jest procesem ciągłym i realizowanym dwutorowo poprzez:

- monitorowanie proaktywne – polega na kontroli skutecznego wdrożenia procedur postępowania i środków eliminujących bądź minimalizujących ryzyko, ustalonych na etapie planowania. Jego celem jest ocena skuteczności działań prewencyjnych;
- monitorowanie reaktywne – dostarcza informacji o zdarzeniach skutkujących stratą (wypadkach, awariach oraz chorobach zawodowych), pozwala na wyciąganie odpowiednich wniosków i doskonalenie zarządzania tym obszarem. Jest działaniem prewencyjnym po fakcie, pozwalającym wyeliminować zdarzenia skutkujące stratą o podobnym charakterze w przyszłości.

Wszystkie zdarzenia awaryjne, skutkujące stratą oraz zdarzenia lub warunki potencjalnie mogące skutkować stratą, związane z prowadzoną działalnością podlegają raportowaniu. Dotyczy to zarówno działań realizowanych przez Oddziały PGNiG i Spółki GK PGNiG, jak również przez wykonawców czy dostawców realizujących prace na rzecz GK PGNiG.

Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG

W odniesieniu do 2018 r. liczba wypadków przy pracy w całej GK PGNiG spadła o 18,8%. Natomiast liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy spadła o 22,5%. Poniższe tabele przedstawiają szczegóły dot. wypadków w GK PGNiG oraz innych zagadnień BHP.

Liczba wypadków i poszkodowanych pracowników w 2019 r.:

Jednostka organizacyjna	Ogólna liczba wypad-ków	Liczba osób poszkodowa-nych w wypadkach		Liczba osób poszkodo-wanych w wypadkach ogółem	w tym poszkodowani:		Liczba wypadków zbiorowych z ogólnej liczby wypadków	
		K	M		w wypadkach przy pracy	w wypadkach traktowanych na równi z wypadkami przy pracy	liczba wypadków	liczba osób
PGNiG	20	4	16	20	14	4	-	-
GK PGNiG	160	18	144	162	154	6	2	4

Rodzaje obrażeń w wypadkach pracowniczych w 2019 r.:

Jednostka organizacyjna	Rodzaj obrażeń								
	śmierć			ciężkie uszkodzenia ciała			lekkie uszkodzenia ciała		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
PGNiG	-	-	-	-	-	-	4	15	19
GK PGNiG	-	2	2	-	-	-	18	141	159

Wskaźniki absencji pracowniczej związanej z wypadkami w 2019 r.

Jednostka organizacyjna	Liczba dni niezdolności do pracy			Wskaźniki			
				częstotliwości na 1000 zatrudnionych		ciężkości dni choroby na jeden wypadek	
	K	M	Razem	K	M	K	M
PGNiG	81	796	877	3,94	4,33	20,25	49,75
GK PGNiG	468	7 432	7 900	2,97	8,19	26,00	52,34

Wskaźniki F, Wc, LDR w 2019 r.:

Jednostka organizacyjna	Wskaźniki częstotliwości wypadków (F)			Wskaźnik ciężkości wypadków (Wc)			Wskaźnik straconych dni (LDR)		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
PGNiG	3,94	4,33	4,25	20,25	49,75	43,85	10,42	25,53	22,52
GK PGNiG	2,97	8,19	6,84	26,00	52,34	49,38	9,53	50,84	40,45

7.4.8. Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych

Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych dla GK PGNiG w 2019 r.:

Jednostki organizacyjne	Ogółem liczba chorób	Wydane orzeczenia PIS o chorobach			
		Zawodowe uszkodzenia słuchu	Zespół wibracyjny	Pylica	Inne
PGNiG	3	0	-	-	3
GK PGNiG	6	2	-	-	4

7.4.9. Działalność organizacyjna w zakresie BHP

Działalność organizacyjna w zakresie BHP (m.in. liczba przeszkolonych pracowników w zakresie BHP) w 2019 r.

Jednostki organizacyjne	Szkolenia BHP					Liczba narad BHP ze służbą techniczno-eksploatacyjną
	Wstępne nowoprzyjętych pracowników	Okresowe	Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy	Inne	Razem	
PGNiG	230	2 806	637	62	3 735	89
GK PGNiG	1 831	13 163	2 352	1 255	18 601	305

7.5. Opis istotnych ryzyk pracowniczych i sposobu ich zarządzania

W obszarze pracowniczym GK PGNiG dostrzega ryzyka pracownicze związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz rozwojem kompetencji pracowników. Uwagę zwracają również ryzyka związane z sukcesją oraz koniecznością transferu wiedzy w kluczowych obszarach w przypadku przechodzenia pracowników na emeryturę. Istotne jest również aspekt przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. GK PGNiG w poniższym zestawieniu prezentuje sposoby zarządzania kluczowymi ryzykami niefinansowymi w kwestiach pracowniczych.

Zagadnienia pracownicze – zestawienie istotnych ryzyk

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka
1	Ryzyko nieprzestrzegania przez pracowników czasu pracy prowadzące do braku motywacji.	• Sporadycznie zdarza się konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Częste wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych może prowadzić do braku motywacji i braku chęci do pracy, co może skutkować odejściem pracownika. • Tym samym w celu przeciwdziałania ryzyku stosowane są ściśle określone w Kodeksie Pracy, Regulaminie Pracy oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy zasady pracy w godzinach nadliczbowych. • Monitoring pracy w godzinach nadliczbowych przez wskazanych Pracowników.
2	Ryzyko niezapewnienia zasad BHP w miejscu pracy.	• Wdrożenie systemów QHSE, ZSZ, HSE, • Cykliczne i regularne szkolenia pracowników z zakresu BHP, • Identyfikacja zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, • Utrzymywanie stałego nadzoru podczas realizacji prac niebezpiecznych, • Dobór określonych środków ochrony przed zagrożeniami, • Działania aktywne i proaktywne na rzecz poprawy warunków pracy.
3	Ryzyko nieodpowiednich warunków pracy.	• Wdrożenie i aktualizowanie procedur i regulacji gwarantujących zachowanie odpowiednich warunków pracy.
4	Ryzyko manipulacji danymi związanymi z raportowaniem w celu uniknięcia konsekwencji służbowej lub uzyskania premii.	• Przestrzeganie zasad zawartych w Kodeksie Etyki PGNiG S.A. • Regulaminy organizacyjne poszczególnych jednostek GK PGNiG
5	Ryzyko związane z trudnością pozyskania wykwalifikowanej kadry pracowniczej.	• Na ograniczenie ryzyka wpływ ma: o rozpoznawalność Spółki na lokalnym rynku,

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka
	Trudności mogą dotyczyć w szczególności tych obszarów, które charakteryzują się wąską dziedziną specjalizacji.	○ szeroki wachlarz benefitów pozapłacowych, ○ udział Spółki w targach pracy, ○ wdrożenie poszukiwań kandydatów w alternatywnych źródłach m.in. Biuro Karier, serwis internetowy OLX, pracuj.pl ○ wdrożona wewnętrzna Procedura rekrutacji pracowników określająca zasady i etapy rekrutacji.
6	Ryzyko częstej zmiany przepisów prawnych oraz braku aktualnej wiedzy o obowiązujących regulacjach i metodach działania.	• Szkolenia pracowników • Udział pracowników w konferencjach, pozwalający na zdobycie wiedzy o zmianach w prawie.
7	Ryzyko utraty pracowników posiadających cenne dla Spółki kompetencje lub spadek zaangażowania.	• W ramach rozwoju kompetencji oraz zaangażowania pracowników Spółka promuje ich rozwój zawodowy (m.in. poprzez finansowanie studiów, kursów, szkoleń, konferencji i lektoratów). Ponadto GK PGNiG oferuje szeroki system benefitów pracowniczych, a także kładzie nacisk na komunikację najistotniejszych dla Spółki kwestii, co wpływa pozytywnie na utożsamianie się pracowników z pracodawcą. Jednocześnie realizowany jest projekt szkoleniowy dla menadżerów, który promuje narzędzia służące do zwiększenia zaangażowania pracowników.
8	Ryzyko ograniczonego transferu wiedzy i kompetencji w wyniku dużej liczby odejść emerytalnych.	• Planowanie rekrutacji pracowników, wprowadzenie systemu zachęt do informowania z wyprzedzeniem o odejściu emerytalnym.
9	Ryzyko utraty pracowników w wyniku uwarunkowań rynku pracy związanych z wyższym wynagrodzeniem poza GK PGNiG.	• Monitorowanie wynagrodzeń na rynku. Motywowanie pracowników, w tym podnoszenie kwalifikacji.
10	Ryzyko pojawienie się rozbieżność w interpretacji przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych (m.in. wyroki sądów, decyzje pokontrolne, rekomendacje, opinie/ interpretacje).	• Występowanie o wydanie opinii i interpretacji do właściwych w danej sprawie urzędów i instytucji • Uzyskiwanie opinii prawnej z Departamentu Prawnego i Compliance. • Stosowanie jednolitych zasad postępowania w Organizacji oraz informowanie o nich poprzez szkolenia dla pracowników, kierowników, związków zawodowych, spotkania okresowe oraz odpowiednie zmiany w wewnętrznych regulacjach.
11	Ryzyko błędnego oszacowania potrzeb personalnych pod względem jakościowym i ilościowym.	• Wprowadzanie rozwiązań podnoszących efektywność procesów rekrutacyjnych.
12	Ryzyko powstania wypadku przy pracy wynikające z nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.	• Kontrola środowiska pracy, • Szkolenie pracowników w zakresie BHP, • Przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
13	Ryzyko konfliktu z organizacjami związkowymi	• Regularne spotkania ze stroną społeczną. • Przekazywanie okresowych informacji o sytuacji danej spółki oraz o jej planach.

8. Zagadnienia etyczne (przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu oraz poszanowanie praw człowieka)

8.1. Opis obszaru - etycznego

GK PGNiG prowadzi działalność zgodnie z zasadami etycznymi respektując prawa człowieka oraz przestrzegając obowiązujących przepisów prawa. Organizacja postępuje transparentnie, w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa w tym w sposób wolny od jakichkolwiek przejawów korupcji i łapownictwa. Dbając o posiadany wizerunek oraz reputację Grupy PGNiG poprzez wewnętrzne regulacje realizuje cele związane z przedmiotowym obszarem. W organizacji przyjmuje się zasady postępowania, opierające się m.in. na zasadach Karty Narodów Zjednoczonych odnoszące się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją oraz przestrzegania przepisów prawnych, które to zasady cieszą się globalną akceptacją i wywodzą się z:

1. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka;
2. Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat Podstawowych Zasad i Praw Pracowniczych;
3. Deklaracji z Rio de Janeiro w Sprawie Środowiska i Rozwoju;
4. Konwencji ONZ Przeciwko Korupcji.

Należy podkreślić, że zagadnienie etyki jest szeroko definiowane w GK PGNiG. Obszar etyki jest regulowany poprzez poniższe wiodące dokumenty.

1. System zarządzania etyką i comliance w Grupie Kapitałowej PGNiG,
2. Kodeks Etyki GK PGNiG,
3. Polityka transparentości Menadżerów,
4. Procedura antymobbingowa i przeciwdziałania dyskryminacji.
5. Polityka antykorupcyjna i prezentowa GK PGNiG.

W organizacji funkcjonuje System zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG, który został oparty na fundamentach etyki. System w sposób jednolity wskazuje ramy i standardy zachowań pracowników, które są akceptowalne i pożądane w całej Grupie. Priorytetem dla Grupy jest utrzymanie sytuacji, nie występowania przypadków łamania praw człowieka. Tym samym w celu zachowania jasnych zasad postępowania został uchwalony kodeks Etyki GK PGNiG. Kodeks reguluje przestrzeganie zasad etycznych w codziennej pracy oraz zobowiązuje pracowników Grupy do respektowania praw człowieka. Przyjęte wzorce etyczne zawarte w Kodeksie znajdują swoje odzwierciedlenie w dokumentach wspierających ich realizacje. Należy do nich Polityka transparentności Menadżerów, która wprowadza podwyższoną kulturę korporacyjną zapewniając transparentność w Spółkach GK PGNiG. Natomiast Procedura antymobbingowa zobowiązuje pracowników do niestosowania mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy oraz wskazuje jak należy postępować w przypadku zgłoszenia naruszeń. Organizacja wyznaczyła cel w postaci całkowitego braku łamania praw człowieka. Za wdrażanie i monitoring kwestii przestrzegania praw człowieka odpowiedzialny jest Departament Prawny i Compliance i Departament Personalny.

Kluczowym zagadnieniem wpływającym na wizerunek i postrzegania Grupy PGNiG jest przestrzeganie zasad antykorupcyjnych. Tym samym przyjęte regulacje oraz normy postępowania zakazują podejmowania jakichkolwiek działań, które noszą znamiona korupcji lub łapownictwa. GK PGNiG nie akceptuje przyjmowania, wręczania, obiecywania lub żądania przez pracowników i współpracowników niewłaściwej korzyści majątkowej lub osobistej. Ponadto pracownicy zobligowani są unikać sytuacji mogących prowadzić do powstania konfliktu interesów z podmiotami lub partnerami biznesowymi, z którymi Spółka podejmuje współpracę. Jednocześnie w celu zachowania partnerskich relacji z interesariuszami pracownicy są zobligowania do ewidencjonowania w rejestrze korzyści wszystkich otrzymanych lub wręczonych prezentów przekraczających wartość 50 zł. W tym obszarze dla Grupy PGNiG priorytetowe jest utrzymanie celu w postaci braku zdarzeń korupcyjnych. W organizacji za osiągnięcie wskazanego celu oraz wdrażanie przyjętej polityki odpowiada Dział Compliance w Departamencie Obsługi Korporacyjnej i Prawnej w PGNiG.

8.2. Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności

Jednym z najważniejszych priorytetów PGNiG jest prowadzenie działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W związku z tym Spółka w celu określenia przejrzystych zasad postępowania wprowadza regulacje wewnętrzne, które są jasnymi wytycznymi dla Spółek należących do GK PGNiG oraz pracowników i współpracowników. Podstawą do realizacji wskazanych priorytetów jest postępowanie zgodnie z wdrożonym System zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG. System porządkuje i reguluje najważniejsze kwestie obszaru dotyczące w szczególności:

1. Kompetencji właściwych organów odpowiedzialnych za zarządzanie etyką i compliance w GK PGNiG;
2. Sposobów koordynacji i wymiany informacji w zakresie naruszenia przepisów prawa, zwyczajów przyjętych na rynku, norm branżowych, zasad dobrych praktyk rynkowych i norm etycznych w GK PGNiG;
3. Obowiązków Spółek z GK PGNiG w zakresie zabezpieczenia ryzyk z obszarów etyki i compliance.

Przestrzeganie praw człowieka w Grupie PGNiG wspierane jest poprzez wdrożony Kodeks Etyczny. Kodeks powstał w celu ujednolicenia i skonsolidowania standardów etycznych obowiązujących w GK PGNiG. Do podstawowych wartości, które są najważniejszymi z zasad postępowania spisanymi na łamach kodeksu należy:

- wiarygodność,
- odpowiedzialność,
- partnerstwo.

Powyższe wartości towarzyszą Grupie PGNiG w podejmowanych działaniach oraz znajdują odzwierciedlenie w relacjach ze społecznościami lokalnymi, które utożsamiane są z odpowiedzialnością za wykonywane zadania oraz nadrzędną misją realizowaną na rzecz polskiego społeczeństwa. Fundamentalne zasady, które są jasnymi i prostymi hasłami: „czyń dobro, unikaj zła" oraz „traktuj innych tak jak sam chciałbyś być traktowany" stanowią podstawę do rozwijania pozostałych istotnych norm postępowania. Kodeks zawiera deklaracje wartości do których należy:

- odpowiedzialność – to podstawa codziennego działania wszystkich pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje nas do dbania o wspólne dobro oraz środowisko naturalne.
- wiarygodność – to długotrwałe i konsekwentne budowanie wysokiej kultury komunikacji, opartej o zasady dialogu, stymulującej atmosferę zaufania wśród wszystkich naszych interesariuszy.
- partnerstwo – to budowanie trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu i obopólnie korzystnych relacji, w ramach GK PGNiG – z pracownikami i organizacjami związkowymi oraz na zewnątrz – z klientami, społecznościami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku.
- jakość – to zapewnienie wysokiego poziomu dostarczanych przez nas produktów i świadczonych usług z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w GK PGNiG, w zgodzie z aspiracjami naszych klientów, pracowników i wszystkich partnerów.

Postanowienia Kodeksu Etycznego wspierane są przez Politykę transparentności Menadżerów, która wprowadza wyższy standard kultury organizacyjnej w szczególności w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów członków organów oraz osób z wyższej kadry kierowniczej Spółek, zabezpieczając w sposób należyty interes GK PGNiG. Przyjęte regulacje Polityki:

1. Definują czym jest konflikt interesów oraz jak przeciwdziałać sytuacjom skutkującym powstaniem potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów.
2. Wskazują obowiązki informacyjne względem spółki oraz zasady postępowania wobec osób najbliższych.
3. Określają sankcje za naruszenia postanowień Polityki.

Wyrazem poszanowania różnorodności pracowników oraz respektowania ich praw jest implementacja Polityki antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji GK PGNIG. Grupa podejmuje działania sprzyjające w budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami oraz środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowna. W związku z powyższym Grupa sprzeciwia się dyskryminacji, mobbingowi, prześladowaniu, czy molestowaniu, w tym seksualnemu. Wdrożone postanowienia Polityki:

1. Definiują zachowania niepożądane, które mogą mieć miejsce zarówno w miejscu wykonywania pracy, jak i w podróży służbowej, delegacji oraz wszelkich innych miejsc związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych pracowników.
2. Wskazuje sposoby przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu uwzględniając również obowiązek oraz przestrzega przed skutkami w przypadku niezastosowania się do regulacji oraz stwarzania sytuacji zachęcających do ich łamania.
3. Dostarczają informacji o podejmowanych działaniach, które mają na celu promowanie pożądanych postaw, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji, molestowania oraz monitorowanie stosowania procedur antymobbingowych w praktyce.
4. Wskazują obowiązki pracowników, mających na celu przestrzeganie przyjętych zasad, unikanie stosowania zachowań niepożądancyh oraz reagowanie i interweniowanie w sytacji zaistnienia zachowań wykraczających poza normy społeczne.
5. Określają sposby zgłoszenia skargi w przypadku zainstnienia sytuacji noszącej znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania oraz zasady postępowania prowadzonego przez Komisję.

GK PGNiG przestrzega w prowadzonej działalności przepisów antykorupcyjnych. Należy podkreślić, że w tym zakresie organizacja kieruje się również regulacjami ponadnarodowymi takimi jak Konwencja o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych, która została przyjęta przez OECD w 1999 roku oraz Amerykańskiej Ustawy o Zagranicznych Praktykach Korupcyjnych (FCPA).

Każdy z pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, ma obowiązek działania zgodnie z przepisami prawa lokalnego, krajowego oraz międzynarodowego, uwzględniając regulacje antykorupcyjne, które zostały przyjęte w GK PGNiG na łamach Polityki antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG oraz obowiązującego w Grupie Kodeksu Etyki.

Przyjęte regulacje zawarte w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG:

1. Określają obowiązki PGNiG oraz pozostałych Spółek należących do Grupy PGNiG, a także ich pracowników i współpracowników w zakresie przestrzegania zasad zapobiegania zjawiskom korupcyjnym oraz przedstawiają

informacje i wytyczne dla pracowników i współpracowników w zakresie identyfikacji przejawów korupcji oraz postępowania w takich wypadkach.

2. Dostarczają wytycznych w zakresie przyjmowania i wręczania upominków, prezentów, czy zaproszeń na imprezy rozrywkowe uzupełniając tym samym postanowienia Kodeksu Etyki. Ponadto Polityka wskazuje szczególne wytyczne dotyczące udziału w imprezach reprezentacyjnych oraz oferowania i przyjmowania prezentów w czasie Postępowania zakupowego.
3. Definiują jakie czyny mogą być uznane za korupcję i wskazują działania zakazane, których podejmowanie jest zagrożone odpowiedzialnością karną. Ponadto, w oparciu o Kodeks Karny, Polityka wskazuje minimalny i maksymalny wymiar kary grożący pracownikom w przypadku przyjęcia, żądania lub udzielenia korzyści majątkowych, osobistych lub jej obietnicy.
4. Wskazują zasady Postępowań zakupowych, w ramach których powinno być możliwe ustalenie źródeł pozyskania informacji dotyczących przedmiotu zamówienia, identyfikacji osób przygotowujących warunki udziału w postępowaniu w tym kryteria oceny oraz wzór umowy, jak również określenie zadań członków komisji przetargowej oraz indywidualnej odpowiedzialności. Jednocześnie Polityka wskazuje zalecenia w zakresie sposobu prowadzenia komunikacji z oferentami kierując się zasadą równego dostępu do informacji.
5. Dostarczają szereg zaleceń w zakresie kontrolowania realizacji zapisów Polityki oraz podejmowania działań prewencyjnych mających na celu minimalizację ryzyka wystąpienia zdarzenia korupcyjnego lub konfliktu interesów.

8.3. Wybrane wskaźniki w obszarze etycznym

GK PGNiG jako odpowiedzialny partner biznesowy dokonała oceny wszystkich swoich jednostek organizacyjnych pod względem możliwość wystąpienia zdarzenia o charakterze korupcyjnym. Powyższe ryzyko zidentyfikowane zostało na bardzo niskim poziomie ze względu na fakt, że w ostatnich 5 latach nie odnotowano żadnego zdarzenia korupcji. Ponadto na ocenę wpłynęły również wdrożone wewnętrzne regulacje, które w jasny sposób definiują zasady postępowania w kontaktach biznesowych, pozwalające na uniknięcie sytuacji korupcyjnej oraz prowadzone szkolenia, aktualizujące i nowelizujące wiedzę pracowników z powyższego obszaru. Przeprowadzona ocena wykazała, że wszystkie jednostki organizacyjne są narażone na korupcję w takim samym stopniu, w związku z tym GK stosuje w równym stopniu i zakresie działania prewencyjne.

8.3.1. Narażenie na korupcję (GRI 205-1)

Lp.		GK PGNiG 2019
1	Liczba jednostek organizacyjnych ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	25
2	Procent jednostek organizacyjnych ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji:	100 %

8.3.2. Szkolenia antykorupcyjne (GRI 205-2)

Obszar szkoleniowy jest istotnym elementem pozwalającym na przeciwdziałanie korupcji w GK PGNiG. W minionym okresie sprawozdawczym w Grupie PGNiG zostały przeprowadzone szkolenia mające na celu upowszechnienia wiedzy oraz dobrych praktyk w zakresie budowania kultury organizacyjnej wolnej od przejawów korupcji. W 2019 roku zrealizowano działania pozwalające na poinformowanie wszystkich pracowników o polityce i procedurach antykorupcyjnych ponadto zorganizowano dla części pracowników szkolenia omawiające w szerszym stopniu przedmiotowe zagadnienie.

Opis	PGNiG 2019	
	Liczba członków Zarządu (wszyscy z Polski)	Procent członków Zarządu
Całkowita liczba i procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:	6	100%

W GK PGNiG wszyscy członkowie Zarządów spółek Grupy zostali poinformowani o polityce i procedurach antykorupcyjnych, a 33% z nich odbyło w 2019 r. szkolenie dla członków organów zarządzających z zakresu przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Liczba pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji

Jednostka	Stanowisko	Liczba pracowników poinformowanych	Procent pracowników poinformowanych
PGNiG	menadżerskie	wszyscy (newsletter)	100 %
	pozostałe	wszyscy (newsletter)	100 %
GK PGNiG	menadżerskie	w większości Spółek wszyscy menadżerowie zostali poinformowani za pomocą komunikacji wewnętrznej	99 %
	pozostałe	w większości Spółek wszyscy pracownicy zostali poinformowani za pomocą komunikacji wewnętrznej	98 %

GK PGNiG w 2020 roku planuje przeprowadzenie cyklu szkoleń e-learningowych w obszarze etyki oraz przeciwdziałania korupcji. Ponadto w ramach szkoleń zostaną zrealizowane istotne tematy związane z mobbingiem jak również postępowaniem wobec sygnalistów. GK będzie realizowała również odrębny plan szkoleń z powyższego zakresu dla kadry menadżerskiej

Całkowita liczba partnerów biznesowych, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:

Spółki GK PGNiG informują swoich partnerów biznesowych o zasadach obowiązujących w GK PGNiG. Polityka antykorupcyjna jest dostępna na stronach korporacyjnych Grupy.

8.3.3. Zgłoszenia korupcji (GRI 205-3)

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji

Jednostka	Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych
PGNiG	0
GK PGNiG	0

8.3.4. Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (GRI 406-1)

W PGNiG nie stwierdzono żadnych przypadków dyskryminacji.

Natomiast w całej GK PGNiG odnotowano jedno zgłoszenie. Miało ono miejsce w GSP. Zgłoszenie zgodnie z obowiązującym w Spółce Kodeksem Etyki zostało szczegółowo przeanalizowane po uprzednim wysłuchaniu osób zaangażowanych i rozpatrzone w możliwie najkrótszym czasie przez upoważnionego Koordynatora ds. Etyki. Na podstawie rekomendacji Koordynatora oraz wysłuchania osoby wskazanej w zgłoszeniu Pracodawca podjął działania dyscyplinujące wobec pracownika, którego dotyczył skierowany zarzut. Przeprowadzono działania edukacyjne dla kadry zarządzającej w celu dalszego rozpropagowania tematu etyki i antymobbingu w miejscu pracy. W kolejnym kroku Pracodawca zaplanował szkolenie kadry pracowniczej oraz analizę oraz uszczegółowienie polityk wewnętrznych z danego obszaru. Celem planowanych działań jest zwiększenie wrażliwości i wiedzy w danym zakresie.

8.4. Opis istotnych ryzyk etycznych i sposobu ich zarządzania

GK PGNiG identyfikuje ryzyka niefinansowe mogące wystąpić w organizacji w obszarze etycznym. Tym samym analizie poddawane są ryzyka, które mogą w przyszłości się zmaterializować. Jednocześnie GK PGNiG w poniższej tabeli wskazuje w jaki sposób zarządza danymi ryzykami przeciwdziałając ich zaistnieniu.

Zagadnienia etyczne – prawa człowieka		
Lp.	**Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**
1	Ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie pracowniczym	Bieżące analizowanie sytuacji w Spółce oraz postępowanie zgodnie z Kodeksem Etyki GK PGNiG oraz Procedurą antymobbingową i przeciwdziałania dyskryminacji.
2	Ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie kierowniczym i zarządczym	Regulamin wynagrodzeń ściśle regulujący zasady wynagrodzeń oraz kategoryzacja stanowisk wraz z zaszeregowaniem finansowym.
3	Ryzyko naruszenia praw człowieka na poziomie interesariuszy zewnętrznych	• Edukacja kadry kierowniczej i zarządczej poprzez szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne oraz prowadzone inicjatywy, informujące i przypominające o zasadach etycznych. • Postępowanie zgodnie z zasadami Procedury antymobbingowej i przeciwdziałania dyskryminacji.
4	Ryzyko utraty wizerunku w związku z posądzeniem o naruszenie praw człowieka	• Zobowiązanie pracowników do przestrzegania przepisów prawa pracy oraz Regulaminu Pracy. • Etyczna postawa Zarządu, dająca przykład właściwego postępowania. Korzystanie ze wsparcia prawnego w kwestiach dotyczących pracowników.
5	Ryzyko pojawienia się działań dyskryminacyjnych w środowisku pracy.	Wytyczne i zasady przyjęte na łamach Kodeksu Etyki GK PGNiG oraz Regulamin Pracy.
6	Ryzyko wystąpienia zjawiska mobbingu.	• Działania prowadzone przez Koordynatora ds. Etyki i Compliance w celu ograniczenia ryzyka wystąpienia mobbingu. • Postępowanie zgodnie z Kodeksem Etyki GK PGNiG oraz System zarządzania etyką i comliance w Grupie Kapitałowej PGNiG
7	Ryzyko nierównego traktowania w dostępnie do awansu.	Realizacja postanowień zawartych w Procedurze antymobbingowej i przeciwdziałania dyskryminacji oraz Regulaminie aktualizacji opisów oraz wyceny stanowisk pracy i Procedurze zmiany warunków zatrudnienia.
8	Ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracowników np. dane osobowe	Wdrożenie, aktualizowanie i stosowanie procedur i polityk dotyczących ochrony danych osobowych, zabezpieczenia informatyczne, szkolenia.
9	Ryzyko naruszania zasad konkurencyjności w kontaktach biznesowych z kontrahentami.	Wdrożenie i stosowanie Polityki antymonopolowej i procedury zakupowej wraz z instrukcją zakupową.
10	Ryzyko naruszenia prawa do zrzeszania się.	Nieutrudnianie prawa do zrzeszania się w postaci organizacji zakładowych, zawarte porozumienie dot. korzystania przez organizacje związkowe z mienia pracodawcy

Zagadnienia etyczne – przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka
1	Ryzyko wykorzystywania przez pracowników zajmowanego stanowisk lub relacji w celu pozyskania nienależnych korzyści materialnych i niematerialnych	Przestrzeganie procedury zapobiegania korupcji, obowiązkowe szkolenia pracowników zwłaszcza pracowników działów handlowych oraz odpowiedzialnych za zakupy.
2	Ryzyko nieprawidłowości w realizacji procesu zakupów i nieprzestrzeganie zasad etycznych i regulacji antykorupcyjnych	• Szkolenia pracowników, • Monitorowanie przestrzegania polityki antykorupcyjnej, • Standaryzacja zasad prowadzenia postępowań zakupowych i ich transparentność.
3	Ryzyko działań pracowników prowadzących do naruszenia prawa przez Spółkę	Bieżąca kontrola działań pracowników prowadzona w ramach funkcjonujących w Spółce procesów i procedur, staranne sprawdzanie podwykonawców i partnerów biznesowych świadczących usługi dla Spółki i zawieranych z nimi umów.
4	Ryzyko przyjęcia lub wręczenia prezentu, upominku bez zgłoszenia go do rejestru korzyści.	• Zwiększanie świadomości pracowników poprzez odpowiednie komunikowanie regulacji antykorupcyjnych zawartych w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG. • Cykliczne przypominanie pracownikom np. drogą e-mailową o konieczności przestrzegania regulacji antykorupcyjnych. Pracownicy Spółki są zobowiązani m.in. do: zgłaszania informacji o przyjętych lub wręczonych prezentach.
5	Ryzyko przyjęcia lub wręczenia korzyści majątkowej lub osobistej.	Przestrzeganie zasad Polityki antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG w szczególności w zakresie zawiadamiania o stwierdzonych zdarzeniach korupcyjnych i składania oświadczeń o braku stwierdzenia zdarzeń korupcyjnych.
6	Ryzyko wystąpienia zmowy przetargowej	Przestrzeganie zasad Polityki antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG oraz prowadzenie postepowań za pośrednictwem Platformy zakupowej eB2B.
7	Ryzyko konfliktu interesów	Przestrzeganie zasad zawartych w Polityce transparentności Menadżerów oraz informowanie menadżerów o możliwych sytuacjach, które mogą prowadzić do zaistnienia konfliktu interesów.
8	Ryzyko ujawnienia informacji stanowiących: tajemnicę przedsiębiorstwa, sensytywnych informacji handlowych, danych osobowych oraz informacji niejawnych w sposób niezgodny z prawem w trakcie trwającego postępowania zakupowego	Stosowanie się do zasad zawartych w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG w zakresie komunikacji z oferentami w trakcie postępowań zakupowych.
9	Ryzyko posądzenia o działanie korupcyjne	Przeprowadzanie cyklicznych audytów wewnętrznych.
10	Ryzyko utraty dobrego wizerunku spółki w przypadku wystąpienia lub podejrzenia o wystąpienia zjawiska korupcji lub łapownictwa	Limitowane pełnomocnictwa do zaciągania zobowiązań finansowych w celu minimalizacji ryzyka wystąpienia niepożądanych działań.
11	Ryzyko niekorzystnego rozporządzania mieniem spółki przez skorumpowanego pracownika	Wdrożenie i stosowanie zasad Polityki antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG.

9. Informacje uzupełniające

9.1. Tabela GRI Standards i innych niefinansowych wskaźników efektywności

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
Wskaźniki profilowe			
		Profil organizacji	
GRI 102-1	Nazwa organizacji	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 5	Informacje podstawowe
GRI 102-7	Skala działalności	str. 7, 51	Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG, Zatrudnienie
GRI 102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	str. 51	Zatrudnienie
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 10	Łańcuch dostaw
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 12, 13, 26, 43, 49, 58	System wspierający procesy zarządcze; Zarządzanie ryzykiem; Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 6, 19	Inicjatywy i członkostwa; Cele zrównoważonego rozwoju ONZ
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 6	Inicjatywy i członkostwa
		Strategia	
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	str. 13	Zarządzanie ryzykiem;
		Etyka	
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 58	Opis obszaru – etycznego; Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności
GRI 102-17*	Standardy i normy dotyczące etyki	str. 58	Opis obszaru – etycznego; Opis stosowanych polityk i procedur należytej staranności
		Zarządzanie	
GRI 102-18	Struktura zarządzania	str. 12	Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A.
GRI 102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	str. 12	Struktura Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG S.A.

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
	Zaangażowanie interesariuszy		
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	str. 21	Komunikacja z interesariuszami
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str. 53	Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 21	Komunikacja z interesariuszami
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 21	Komunikacja z interesariuszami
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 21	Komunikacja z interesariuszami
	Raportowanie		
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 4	Zasady i metodyka raportowania
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 4	Istotne aspekty raportowania
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-50	Okres raportowania	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-52	Cykl raportowania	str. 4	Podstawa prawna i zakres Sprawozdania
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	str. 66	Kontakt
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 3	Zasady i metodyka raportowania
GRI 102-55	Indeks treści GRI	str. 63	Tabela GRI Standards i innych niefinansowych wskaźników efektywności
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 3	Zasady i metodyka raportowania
	Podejście zarządcze		
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 24, 36, 45, 58	Opis obszaru - środowisko; Opis obszaru - społecznego; Opis obszaru - pracowniczego; Opis obszaru - etycznego
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	str. 11, 12, 13, 24, 36, 45, 58	Misja i wizja, System wspierający procesy zarządcze, Zarządzanie ryzykiem, Opis obszaru - środowisko; Opis obszaru - społecznego; Opis obszaru - pracowniczego; Opis obszaru - etycznego
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 24, 36, 45, 58	Opis obszaru - środowisko; Opis obszaru - społecznego; Opis obszaru - pracowniczego; Opis obszaru - etycznego

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
Tematy ekonomiczne			
	Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu		
GRI 205-1	Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz Zidentyfikowane znaczące ryzyka	str. 60	Narażenie na korupcję
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	str. 60	Szkolenia antykorupcyjne
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	str. 61	Zgłoszenia korupcji
Tematy środowiskowe			
	Zagadnienie środowiskowe		
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały i surowce	str. 27	Wykorzystywane materiały i surowce
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 27	Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2018-2019
GRI 302-2	Energia zakupiona z zewnątrz	str. 27	Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2018-2019
GRI 303-1	Zużycie wody	str. 27	Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2018- 2019
GRI 304-2	Wpływ na bioróżnorodność	str. 28	Wpływ na bioróżnorodność
GRI 305-1	Emisja do atmosfery (zakres 1)	str. 31	Bezpośrednia emisja CO2 w latach 2018-2019
GRI 305-7	Emisja do atmosfery	str. 31	Redukcja emisji gazów cieplarnianych
GRI 306-1	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	str. 32	Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2018-2019
GRI 306-2	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	str. 32	Gospodarka odpadami
GRI 306-3	Zdarzenia ze skutkami dla środowiska	str. 34	Zdarzenia środowiskowe
GRI 307-1	Nieprzestrzeganie przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska	str. 34	Kary środowiskowe
Tematy pracownicze			
	Zagadnienie pracownicze		
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	str. 53	Fluktuacja pracowników
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	str. 45	Polityka wynagradzania i benefity
GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim / tacierzyńskim w podziale na płeć	str. 54	Urlopy związane z rodzicielstwem
GRI 403-2	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	str. 55	Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	str. 54	Liczba godzin szkoleniowych
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają Ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	str. 46	Szkolenia i rozwój kompetencji
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju Zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	str. 55	Ocena pracy
	Zagadnienia praw człowieka		
GRI 405-1	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	str. 53	Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2019 r.
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) I podjętych środków naprawczych	str. 61	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji
	Zagadnienia społeczne		
Wskaźnik własny	Liczba beneficjentów programów społecznych	str. 43	Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym

9.2. Kontakt

Krzysztof Pęcherski

Główny specjalista ds. CSR
Dział CSR
Departament Marketingu

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwa SA
ul. M. Kasprzaka 25
01-224 Warszawa
E-mail: krzysztof.pecherski@pgnig.pl

9.3. Definicje i przeliczniki

9.3.1. Definicje

Ilekroć w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu na temat informacji niefinansowej dot. PGNiG i Grupy Kapitałowej PGNiG za rok 2019 występują poniższe frazy i w treści sprawozdania nie jest wskazane inaczej, następujące skróty i wyrażenia należy interpretować

Skrót	Objaśnienie
Nazwy własne spółek i oddziałów	
PGNiG, Spółka, Emitent	PGNiG S.A. jako podmiot dominujący grupy kapitałowej
GK PGNiG, Grupa PGNiG	Grupa Kapitałowa PGNiG, w skład której wchodzi PGNiG S.A. jako podmiot dominujący oraz spółki zależne
CLPB	Oddział Centralne Laboratorium Pomiarowo-Badawcze PGNiG S.A.
ECSW	Elektrociepłownia Stalowa Wola S.A.
EXALO	EXALO Drilling S.A.
Gazoprojekt	PGNiG Gazoprojekt S.A.
Geofizyka Kraków	GEOFIZYKA Kraków Sp. z o.o. w likwidacji
Geofizyka Toruń	GEOFIZYKA Toruń Sp. z o.o.
GEOVITA	GEOVITA S.A.
GSP	Gas Storage Poland Sp. z o.o.
PGG	Polska Grupa Górnicza Sp. z o.o.
PGNiG OD	PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o.
PGNiG Technologie	PGNiG Technologie Sp. z o.o.
PGNiG Termika	PGNiG TERMIKA S.A.
PGNiG Termika EP	PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa S.A.
PGNiG UN	PGNiG Upstream Norway AS
PGNiG UNA	PGNiG UPSTREAM NORTH AFRICA B.V.
Polski Gaz TUW	Polski Gaz Towarzystwo Ubezpieczeń wzajemnych
PSG	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.
PST	PGNiG Supply & Trading GmbH
PST ES	PST Europe Sales GmbH

Nazwy instytucji, podmiotów rynku kapitałowego i rynków energii	
EEX	European Energy Exchange (giełda energii w Niemczech)
GASPOOL	GASPOOL Balancing Services GmbH (hub w Niemczech)
GAZ-SYSTEM	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.
GPW	Giełda Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie
KRS	Krajowy Rejestr Sądowy
NCG	NetConnect Germany GmbH & Co. KG (hub w Niemczech)
NBP	National Balancing Point (hub w Wielkiej Brytanii)
Terminal LNG	terminal LNG im. Prezydenta Lecha Kaczyńskiego w Świnoujściu
TGE	Towarowa Giełda Energii S.A.
TTF	Title Transfer Facility
URE	Urząd Regulacji Energetyki
Stosowane jednostki	
bbl	1 baryłka ropy naftowe
boe	ekwiwalent baryłki ropy naftowej
LNG	skroplony gaz ziemny *(ang. liquefied natural gas)*
MWt	1 megawat energii cieplnej
MWe	1 megawat energii elektrycznej
NGL	gaz składający się z cięższych niż metan molekuł: etanu, propanu, butanu, izobutanu itp. *(ang. natural gas liquids)*
PJ	1 petadżul
TWh	1 terawatogodzina
Wskaźniki ekonomiczne i finansowe	
EBIT	zysk operacyjny *(ang. earnings before deducting interest and taxes)*
EBITDA	zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych, podatków, amortyzacji *(ang. earnings before interest, taxes, depreciation and amortization)*
EBITDA skorygowana	EBITDA skorygowana o odpisy z tytułu trwałej utraty wartości majątku trwałego
EV	wartość przedsiębiorstwa *(ang. enterprise value)*
P/BV	wskaźnik cena rynkowa/wartość księgowa *(ang. price/book value)*
P/E	wskaźnik Cena/Zysk *(ang. price to earnings)*
ROA	wskaźnik rentowności aktywów
ROE	wskaźnik rentowności kapitału własnego
Rentowność sprzedaży netto	zysk netto odniesiony do przychodów ze sprzedaży
Pozostałe	
C	ciepłownia
EC	elektrociepłownia
GIM	Grupa Instalacji Magazynowych
IM	instalacje magazynowe
KPMG	kawernowy podziemny magazyn gazu
NWZ	Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie
NZW	Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników
PMG	podziemny magazyn gazu
WZ	Walne Zgromadzenie
ZW	Zgromadzenie Wspólników
Stosowane waluty	
zł, PLN	kwoty wyrażone polskich złotych
euro, EUR	kwoty wyrażone euro
dolar, USD	kwoty wyrażone dolarach amerykańskich
NOK	kwoty wyrażone w koronie norweskiej
SEK	kwoty wyrażone w koronie szwedzkiej
UAH	kwoty wyrażone w hrywnie ukraińskiej
OMR	kwoty wyrażone w rialu omańskim

9.3.2. Przeliczniki

Przeliczniki	1 mld m^3 gazu ziemnego	1 mln t ropy naftowej	1 mln t LNG	1 PJ	1 mln boe	1 TWh
1 mld m^3 gazu ziemnego	1	0,90	0,73	38	6,45	10,972
1 mln t ropy naftowej	1,113	1	0,81	42,7	7,5 - 7,8*	11,65
1 mln t LNG	1,38	1,23	1	55	8,68	14,34
1 PJ	0,026	0,23	0,019	1	0,17	0,28
1 mln boe	0,16	0,128 - 0,133*	0,12	6,04	1	1,70
1 TWh	0,091	0,086	0,07	3,6	0,59	1

* stosowany przelicznik różny dla ropy naftowej wydobywanej w Polsce i Norwegii

10. Oświadczenie Zarządu PGNiG i zatwierdzenie Sprawozdania

Zarząd PGNiG oświadcza, że wedle jego najlepszej wiedzy, niniejsze Sprawozdanie Zarządu dotyczące informacji niefinansowej z działalności PGNiG SA i Grupy Kapitałowej PGNiG zawiera prawdziwy obraz sytuacji Spółki i Grupy.

Zarząd PGNiG S.A.:

Prezes Zarządu	Jerzy Kwieciński	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Robert Perkowski	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Arkadiusz Sekściński	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Przemysław Wacławski	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Jarosław Wróbel	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Magdalena Zegarska	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*

Warszawa, dnia 10 marca 2020 r.