



Raport niefinansowy 2019

**SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
ORBIS S.A. I GRUPY KAPITAŁOWEJ ORBIS S.A. ZA ROK 2019**

20 LUTEGO 2020 R.

Spis treści

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	3
List prezesa	4
Grupa Orbis	6
Nasza oferta	9
Strategia	12
PLANET 21	14
Ład korporacyjny	15
Zaangażowanie interesariuszy i ustalanie istotności	23
Zarządzanie ryzykiem	28
Kultura, etyka i prawa człowieka w Grupie Orbis	33
Program compliance	34
Odpowiedzialny łańcuch dostaw	38
Pracownicy	41
Odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca	42
Polityka antidyskryminacyjna i wspieranie różnorodności	47
Rozwój pracowników	48
Społeczeństwo	51
Zapobieganie wykorzystywaniu dzieci i młodzieży	51
Przeciwdziałanie marnotrawstwu jedzenia	51
Walka z wykluczeniem społecznym	53
Pozostałe zagadnienia społeczne	54
Środowisko naturalne	56
Zmiany klimatu	56
Paliwa i energia	58
Emisje gazów cieplarnianych	60
Woda i Ścieki	61
Surowce i odpady	62
Edukacja ekologiczna	62
O sprawozdaniu	65
Indeks GRI	67
Załączniki	78
Szczegółowe informacje o pracownikach	78
Zatwierdzenie do publikacji	81

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	2019	2018	ZMIANA
Wskaźnik zaangażowania pracowników Grupy	75%	72%	+3 p.p.
Stosunek mediany wynagrodzeń do najwyższego wynagrodzenia	40,7	43,8	-3,1
Emisje CO ₂ Scope 1+2 w Mg CO ₂ e	78 195,60	80 315,80	-2,6%
Całkowite emisje CO ₂ Scope 1+2 w kg CO ₂ e na osobonoc	13,6	14,3	-5,3%
Łączne zużycie wody w m ³	912 189	901 332	+1,2%
Liczba kluczowych dostawców ratyfikujących Planet 21	100%	89%	+11%

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności są monitorowane na poziomie skonsolidowanym, czyli dla całej Grupy Kapitałowej Orbis.

List prezesa

[GRI 102-14] [GRI 102-26] [GRI 102-32]

Szanowni Państwo,

Niniejszy raport jest już czwartym z kolei raportem niefinansowym Grupy Orbis. W ostatnich latach przykładaliśmy szczególną wagę do metod etycznego tworzenia wartości. Korzystając z doświadczeń naszego partnera strategicznego Accor, w Grupie Orbis doskonalimy zarządzanie naszym wpływem na środowisko i otoczenie społeczne. Słuchamy sugestii naszych interesariuszy i uwzględniamy zgłaszane tematy w podejmowaniu decyzji.

Do opracowania raportu po raz kolejny wybraliśmy międzynarodowy standard raportowania niefinansowego GRI Standards. Dzięki utrzymaniu jednolitego standardu z roku na rok osiągamy stały wzrost przejrzystości raportowanych zagadnień oraz porównywalności prezentowanych danych.

E

Planet 21 – odpowiedzialność środowiskowa branży hotelarskiej wobec zmian klimatycznych

Szczególnie mocno akcentujemy nasze podejście do zarządzania wpływem w obszarze środowiskowym. Jako lider branży hotelarskiej w regionie dokładamy wszelkich starań by dokładnie badać i monitorować poszczególne czynniki składające się na powodowany naszą działalnością wpływ na środowisko naturalne. Dostosowujemy nasze podejście czerpiąc z dobrych praktyk określanych między innymi przez Agendę Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030 oraz TCFD (Task Force on Climate-Related Disclosures)¹. Przekształcając nasz model biznesowy w kierunku właściciela sieci hoteli zyskujemy pełną kontrolę nad wprowadzaniem innowacyjnych rozwiązań. Budowane przez nas obiekty przechodzą certyfikację BREEAM potwierdzającą ich wysoką efektywność energetyczną. W 2019 roku udało nam się zredukować emisję CO₂ w Scope 1&2 o 2,6%. Przeciwdziałamy negatywnemu wpływowi na środowisko angażując się w inicjatywy zwalczające marnotrawstwo jedzenia. Wybierając na nocleg hotel Grupy Orbis, nasi goście mogą mieć pewność, że wybierają jakość i odpowiedzialne gospodarowanie zasobami naturalnymi.

S

Nikogo nie wykluczamy

Identyfikujemy korzyści wynikające z różnorodności społecznej pracowników, która jest dla nas wartością. Wykorzystujemy ich unikalne talenty, aby naszym klientom i gościom zapewnić wysokiej jakości usługi hotelarskie. Wspieramy indywidualny rozwój naszych pracowników oferując im udział w profilowanych programach edukacyjnych. Działająca w Grupie Orbis sieć RiiSE, będąca bezpośrednią następczynią inicjatywy WAAG (WOMEN AT ACCOR GENERATION), jest unikalnym przedsięwzięciem dającym naszym pracownikom możliwości rozwoju i dzielenia się doświadczeniami. Dbamy o przestrzeganie praw człowieka w naszym łańcuchu wartości. Posiadamy ustalony przejrzysty system komunikowania wszelkich naruszeń i wątpliwości

¹ <https://www.tcfhub.org> [12.02.2020]

w sprawach etycznych, z jakimi mogą się spotkać pracownicy. Przeciwdziałamy problemowi wykorzystywania dzieci – jesteśmy pierwszymi sygnatariuszami Kodeksu ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography & Trafficking of Children for Sexual Purposes) w Europie Środkowo-Wschodniej – zarówno nasi pracownicy jak i goście uzyskują instrukcje i narzędzia umożliwiające reagowanie w sytuacjach wskazujących na niewłaściwe zachowania.

G

Zmiany w modelu i jakość zarządzania

Rok 2019 był dla nas czasem istotnych zmian w modelu biznesowym. W październiku zawarta została pomiędzy Orbisem a Accorem umowa sprzedaży działalności serwisowej prowadzonej przez Orbis. Obecnie koncentrujemy się na rozwoju hoteli będących naszą własnością lub działających na podstawie dzierżawy. Wdrażamy innowacyjne i efektywne rozwiązania biznesowe dbając jednocześnie o wysoki poziom jakości i odpowiedzialne postępowanie. W trosce o zapewnienie najwyższych standardów w naszym łańcuchu dostaw w 2019 roku m.in. przeprowadziliśmy na Węgrzech audyty u 75% dostawców zakwalifikowanych do kategorii wysokiego ryzyka. Wszyscy nasi rekomendowani dostawcy podpisują Kartę Zakupów Planet 21. Podstawową polityką, stanowiącą nasz drogowskaz w kwestiach ESG, jest Karta Etyki i CSR obejmująca nasze zobowiązania we wszystkich wymienionych obszarach.

Zapraszam Państwa do lektury naszego raportu. Jesteśmy zawsze otwarci na wszelkie komentarze i opinie. Słuchając naszych interesariuszy jesteśmy w sposób ciągły doskonalić naszą działalność.

Z wyrazami szacunku,

Gilles Clavie

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Orbis S.A.

Grupa Orbis

O GRUPIE ORBIS

[GRI 102-1] [GRI 102-2] [GRI 102-3] [GRI 102-4] [GRI 102-6] [GRI 102-7] Orbis to największa w Polsce i w Europie Wschodniej grupa inwestująca w nieruchomości hotelowe w tym regionie. Należą do niej 73 hotele, w tym 63 własne i 10 w dzierżawie, oferujące łącznie ponad 14 000 pokoi, w 6 krajach regionu: w Czechach, na Litwie, w Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech. Hotele działają pod markami należącymi do Accor tj.: Sofitel, MGallery by Sofitel, Novotel, Mercure, ibis, ibis Styles i ibis budget, wkrótce także adagio, Tribe i JO&JOE. Rozpoznawalne na świecie marki gwarantują jakość usług o zróżnicowanym standardzie od luksusowych hoteli 5-gwiazdkowych po ekonomiczne 1-gwiazdkowe.

Orbis S.A. jest liderem rynku nieruchomości hotelowych w Europie Wschodniej, inwestuje w budowę i modernizację hoteli, a także prowadzi aktywną działalność w pozostałych obszarach asset management.

Od 1997 roku Orbis S.A. jest notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

W branży hotelarskiej kluczową rolę odgrywają pracownicy. Szczególnie dbamy o kulturę zarządzania i kapitał ludzki, jak też o odpowiedzialny rozwój, etykę i społeczną odpowiedzialność biznesu. Wiedza, doświadczenie i silna pozycja w branży hotelarskiej pozwalają stawiać czoło nowym wyzwaniom, aby kontynuować rozwój Grupy Orbis w regionie w sposób zrównoważony.

W 2019 roku zawarta została pomiędzy Orbisem a Accorem umowa, która w istotnym stopniu zmieniła zakres działalności spółki. Umowa ta dotyczyła sprzedaży hotelowej działalności usługowej, Orbis skupi się na zarządzaniu nieruchomościami hotelowymi, które są jego własnością lub działają na podstawie dzierżawy. Jednocześnie Orbis zawarł z Accorem, dotychczasowym wieloletnim partnerem strategicznym spółki, długoterminowe umowy, na podstawie których Accor będzie prowadzić działalność operacyjną we wszystkich hotelach Orbisu.

[GRI 201-1] W poniższych tabelach prezentujemy podstawowe wskaźniki efektywności finansowej dla Grupy Kapitałowej Orbis S.A. oraz jednostki dominującej Orbis S.A.:

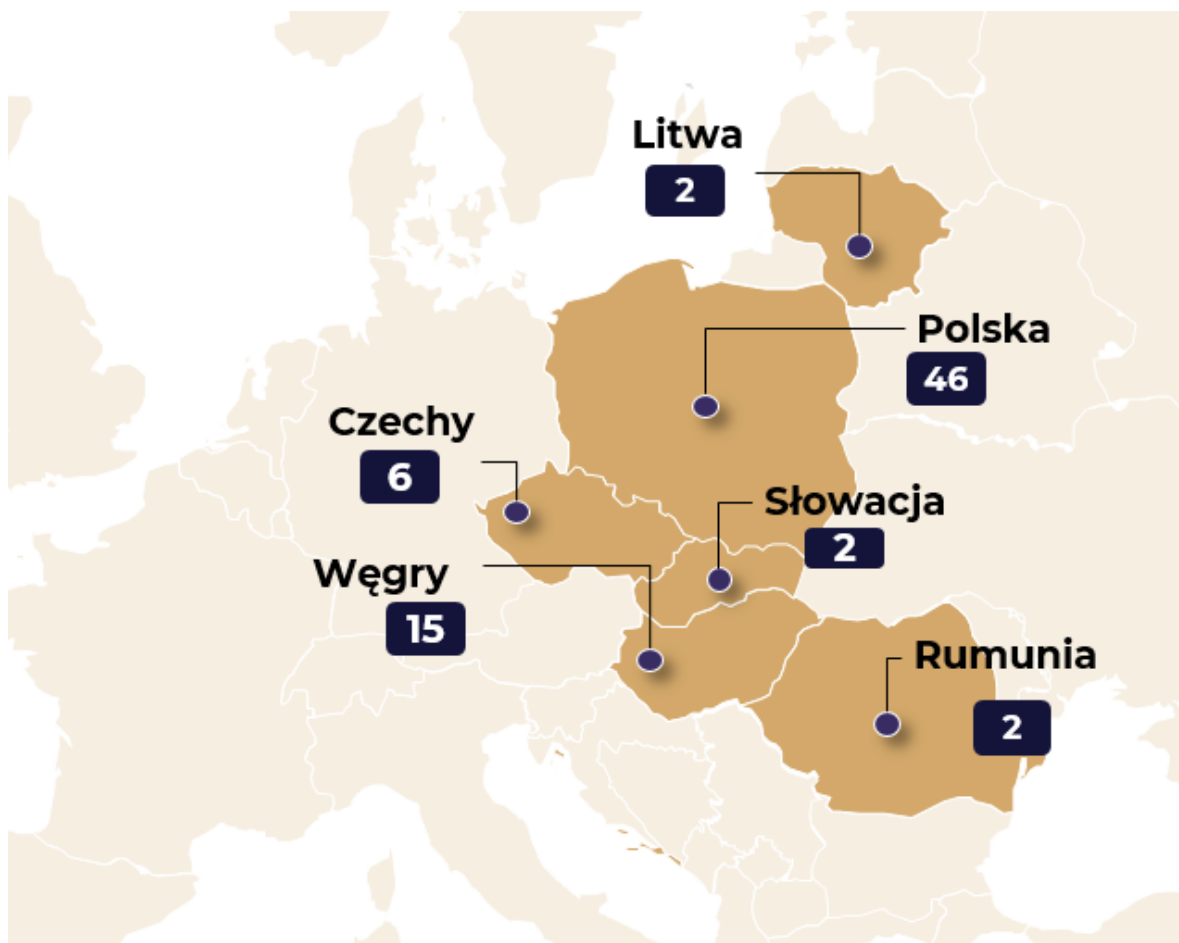
Wskaźniki finansowe dla Grupy Kapitałowej Orbis S.A.		
	2019	2018
Przychody netto ze sprzedaży	1 455 296	1 401 004
EBITDAR	520 928	511 144
EBITDA operacyjna	509 184	453 420
Zysk z działalności operacyjnej	329 193	411 427
Zysk przed opodatkowaniem	283 352	395 061
Podatek dochodowy	(52 654)	(54 051)
Zysk netto za okres	1 258 586	363 358

Wskaźniki finansowe dla jednostki dominującej Orbis S.A.

	2019	2018
Przychody netto ze sprzedaży	934 687	885 101
EBITDAR	387 931	289 642
EBITDA operacyjna	387 931	282 046
Zysk z działalności operacyjnej	289 324	154 028
Zysk przed opodatkowaniem	411 726	160 007
Podatek dochodowy	(52 471)	(32 732)
Zysk netto za okres	778 676	141 901

RYNKI, NA KTÓRYCH DZIAŁAMY

73 hotele w Europie Środkowo-Wschodniej



PARTNERSTWA I INICJATYWY

[GRI 102-12] [GRI 102-13] Uczestnicząc w partnerstwach oraz inicjatywach zyskujemy jako Grupa unikalne możliwości ciągłego poszerzania naszej wiedzy oraz rozwoju podejścia zarządczego do kwestii Zrównoważonego Rozwoju. Przyjęty przez Grupę Orbis Plan *Planet 21* (więcej na temat *Planet 21* w rozdziale **Strategia**) wpisuje się w założenia przyjęte w ramach Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) m.in.:

NISKOEMISYJNE BUDYNKI



zapewniamy, że wszystkie budowane lub modernizowane przez Grupę hotele będą się charakteryzować możliwie najniższą emisją CO_2 , zarówno w kontekście budowy, jak i eksploatacji i modernizacji. Grupa deklaruje zieloną certyfikację BREEAM dla wszystkich nowych inwestycji.

ZDROWA I ZRÓWNOWAŻONA ŻYWNOŚĆ



promujemy i oferujemy zdrowe i zbilansowane posiłki, redukujemy o 30% odpadów żywnościowych powstających w naszych restauracjach oraz zakładamy jak największą liczbę ogródków warzywnych przy hotelach Grupy.

Inicjatywy

Inicjatywy, w których Grupa Orbis bierze udział na dzień publikacji niniejszego raportu:

- Izba Gospodarcza Hotelarstwa Polskiego



<https://www.ighp.pl>

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

- Business Centre Club



<https://www.bcc.org.pl>

- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych



<https://seg.org.pl/pl>

- Warszawska Organizacja Turystyczna



<https://wot.waw.pl>

Jesteśmy również sygnatariuszami kluczowych dla naszego sektora porozumień, w tym:

- Karty Różnorodności, koordynowanej w Polsce przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu
<http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>
- Globalnego Kodeksu Etyki w Turystyce, przyjętego przez Światową Organizację Turystyki Narodów Zjednoczonych (UNWTO) <https://www.unwto.org/global-code-of-ethics-for-tourism>
- Kodeksu Postępowania międzynarodowej sieci ECPAT (Koniec Prostyucji Dziecięcej, Dziecięcej Pornografii i Handlu Dziećmi w Celach Seksualnych)
<https://www.ecpatusa.org/code>

NASZA OFERTA

Hotele w ofercie Grupy Orbis zlokalizowane są obecnie w 6 krajach. Orbis sukcesywnie rozwija swoje portfolio w regionie Europy Wschodniej. Korzystając z zasobów i doświadczenia Accoru Grupa Orbis uzyskuje unikalne możliwości ekspansji we własnym modelu biznesowym, który

opiera się na własnych hotelach w kluczowych aglomeracjach w Polsce oraz stolicach krajów, w których prowadzi działalność. Grupa Orbis inwestuje w budowę i modernizację własnych hoteli.

[GRI 102-10] W 2019 roku otworzyliśmy jeden nowy własny hotel – ibis Styles Caste Hill (150 pokoi) w Budapeszcie w wyniku modernizacji hotelu Mercure Buda.

Nasi klienci

[GRI 102-6] Naszą pasją jest profesjonalna obsługa gościa. W procesie tworzenia wartości podążamy za głosem naszych klientów oraz trendami branżowymi. W odpowiedzi na oczekiwania dotyczące lokalności zdrowej żywności, gdy tylko jest to możliwe i racjonalne, wybieramy lokalnych dostawców. Ograniczamy liczbę pośredników oraz minimalizujemy zakup produktów wytwarzanych metodami wielkoprzemysłowymi.

Staramy się dopasować naszą ofertę do oczekiwań do zdywersyfikowanej grupy klientów – więcej na ten temat w podrozdziale **Nasze Marki**. Dzięki współpracy z Accorem mamy możliwość zaproponowania naszym gościom korzyści wynikające z uczestnictwa w międzynarodowym programie lojalnościowym Accor Live Limitless (ALL). Uczestnicy programu lojalnościowego mogą za pośrednictwem Internetu zarządzać swoimi preferencjami, sprawdzać rezerwacje, korzystać ze spersonalizowanych ofert w promocyjnych cenach oraz wybierać nagrody. W ramach programu można zbierać punkty nie tylko w hotelach marek Accor, ale także u partnerów Grupy, m.in. w ponad 20 liniach lotniczych.

ALL:

- ponad 1,5 mln uczestników ALL w Polsce i Europie Wschodniej

ponad 55 mln uczestników ALL na całym świecie

Nasze marki

[GRI 102-2] Kształtując naszą ofertę staramy się maksymalnie dopasować propozycje do zróżnicowanych oczekiwań i możliwości finansowych naszych gości. Elastyczny model biznesowy Grupy Orbis znajduje swoje odzwierciedlenie w podziale marek naszego portfolio na trzy klasy, wśród których obecnie znajdują się:

Klasa premium

S O F I T E L
HOTELS & RESORTS

**W Grupie Orbis 3 hotele,
680 pokoi**

Autentyczne, luksusowe hotele z francuską duszą

Marka międzynarodowa, luksusowa, niezestandardyzowana. Hotele łączące francuskie pochodzenie z tym, co najlepsze w lokalnej kulturze. Zaprojektowane przez renomowanych architektów, którzy w swych projektach oddają francuski styl i elegancję.



**W Grupie Orbis 1 hotel,
170 pokoi**

Luksusowe hotele butikowe, inspirujące i

Marka klasy wyższej, międzynarodowa i niezestandaryzowana. Hotele butikowe, oferujące luksusowe pobyty, takie jak: weekendy tematyczne, seminaria, podróże służbowe. Każdy hotel jest inspirowany historią starożytną lub współczesną.

Klasa średnia:



**W Grupie Orbis 20 hoteli,
4,6 tys. pokoi**

Modern Easy Living

Marka klasy średniej, międzynarodowa, zestandaryzowana. W sieci Novotel każdy może poczuć swobodę i wybrać własny styl życia. Nowoczesne hotele, dostosowane do potrzeb zarówno osób podróżujących służbowo, jak i rodzin z dziećmi. To unikalne podejście do gościnności, oparte na prostocie i elegancji jest doceniane na całym świecie.



**W Grupie Orbis 14 hoteli,
3,2 tys. pokoi**

W harmonii z ludźmi i miejscami

Marka klasy średniej, międzynarodowa i niezestandaryzowana. Łączy atuty międzynarodowej marki gwarantującej wysoką jakość z niezobowiązującą atmosferą, typową dla hoteli o indywidualnym charakterze. Hotele są zlokalizowane w centrach miast, jak również w nadmorskich lub górskich kurortach.

Klasa ekonomiczna:



Dobre samopoczucie w najlepszej cenie

Europejski lider w segmencie hoteli klasy ekonomicznej. Marka zestandaryzowana. Nowoczesne pokoje, wyposażone w wygodne łóżka. Szeroki wybór restauracji w różnym stylu. Dbłość o jakość.

**W Grupie Orbis 24 hotele,
3,8 tys. pokoi**



**W Grupie Orbis 3 hotele,
400 pokoi**

Komfort, unikalny styl i all inclusive

Marka międzynarodowa, niezestandardyzowana. Oferta jest kierowana zarówno do osób podróżujących samotnie i służbowo, jak i do rodzin i turystów. Oprócz pokoju, oferta obejmuje także śniadanie, dostęp do sieci Wi-Fi i szereg usług dodatkowych.

Istota komfortu w przystępnej cenie



**Grupie Orbis 8 hoteli,
1,1 tys. Pokoi**

Marka międzynarodowa, zestandardyzowana. Nowoczesny, prosty design. Wygodne 1-3 osobowe pokoje *Cocoon* z kabinami prysznicowymi, telewizorami z płaskim ekranem, siecią Wi-Fi i śniadaniem bez ograniczeń w samoobsługowym bufecie.

W 2019 roku Orbis zbył działalność serwisową, tj. 44 hotele franczyzowe i 19 hoteli w zarządzaniu, oraz 42 umów na nowe obiekty, które wkrótce dołączą do sieci. Na koniec roku w portfolio Orbisu były

73 hotele własne i dzierżawione, w tym 45 hoteli zlokalizowanych w Polsce.

[GRI 417-1] [GRI 417-2] [GRI 417-3] Przy oznaczaniu klasy naszych hoteli stosujemy systemy gwiazdek specyficzne dla danego kraju oraz podział na kategorie według marek prezentowany powyżej. W 2019 roku nie doszło do przypadków braku zgodności ze standardami oznakowania usług i komunikacji marketingowej.

STRATEGIA

Dynamiczny rozwój Grupy Orbis, dzięki któremu generowana jest coraz większa wartość dla akcjonariuszy, ma źródło w realizacji kluczowych założeń jej strategii. Opiera się ona na trzech filarach: LUDZIE, PORTFOLIO, WYNIKI. Punktem wyjścia dla tworzenia Strategii Grupy Orbis są wartości:

- PASJA OBSŁUGI GOŚCIA – motywuje nas chęć sprawiania przyjemności naszym Gościom. Stawiamy ich na pierwszym miejscu, dbamy o nich i wychodzimy naprzeciw ich oczekiwaniom. Lubimy to robić.

- DUCH ZDOBYWCY – nasi Goście to globtroterzy, my także. Chcemy być tam, gdzie oni chcą być. Odkrywamy, podejmujemy inicjatywy i rozwijamy się. Niemożliwe czynimy możliwym i sprawia nam to radość.
- ZAUFANIE – wierzymy w naturalną życzliwość. Wspieramy i doceniamy każdego człowieka, dostrzegamy jego wartość. Wywiązujemy się z podjętych zobowiązań. Mówimy o tym, co robimy. Robimy to, o czym mówimy.
- TRWAŁA I ZRÓWNOWAZONA SKUTECZNOŚĆ – naszym celem jest tworzenie długotrwałej wartości dla tak wielu, jak to tylko możliwe.
- INNOWACYJNOŚĆ – słyszeliśmy, że to niemożliwe, ale wspólnie udało nam się to osiągnąć. Spełniamy marzenia naszych Gości. Jesteśmy ciekawi tego, co wokół nas i otwarci na nowe pomysły. Mamy możliwość próbowania i uczenia się.
- SZACUNEK – jesteśmy częścią globalnej społeczności. Cieszymy się z wielokulturowości i jesteśmy dumni z naszej różnorodności. Wszyscy są dla nas ważną, każdego doceniamy. Dbamy o naszą planetę.

Obszary tworzenia wartości

- LUDZIE – skupiamy szczególną uwagę na potrzebach gości i odpowiadamy na nie. Zwiększamy udział pracowników w budowaniu naszego sukcesu, wspierając ich talenty. Wyznaczamy trendy w działaniach CSR w branży hotelarskiej.
- PORTFOLIO – alokujemy kapitał do najbardziej obiecujących rynków i marek. Dążymy do dynamicznego rozwoju sieci i poprawy jakości naszych hoteli.
- WYNIKI – koncentrujemy się na wzroście wyników operacyjnych. Efektywnie zarządzamy kosztami. Wdrażamy innowacyjne rozwiązania, zwiększające efektywność naszych działań i satysfakcję gości.

Kierunki Rozwoju

Dzięki transakcji sprzedaży części serwisowej Grupa Orbis może w pełni skoncentrować swoją uwagę na podstawowej działalności, tj. na części nieruchomościowej, która będzie nadal rozwijana poprzez szereg schematów inwestycyjnych: rozwój organiczny, nabywanie nowych nieruchomości i modernizację istniejących budynków, a także budowę nowych obiektów w ramach rozwoju działalności hotelowej.

Strategia rozwoju sieci hoteli Grupy zakłada posiadanie własnych hoteli w najważniejszych lokalizacjach, tj. 6 kluczowych aglomeracjach Polski (Warszawa, Kraków, Wrocław, Trójmiasto, Poznań, Szczecin) oraz w stolicach wszystkich krajów, w których prowadzimy działalność, a ponadto planujemy budowę nowych lub przejęcia istniejących hoteli.

Dalsze umacnianie naszej pozycji inwestora hotelowego w regionie możliwe będzie pod warunkiem realizacji nowych projektów zwiększających atrakcyjność portfela aktywów oraz stałego dążenia do utrzymania doskonałości operacyjnej. Dzięki przyszłym renowacjom, przebudowom, przejęciom i efektywnemu zarządzaniu nieruchomościami, pozostaniemy firmą zaangażowaną i gotową do oferowania naszych hoteli w standardzie, którego oczekują od nas goście i partnerzy, a także w zgodzie z wytycznymi dotyczącymi zrównoważonego rozwoju (CSR).

Strategia Grupy Orbis polega również na podnoszeniu wydajności operacyjnej hoteli poprzez partnerstwo z Accorem i maksymalizowaniu długoterminowej wartości dla inwestorów, partnerów i współpracowników. Współpraca z Accorem daje możliwość korzystania przez Orbis ze wszystkich 39 marek hotelowych w portfolio Accoru, co jest oczywistą wartością dodaną przy dalszym rozwoju sieci hoteli.

Orbis opiera się na zespole wysoce doświadczonych pracowników posiadających wiedzę na temat warunków i możliwości lokalnych rynków. Dokładamy starań, aby nasi pracownicy mogli nieustannie poszerzać swoją wiedzę i doskonalić umiejętności, aby zapewnić zarówno satysfakcję gości, jak i zrównoważony rozwój Grupy.

PLANET 21

Działania na rzecz pozytywnego hotelarstwa



Program zrównoważonego rozwoju Planet 21 jest narzędziem stworzonym dla hotelarzy, które można łatwo wdrożyć w każdym hotelu czy ośrodku wypoczynkowym, działającym pod jedną z marek Accoru. Program skupia się na 6 ważnych obszarach codziennego życia hotelu: gościach, partnerach, społeczności lokalnej, budownictwie niskoemisyjnym, zdrowym i zrównoważonym jedzeniu oraz ludziach (w tym pracownikach). W 2019 roku, hotele koncentrowały się na realizacji i polepszeniu wyników programu Planet 21 dzięki całorocznemu systemowi raportowania, który pozwala hotelom na bieżące śledzenie postępów każdego

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

hotelu z osobna. W ramach działań edukacyjnych, na przełomie kwietnia i maja, blisko 1 000 pracowników hoteli i Biura Zarządu wzięło udział w „Planet 21 Day” – dniu, w którym zwracamy uwagę na kwestie związane z: ochroną środowiska, zdrowym jedzeniem, zdrowiem, ograniczeniem marnowania jedzenia i pomocą lokalnym społecznościom. W Polsce, hotele Grupy Orbis zaangażowały się w akcję Trash Challenge polegająca na szybkim uprzągnięciu śmieci ze stref zieleni i nominowaniu kolejnego hotelu, który podejmie to działanie. Hotele w Warszawie i Budapeszcie postanowiły sfinansować założenie nowych uli i miododajnych ogrodów dla stołecznych pszczoł. W ramach działań edukacyjnych, biuro wsparcia w Budapeszcie zaangażowało się także w organizację ekspozycji zdjęć i profesjonalnych warsztatów ze znanym węgierskim fotografem natury Mate Bence. Ponadto, pracownicy hoteli w Czechach i na Słowacji zorganizowali niezapomniany dzień dziecka dla 26 podopiecznych z domu dziecka w miejscowości Solenice, z którym firma współpracuje od kilku lat. Realizacja programu Plant for the Planet i Do Not Clean My Room Blisko 70% hoteli w Grupie Orbis przekazuje 50% oszczędności wygenerowanych przez ponowne użycie ręczników przez gości na program Plant for the Planet. Fundusze te zasilają dwa projekty w regionie – projekt „Kosztela” realizowany z Fundacją AgriNatura w Polsce, dzięki któremu w pierwszej połowie tego roku zasadzono kolejne 3 000 organicznych drzewek owocowych (w sumie ponad 17 500 organicznych sadzonek tradycyjnych odmian trafiło do polskich ekorołników) oraz zalesianie Transylwanii z fundacją Mihai Eminescu Trust, dzięki któremu posadzono ponad 2,3 miliona drzew w tym rejonie Rumunii.

Pełna informacja o celach programu dostępna jest pod adresem:

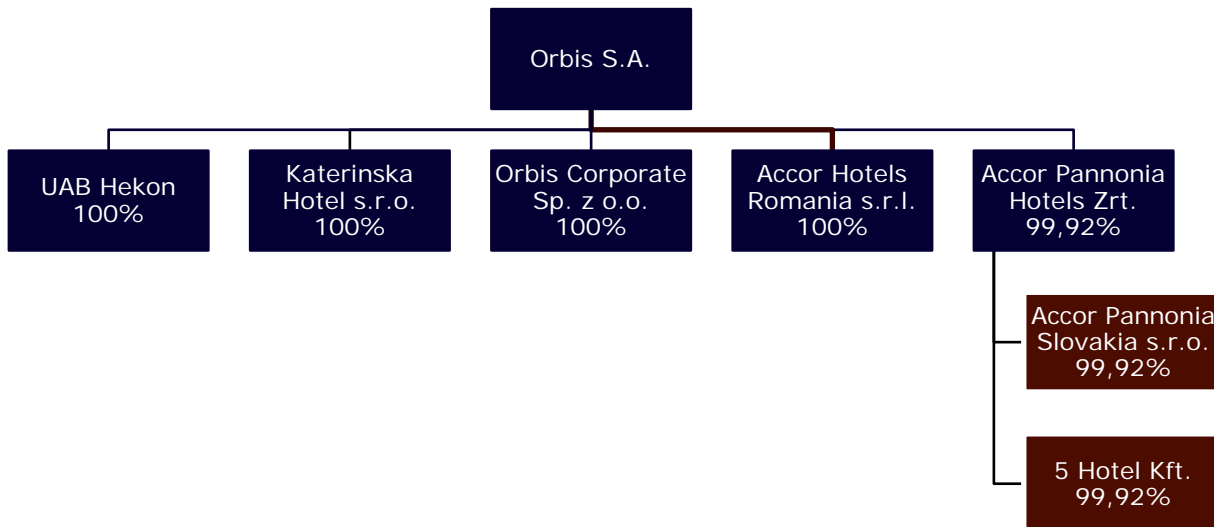
<https://press.accor.com/planet21-presskit/commitments-to-2020/>

ŁAD KORPORACYJNY

Struktura Grupy

[GRI 102-5] Grupa Kapitałowa Orbis składa się z jednostki dominującej oraz 6 spółek zależnych prowadzących działalność w różnych obszarach aktywności. Podmiotem dominującym w Grupie Kapitałowej jest Orbis S.A.

Skład Grupy Kapitałowej (na dzień 31 grudnia 2020) prezentuje się następująco:

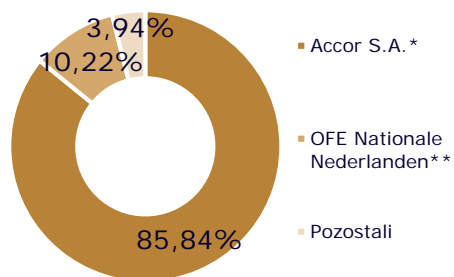


Przedmiotem działalności większości spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Orbis jest hotelarstwo i gastronomia.

Akcjonariat

Kapitał zakładowych spółki dzieli się na 46 077 008 akcji zwykłych na okaziciela. Akcje nie są uprzywilejowane. Wartość nominalna każdej akcji wynosi 2,00 zł.

Struktura akcjonariatu spółki na dzień 20 lutego 2020r.



* W tym 4,99% pośrednio przez spółkę Accor Polska Sp. z o.o.

** Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny oraz Nationale-Nederlanden Dobrowolny Fundusz Emerytalny zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.

Na dzień 31.12.2019 r. wysokość zarejestrowanego w KRS kapitału zakładowego „Orbis” S.A. wynosi 92 154 016 zł, a ilość wyemitowanych akcji 46 077 008. W skład akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na WZA, według stanu posiadania akcji i ich procentowego udziału w kapitale zakładowym na dzień 31.12.2019 roku, ujawnionych w zawiadomieniach doręczonych Spółce w oparciu o art. 69 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, wchodzą:

Struktura Zarządzania

[GRI 102-24] Władze spółki Orbis S.A. składają się z zarządu, rady nadzorczej i walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Kwestie działania oraz wyboru władz spółki reguluje Statut Spółki Orbis S.A. Statut dostępny jest na stronie www.orbis.pl

Skład Rady Nadzorczej

Akcjonariusz (wyszczególnienie)	Liczba posiadanych akcji na dzień 31.12.2019 r. (odpowiada liczbie głosów na WZA)	Procentowy udział w kapitale zakładowym na dzień 31.12.2019 r. (odpowiada % udziałowi w ogólnej liczbie głosów na WZA)
Accor S.A.:	39 550 531	85,84%
[W tym spółka zależna Accor S.A. - Accor polska sp. Z o.o.]:	2 303 849	4,99%
Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny oraz Nationale-Nederlanden Dobrowolny Fundusz Emerytalny Zarządzane przez Nationale-nederlanden Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A.	4 710 265	10,22%

[GRI 102-18] [GRI 102-22] W okresie od 1 stycznia do 30 września 2019 roku Radę Nadzorczą Orbis S.A. stanowili:

- Franck Gervais – Przewodniczący,
- Pierre Boisselier – Członek,
- Krzysztof Gerula – Członek niezależny (powołany w skład Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 14 czerwca 2019 roku),
- Christian Karaoglanian – Członek,
- Krzysztof Kostro – Członek (powołany w skład Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 14 czerwca 2019 roku),
- Jean-Jacques Morin – Członek,
- Piotr Nowjalis – Członek niezależny (powołany w skład Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 14 czerwca 2019 roku),
- Laurent Picheral – Członek,
- Andrzej Procajło – Członek,
- Jarosław Szymański – Członek,
- Artur Gabor – Członek niezależny (wchodzący w skład Rady Nadzorczej do dnia 14 czerwca 2019 roku),
- Jacek Kseń – Członek niezależny (wchodzący w skład Rady Nadzorczej do dnia 14 czerwca 2019 roku),
- Andrzej Przytuła – Członek (wchodzący w skład Rady Nadzorczej do dnia 14 czerwca 2019 roku).

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

W okresie od 1 stycznia do 14 czerwca 2019 roku skład Rady Nadzorczej Orbis S.A. X kadencji był następujący:

- Pierre Boisselier – Zastępca Przewodniczącego
- Artur Gabor – Członek niezależny,
- Franck Gervais – Przewodniczący
- Christian Karaoglanian – Członek,
- Jacek Kseń – Członek niezależny,
- Jean-Jacques Morin – Członek,
- Laurent Picheral – Członek,
- Andrzej Procajło – Członek,
- Andrzej Przytuła – Członek,
- Jarosław Szymański – Członek.

Dnia 14 czerwca 2019 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Orbis S.A. powołało Członków Rady Nadzorczej XI kadencji. W okresie od 14 czerwca do 31 grudnia 2019 roku skład Rady Nadzorczej XI kadencji był następujący:

- Pierre Boisselier – Zastępca Przewodniczącego
- Krzysztof Gerula - Członek niezależny,
- Franck Gervais – Przewodniczący
- Christian Karaoglanian – Członek,
- Krzysztof Kostro – Członek,
- Piotr Nowjalis – Członek niezależny,
- Jean-Jacques Morin – Członek,
- Laurent Picheral – Członek,
- Andrzej Procajło – Członek,
- Jarosław Szymański – Członek.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku Komitety Rady Nadzorczej pracowały w następującym składzie:

Komitet Audytu:

- Jean-Jacques Morin,
- Jacek Kseń – Przewodniczący (do 14 czerwca 2019 r.)
- Artur Gabor (do 14 czerwca 2019 r.),
- Krzysztof Gerula (od 14 czerwca 2019 r.),
- Piotr Nowjalis (od 14 czerwca 2019 r. – Przewodniczący Komitetu Audytu od 29 lipca 2019 r.)

Komitet ds. Wynagrodzeń:

- Jacek Kseń (do 14 czerwca 2019 r.),
- Laurent Picheral (do 14 czerwca 2019 r.),
- Franck Gervais (od 14 czerwca 2019 r.),
- Krzysztof Gerula (od 14 czerwca 2019 r.).

[GRI 102-20] Komitet Odpowiedzialności Społecznej:

- Artur Gabor (do 14 czerwca.2019 r.),
- Krzysztof Kostro (od 14 czerwca.2019 r.),
- Piotr Nowjalis (od 14 czerwca.2019 r.),
- Laurent Picheral,
- Andrzej Procajło,
- Andrzej Przytuła (do 14 czerwca.2019 r.),
- Jarosław Szymański.

[GRI 405-1] W raportowanym okresie 100% składu rady nadzorczej stanowili mężczyźni.

Podział wiekowy członków Rady Nadzorczej prezentował się jak w tabeli obok.

KATEGORIA WIEKOWA	LICZBA OSÓB
DO 30 LAT	0
30-50 LAT	3
50+	7

[GRI 202-2] Pozostałe czynniki różnorodności członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu udostępniamy w tabeli poniżej:

Imię i nazwisko	Płeć	Obcokrajowiec	Rok urodzenia
Gilles Clavie	Mężczyzna	Tak	1969
Ireneusz Węglowski	Mężczyzna	Nie	1955
Dominik Sołtysik	Mężczyzna	Nie	1975
Pierre Boisselier	Mężczyzna	Tak	1970
Krzysztof Gerula	Mężczyzna	Nie	1943
Franck Gervais	Mężczyzna	Tak	1976
Christian Karaoglanian	Mężczyzna	Tak	1951
Krzysztof Kostro	Mężczyzna	Nie	1963
Jean-Jacques Morin	Mężczyzna	Tak	1960
Piotr Nowjalis	Mężczyzna	Nie	1974
Laurent Picheral	Mężczyzna	Tak	1965
Andrzej Procajło	Mężczyzna	Nie	1952
Jarosław Szymański	Mężczyzna	Nie	1965

Skład zarządu

[GRI 102-18] [GRI 102-23] Na dzień publikacji niniejszego raportu skład zarządu prezentował się następująco:

- Gilles Clavie – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny,
- Ireneusz Węglowski – Wiceprezes Zarządu,
- Dominik Sołtysik – Członek Zarządu,

Dodatkowo w raportowanym okresie funkcje członka zarządu pełnił:

- Marcin Szewczykowski – Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy do dnia 19 sierpnia 2019 roku.

[GRI 102-24] Procedura wyboru władz spółki

Zarząd

Zarząd Spółki składa się od 3 do 7 osób. Kadencja wspólna członków Zarządu trwa 3 lata. Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje Prezesa Zarządu oraz - po zasięgnięciu opinii Prezesa Zarządu – pozostałych członków Zarządu. Prezes, członek Zarządu lub cały Zarząd mogą być odwołani przez Radę Nadzorczą przed upływem kadencji. W przypadku zmniejszenia się liczby członków Zarządu w okresie kadencji poniżej 3 osób, Rada Nadzorcza, z własnej inicjatywy lub na wniosek jednego z pozostałych członków Zarządu, zwołuje posiedzenie Rady celem uzupełnienia składu Zarządu.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza składa się z 10 członków. Członków Rady Nadzorczej, poza trzema członkami wybieranymi przez pracowników zatrudnionych w Spółce, wybiera Walne Zgromadzenie. Rada Nadzorcza wybiera i odwołuje ze swojego grona Przewodniczącą Rady Nadzorczej, jego Zastępcę, a w miarę potrzeby także Sekretarza Rady.

Komitety Rady Nadzorczej

W „Orbis” S.A. działają następujące Komitety utworzone przez Radę Nadzorczą, które pełnią funkcje konsultacyjno-doradcze dla Rady Nadzorczej:

- Komitet Audytu,
- Komitet ds. Wynagrodzeń,
- Komitet Odpowiedzialności Społecznej.

[GRI 405-1] W raportowanym okresie 100% składu zarządu stanowili mężczyźni. Podział wiekowy członków Zarządu prezentujemy w tabeli obok.

Kategoria wiekowa	Liczba osób
Do 30 lat	0
30-50 lat	2
50+	1

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

W celu zapewnienia przejrzystości działań Spółki, a tym samym wzmocnienia jej relacji z rynkiem, Orbis stosuje zasady „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW”. Zasady można pobrać na stronie www.gpw.pl/dobre-praktyki oraz w siedzibie Giełdy Papierów Wartościowych. W przypadku niestosowania którejkolwiek z zasad Spółka informuje rynek o tym fakcie.

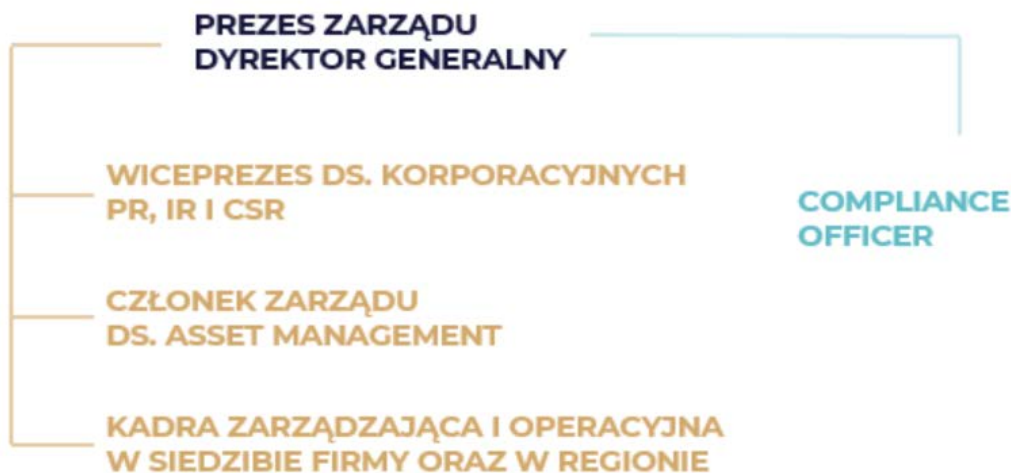
Zarząd "Orbis" S.A., na podstawie § 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., informuje o niestosowaniu niektórych zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW".

Więcej w raporcie bieżącym nr 1/2016.

Odpowiedzialność za kwestie ESG

[GRI 102-18] [GRI 102-19] [GRI 102-20] Rosną oczekiwania naszych interesariuszy w kwestiach takich jak prawa pracownicze, prawa człowieka czy ochrona prywatności danych, ale również nasze ambicje w sferze społecznej odpowiedzialności. Co więcej, wprowadzane są nowe krajowe i międzynarodowe przepisy i standardy. W związku z tym w 2017 r. zarząd Orbis S.A. utworzył stanowisko Compliance Officer.

[GRI 102-27] Schemat prezentujący delegowanie zagadnień ESG:



Ocena działań wyższych struktur zarządczych:

[GRI 102-28] Ocena działań Zarządu dokonywana jest przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy m.in. na podstawie sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Orbis i Orbis S.A. za dany rok obrotowy, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Orbis za dany rok obrotowy, jednostkowego sprawozdanie finansowego Orbis S.A. za dany rok obrotowy oraz opinii i raportu audytora odnośnie sprawozdań finansowych i sprawozdania Zarządu z działalności. Efektem oceny są absolutoria udzielane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy poszczególnym członkom zarządu za dany rok obrotowy.

Wynagrodzenia zarządu:

[GRI 102-35] [GRI 102-36] Wynagrodzenia Członków Zarządu oraz premie roczne są określane w Uchwałach Rady Nadzorczej, która podejmuje decyzje na podstawie rekomendacji przedstawionej Radzie przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzenia (podwyżek wynagrodzenia) oraz warunki uzyskania, premii rocznej, nagrody jak również innych bonusów dla członków zarządu musi być określona w Uchwale Rady Nadzorczej. Ponadto Uchwała Rady Nadzorczej zawiera delegację do każdorazowego określenia przez Radę Nadzorczą wysokości premii rocznej dla danego członka zarządu. Ponieważ wszyscy członkowie zarządu są zatrudnieni na umowę o pracę zmiana warunków wynagrodzenia (podwyżka wynagrodzenia zasadniczego) wymaga podpisania aneksu do umowy o pracę.

Zaangażowanie akcjonariatu w określanie wynagrodzenia

[GRI 102-37] Akcjonariat Spółki jest zaangażowany w określanie wynagrodzenia za pośrednictwem Członków Rady Nadzorczej wybranych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, a w szczególności przez Członków Komitetu Wynagrodzeń RN, wybieranego przez Radę spośród jej Członków.

[GRI 102-38] [GRI 102-39] W poniższej tabeli prezentujemy zestawienie wynagrodzeń poszczególnych członków zarządu, medianę rocznych zarobków pracowników z pominięciem zarządu oraz stosunek wspomnianej mediany do najwyższego rocznego wynagrodzenia w firmie:

Wynagrodzenia członków zarządu w roku 2019 w PLN

Dane za 2019 r	Wynagrodzenie otrzymane w 2019 r (tys. zł)
Gilles Stephane Clavie	2 367
Ireneusz Andrzej Węglowski	1 081
Dominik Sołtysik	1 500
Marcin Szewczykowski *	847

Stosunek najwyższego wynagrodzenia w firmie do mediany rocznego wynagrodzenia w firmie (w medianie nie uwzględniono najwyższego wynagrodzenia) w PLN

Rok	Najwyższe wynagrodzenie	Mediana wynagrodzeń	Stosunek
2019	2 367 000,00	58 211,00	40,7
2018	2 281 000,00	52 119,00	43,8

[GRI 102-26] Zarząd Orbisu, pełni główną rolę w wyznaczaniu celów, wartości i strategii Spółki, ze szczególną dbałością o pozytywny wpływ organizacji na środowisko i społeczeństwo. Rada Nadzorcza, jako najwyższy organ nadzorczy, może wyrażać opinie we wszystkich sprawach dotyczących Grupy oraz występować do Zarządu z wnioskami i inicjatywami dotyczącymi kwestii CSR w ramach Komitetu Odpowiedzialności Społecznej.

[GRI 102-32] Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych, PR, IR i CSR jest odpowiedzialny za formalną ewaluację i zatwierdzanie Raportu Zrównoważonego Rozwoju.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY I USTALANIE ISTOTNOŚCI

Ustalanie istotności

[GRI 102-47] Proces ustalania zagadnień istotnych w działalności Grupy Orbis został przeprowadzony w oparciu o priorytety Programu „Planet 21”. Analiza oczekiwań interesariuszy, towarzysząca tworzeniu programu, zapewnia zgodność z fundamentalnymi zasadami odnoszącymi się do definiowania zawartości raportów niefinansowych (zasady: materialności, kompletności i uwzględnienia interesariuszy).

Istotne zagadnienia

[GRI 102-47] [GRI 103-1] [GRI 103-2]

Odpowiedzialność ekonomiczna

- **WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE:** GRI 201, GRI 202, GRI 203, GRI 205, GRI 206, GRI 403

1. Wzmacnianie partnerstwa i przejrzystości współpracy z naszymi kluczowymi interesariuszami

- **OPIS:** Dbając o zapewnienie komfortu przejrzystej komunikacji i zaspokojenia potrzeb naszych kluczowych interesariuszy jesteśmy w stanie na bieżąco dostosowywać naszą organizację do dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Nasze podejście do współpracy z interesariuszami zostało opisane w podrozdziale: **ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY I USTALANIE ISTOTNOŚCI**

2. Rozwój odpowiedzialnych i innowacyjnych usług

- **OPIS:** Dostosowując nasze usługi do wymogów i zmian w otoczeniu dokładamy najwyższej staranności aby wartość jaką tworzymy była wypracowywana z poszanowaniem standardów etycznych.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Nasz podejście do istotnego zagadnienia zostało opisane w podrozdziale **STRATEGIA**.

3. Gwarantowanie całkowicie etycznego podejścia i transparentnych systemów zarządzania

- **OPIS:** Zapewniamy przestrzeganie ogólnie uznanych standardów etycznego postępowania w biznesie poprzez wdrażanie, monitoring i aktualizację wewnętrznych norm postępowania.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.

- **ZARZĄDZANIE:** Nasze podejście do istotnego zagadnienia zostało opisane w podrozdziale **PROGRAM COMPLIANCE**.

Odpowiedzialność środowiskowa

- **WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE:** GRI 302, GRI 303, GRI 304, GRI 305, GRI 307, GRI 308, GRI 406, GRI 416, GRI 417, GRI 418, GRI 419

4. Odniesienie się do łagodzenia skutków zmian klimatu w naszych ofertach

- **OPIS:** Jesteśmy świadomi wpływu, jaki zmiany klimatyczne mają na życie na ziemi. Dbamy o zapewnianie wysokich standardów zarządzania kwestiami środowiskowymi w naszej ofercie.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Możliwe jest zarządzanie wyłącznie wpływem operacji Grupy Orbis na zagadnienia klimatyczne.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem środowiskowym w informacjach o Programie Planet 21 w rozdziale **ŚRODOWISKO**.

5. Zmniejszenie bezpośredniego i pośredniego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne

- **OPIS:** Jesteśmy świadomi wpływu jaki wywieramy na środowisko naturalne poprzez naszą działalność jako firma oferująca usługi hotelarskie. Na bieżąco monitorujemy możliwości implementacji nowych rozwiązań do naszej działalności operacyjnej oraz zmiany w regulacjach z obszaru środowiskowego np. elementy nowego European Green Deal. Dokładamy starań by w procesie tworzenia wartości minimalizować negatywny wpływ na środowisko.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Możliwe jest zarządzanie wpływem operacji Grupy Orbis na zagadnienia klimatyczne. Możliwe jest wywieranie pośredniego wpływu poprzez współpracę np. z jednostkami w łańcuchu dostaw.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem środowiskowym w informacjach o Programie Planet 21 w rozdziale **ŚRODOWISKO**.

6. Uczynienie jakości naszych usług i produktów (w odniesieniu do kwestii ochrony środowiska naturalnego) dźwignią dla wyników finansowych

- **OPIS:** Postrzegamy podejmowanie odpowiedzialności za nasze działanie w obszarze środowiskowym jako wartość. Do procedur oceny jakości dostarczanych przez nas usług i produktów włączamy również kryteria środowiskowe.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na wprowadzanie rozwiązań w ofertach.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem środowiskowym w informacjach o Programie Planet 21 w rozdziale **ŚRODOWISKO**.

Odpowiedzialność społeczna

- **WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE:** GRI 401, GRI 402, GRI 403-6, GRI 404, GRI 405, GRI 406, GRI 408, GRI 412, GRI 414

7. Zapewnienie zdrowego, elastycznego i innowacyjnego środowiska pracy, które wzmacnia dobrostan naszych pracowników

- **OPIS:** Nasi pracownicy stanowią jedną z kluczowych grup interesariuszy oraz ważny dla spółki kapitał rozwojowy. Staramy się zapewnić naszym pracownikom sprzyjające warunki do rozwoju i zachowania zdrowej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Tym samym dbamy o zapewnienie ciągłości operacyjnej w naszej organizacji.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Opis naszego podejścia do zarządzania obszarem pracowniczym znajduje się w rozdziale **PRACOWNICY** (Odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca).

8. Promowanie różnorodności, równych szans i zdolności zatrudnienia naszych zespołów

- **OPIS:** Różnorodność w środowisku pracy postrzegana jest przez nas jako wartość. Szanujemy prawne zobowiązania do zapewniania uczciwego podejścia w środowisku pracy i procesie rekrutacyjnym uwzględniając kwestie związane z różnorodnością.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na wdrażanie rozwiązań promujących różnorodność wewnątrz organizacji. Wpływ pośredni np. poprzez działania promocyjne.
- **ZARZĄDZANIE:** Opis naszego podejścia do zarządzania obszarem pracowniczym znajduje się w rozdziale **PRACOWNICY** (Polityka antydyskryminacyjna i wspieranie różnorodności).

9. Upoważnianie naszych pracowników do rozwijania inicjatyw z zakresu Zrównoważonego Rozwoju

- **OPIS:** Chcemy w pełni korzystać z kreatywności naszych pracowników. Poszerzając zakres naszego wpływu na zagadnienie odpowiedzialnego biznesu, tworzymy dla naszych pracowników unikalne możliwości prezentowania i wdrażania własnych inicjatyw oraz rozwoju w ramach programu Planet 21, takich jak np. tworzenie ekologicznych pasiek na dachach hoteli i ogrodów miejskich, wspieranie lokalnych organizacji społecznych i fundacji, współpraca z NGOs, ograniczenie zużycia papieru i plastiku w hotelach i biurze zarządu.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na stworzenie pracownikom możliwości podjęcia własnych inicjatyw wpisujących się w tematykę zrównoważonego rozwoju i CSR.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem w informacjach o Programie Planet 21.

Odpowiedzialność cywilna

- **WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE:** GRI 413, GRI 415

10. Promowanie wiedzy i działań z zakresu CSR w środowisku zawodowym sektora nieruchomości

- **OPIS:** Chcemy przyczynić się do stworzenia komfortowej przestrzeni do wymiany know-how w zakresie CSR i Zrównoważonego Rozwoju w sektorze nieruchomości. Poprzez partnerstwo i uczestnictwo w inicjatywach dzielimy się naszym bogatym doświadczeniem.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Pośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem - działania promocyjne.
- **ZARZĄDZANIE:** Informacje o naszym podejściu znajdują się w podrozdziale O Grupie (Partnerstwa i inicjatywy)

11. Propagowanie rozwoju lokalnej gospodarki

- **OPIS:** Korzystanie z lokalnych produktów oraz współpraca z lokalnymi dostawcami usług.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Pośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem – działania promocyjne.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem środowiskowym w informacjach o Programie Planet 21

12. Wspieranie społeczności lokalnych

- **OPIS:** Przejrzysta komunikacja. Ze społecznościami lokalnymi jest dla nas jednym z obszarów priorytetowych. Prowadzimy zróżnicowane inicjatywy, których adresatami są społeczności lokalne.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Pośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Informacje o naszym podejściu znajdują się w rozdziale **Społeczeństwo** (Walka z wykluczeniem społecznym).

[GRI 103-3] Ocena efektywności działań wchodzących w skład systemów zarządzania istotnymi obszarami niefinansowymi stanowi obszar odpowiedzialności Compliance Officera. Do obowiązków Compliance Officera należy komunikowanie w organizacji rezultatów prowadzonych działań oraz potrzeb zmian.

Interesariusze

[GRI 102-21] [GRI 102-40] [GRI 102-41] [GRI 102-42] [GRI 102-43] W Grupie Orbis cenimy sobie przejrzystość i obustronność komunikacji z naszymi interesariuszami. Zidentyfikowanymi w procesie konsultacji z firmą doradczą istotnymi interesariuszami naszej Grupy są:

- Goście hotelowi
- Pracownicy
- Inwestorzy
- Partnerzy Biznesowi
- Organizacje Branżowe
- Media
- Społeczności Lokalne

Zasady dialogu z otoczeniem określiliśmy w Karcie Etyk i CSR. Częstotliwość i forma dialogu z poszczególnymi grupami interesariuszy zależą od charakteru danej grupy i relacji.

Goście hotelowi

[GRI 416-1] Zależy nam na opiniach naszych gości. Za pośrednictwem badania ankietowego online każdy korzystający z naszych usług może podzielić się z nami swoją oceną. Staramy się monitorować opinie klientów na co dzień, niezależnie od tego, jak długo, w jakim hotelu i gdzie są naszymi gośćmi. Wdrażając zmiany w oparciu o opinie naszych gości jesteśmy zdolni do sprawniejszego dopasowania naszej oferty do zmieniających się oczekiwań. Przykładem jest program „Gwarancja satysfakcji” marki ibis - jeśli hotel jest odpowiedzialny za usterkę i nie usunie jej w ciągu kwadransa, gość otrzymuje bezpłatny nocleg lub śniadanie. Przykładamy dużą wagę do satysfakcji i dobrego samopoczucia gości, czego wyrazem są wdrażane programy i regulacje np. **Karta Zdrowej Żywności**. Z uwagą podchodzimy do każdej opinii zgłoszonej nam przez gości.

[GRI 416-2] W 2019 roku nie było potwierdzonych zgłoszeń dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

Pracownicy

W dbałości o przejrzystość relacji z pracownikami jedną z podstawowych form komunikacji są coroczne rozmowy oceniające. Udostępniamy naszym pracownikom klarowne informacje o przysługujących im prawach i przywilejach oraz o obowiązkach. Pracownicy są informowani o wszelkich zmianach wynikających z restrukturyzacji i reorganizacji. Cenną informacją zwrotną są dla nas wyniki corocznego badania opinii i poziomu satysfakcji pracowników. Powadzimy regularne spotkania dialogu z przedstawicielami związków zawodowych oraz spotkania informacyjne i konsultacyjne z Radą Pracowników Orbis S.A. Uzupełnieniem powyższych działań jest otwarta komunikacja wewnętrzna, którą wspiera m.in. intranet Grupy oraz „Orbis Corporate Newsletter” – biuletyn informacyjny wysyłany co 3-4 tygodnie do wszystkich pracowników w formie elektronicznej.

Inwestorzy, Partnerzy i Organizacje

Dbamy o tworzenie i rozwijanie relacji z inwestorami. W obszarze kontaktów z otoczeniem inwestorskim nasze działania skupiają się na:

- podczas bezpośrednich spotkań z zarządem (konferencje wynikowe, czaty z inwestorami indywidualnymi)
- podczas konferencji i telekonferencji towarzyszących publikacji wyników okresowych
- przy okazji udziału naszych przedstawicieli w wydarzeniach organizowanych przez instytucje finansowe
- poprzez bieżące kontakty Działu Relacji Inwestorskich z uczestnikami rynku kapitałowego

Dzięki współpracy ze Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych oraz StockWatchem jesteśmy w stanie wprowadzać ciągłe udoskonalenia w naszych procedurach komunikacyjnych z otoczeniem inwestorskim.

Nasze konferencje wynikowe transmitowane są na żywo w Orbis TV na stronie internetowej spółki. Inwestorzy mają tam także dostęp do archiwum filmów, reportaży i wywiadów dotyczących działalności Grupy. Serwis Inwestorski spółki został skonstruowany w przejrzysty i intuicyjny sposób. Umożliwia on m.in. szybkie wyszukiwanie archiwalnych raportów bieżących i okresowych wysyłanych przez Orbis S.A. przez system ESPI oraz śledzenie kursu akcji. Serwis Inwestorski Orbis S.A. spełnia kryteria stawiane emitentom przez Giełdę Papierów Wartościowych.

Pozostali

Nasz dialog ze społecznościami lokalnymi oraz organizacjami pozarządowymi nie został skonsolidowany w zakresie ustalonych procedur lub mechanizmów. Współpraca z wymienionymi najczęściej jest reakcją na zaistniałe sytuacje wymagające podjęcia wspólnego działania.

[GRI 102-44] W roku 2019 w ramach ustalonych dróg komunikacji z interesariuszami nie zostały zgłoszone kwestie i wątpliwości mające kluczowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez Grupę Orbis.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[GRI 102-11] W Grupie Orbis funkcjonuje wdrożony system zarządzania ryzykiem. Opiera się on na korporacyjnych i operacyjnych wytycznych służących identyfikacji i analizie ryzyka (mapowanie ryzyka), zapobieganiu ryzyku i ochronie przeciwko niemu (działania przygotowawcze) oraz efektywnemu postępowaniu w sytuacji wystąpienia ryzyka (działania reakcyjne). Dzięki stosowaniu ustrukturalizowanego podejścia w obszarze możliwe są:

- wykrywanie, zapobieganie i ograniczanie zagrożeń mogących mieć negatywny wpływ na renomę Grupy
- ochronę gości, pracowników, marek i majątku Grupy, kontrahentów oraz franczyzobiorców
- uświadomienie wszystkim interesariuszom Grupy rodzajów ryzyka, na które jest ona narażona



Struktura zarządzania ryzykiem

[GRI 102-29] [GRI 102-30] [GRI 102-31] Za kwestie związane z mapowaniem ryzyka, zapobieganiem mu i reagowaniem na nie odpowiada dyrektor ds. zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu oraz Dyrektorowi Generalnemu Orbis S.A. Do zadań zespołu ds. ryzyka należą:

- opracowywanie zaleceń
- rozpowszechnianie informacji dotyczących bezpieczeństwa i ochrony
- wspieranie realizacji inicjatyw szkoleniowych
- wdrażanie aplikacji mających na celu zapobieganie potencjalnym szkodom
- konsultacje, audyt oraz wsparcie operacyjne w celu ochrony majątku Grupy, pracowników i gości

Co najmniej dwa razy do roku dyrektor ds. zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego przekazuje raport na temat zarządzania ryzykiem komitetowi audytu przy Radzie Nadzorczej Orbis S.A.

Zidentyfikowane istotne ryzyka niefinansowe

[GRI 102-15] Stale zmieniające się otoczenie polityczne, gospodarcze, społeczne, środowiskowe, technologiczne i w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których jesteśmy obecni, stwarza liczne potencjalne zagrożenia. W ramach kultury aktywnego zarządzania ryzykiem na bieżąco je analizujemy oraz wychodzimy im naprzeciw. Poniżej prezentujemy listę zidentyfikowanych istotnych ryzyk wraz z opisami zarządzania nimi. Szersze opisy podejścia do poszczególnych obszarów znajdują się w rozdziałach tematycznych.

Zagrożenia dla wizerunku spółki i marek

Reputacja naszych marek zależy m.in. od jakości świadczonych usług, nadszania za zmieniającymi się oczekiwaniami gości oraz skutecznego zapobiegania incydentom wpływającym na ich bezpieczeństwo.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- W ramach codziennej pracy renoma marek Orbis i Accor jest chroniona wspólnie przez pracowników hoteli, dyrektorów, prawników, zespół ds. rozwoju talentów i kultury korporacyjnej, specjalistów w dziedzinie CSR, osoby zarządzające ryzykiem i audytorów wewnętrznych. Temu celowi służą także standardy marek oraz procedury reagowania w sytuacjach kryzysowych.
- Nieustannie aktualizujemy koncepcje w dziedzinie gastronomii – prowadzone przez nas sieci restauracji WineStone, NOVO2 i Wise Café reagują na dynamicznie zmieniające się trendy w wystroju wnętrz i menu.
- Od 2017 r. wdrażamy i promujemy projekt Heartist™ – innowacyjne podejście do klientów i pracowników, nawiązujące do ducha programu Feel Welcome Accoru. Wspiera ono wytwarzanie naturalnej i spersonalizowanej atmosfery obsługi oraz budowanie dobrych relacji między pracownikami, przekładających się na ich podejście do gości. Tego rodzaju

działania przekładają się na widoczny w badaniach wzrost zaangażowania pracowników oraz mierzony tzw. Reputation Performance Score poziom satysfakcji klientów.

- Nieustannie budujemy świadomość naszych marek i lojalność klientów na wszystkich rynkach, na których jesteśmy obecni, poprzez łączenie globalnych (Accor) i lokalnych projektów marketingowych, programów, kampanii i inicjatyw.
- Na bieżąco monitorujemy działalność mediów i odpowiadamy na problemy poruszane na portalach społecznościowych.

Rosnąca konkurencja w branży

Rynek hotelarski charakteryzuje się dużym przyrostem liczby pokoi, co może mieć niekorzystny wpływ na ceny usług hotelowych oraz poziom obłożenia obiektów.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Aktywnie zarządzamy dostępnością pokoi i cenami, dostosowując je do aktualnych warunków na poszczególnych rynkach i wprowadzając liczne oferty promocyjne.
- Stale rozszerzamy naszą ofertę o nowe i ciekawe produkty, wyprzedzając konkurencję.
- Doskonalimy systemy dystrybucji i rezerwacji, a także warunki współpracy z pośrednikami, stronami internetowymi zawierającymi wyszukiwarki metasearch i innymi partnerami.

[GRI 206-1] W 2019 roku wobec Grupy Orbis nie toczyły się postępowania z tytułu naruszenia zasad wolnej konkurencji.

Wyzwania na rynku pracy

Sytuacja demograficzna w Polsce i w całej Europie Środkowo-Wschodniej skutkuje niedoborami wykwalifikowanej siły roboczej.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Opracowaliśmy kompleksową strategię zarządzania pracownikami i kulturą korporacyjną (Talent&Culture), zwiększającą efektywność rekrutacji, ograniczającą rotację i wspierającą rozwój pracowników w naszych hotelach i biurach.
- Na bieżąco weryfikujemy narzędzia i systemy oferowane naszym pracownikom.
- Nieustannie dopracowujemy strategię rekrutacji oparte na „życiowych sytuacjach”.
- Wprowadzamy rozwiązania ze sfery automatyzacji i robotyzacji. W wybranych hotelach testujemy roboty sprzątające oraz nowe narzędzia służące do poszukiwania pracowników, np. automaty rekrutacyjne wykorzystujące lokalizację potencjalnego kandydata.

Wykorzystywanie naszych obiektów do działań niezgodnych z prawem i ryzyko naruszeń praw człowieka

[GRI 408-1] [GRI 409-1] Obiekty hotelowe bywają wykorzystywane przez osoby dopuszczające się nadużyć seksualnych wobec dzieci i młodzieży. Identyfikujemy ryzyko wystąpienia naruszeń praw człowieka w łańcuchu dostaw, u naszych partnerów i w podmiotach w składzie Grupy Kapitałowej.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- W naszych hotelach w Polsce, Rumunii, Bułgarii, Czechach, na Litwie i na Węgrzech wdrażamy kompleksową politykę ochrony dzieci, opartą na wytycznych międzynarodowej sieci ECPAT, a nasze podejście promujemy w całym regionie.
- Nasze działania prowadzimy z poszanowaniem powszechnie przyjętych ustaleń w obszarze praw człowieka np. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Wdrożona w Grupie Orbis Karta Etyki i CSR, system zgłaszania naruszeń oraz metoda oceny dostawców stanowią elementy przeciwdziałania zagrożeniom wynikającym z materializacji ryzyka.

Nasilanie się kryzysu klimatycznego

Globalne wyzwania w sferze ochrony środowiska (zmiany klimatyczne, niezrównoważona produkcja żywności) mogą prowadzić do zaostrzenia wymogów regulacyjnych. Do marca roku 2020 zakończone mają zostać prace nad The European Green Deal – nowym prawem klimatycznym wyznaczającym drogę dochodzenia krajów Wspólnoty do neutralności klimatycznej. Zmiany regulacyjne mogą mieć swoje skutki w np. w zmieniających się cenach energii lub też zwiększeniu nacisku na wprowadzanie cyrkularnego modelu zarządzania co ma bezpośredni wpływ na koszty prowadzenia działalności.² Regulacje są odpowiedzią na obecnie obserwowalne gwałtowne zmiany klimatyczne. Według badań prowadzonych przez IPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change) w scenariuszu, w którym niepodjęwane są działania mające na celu redukcji poziomów emisji GHG, średnia temperatura na koniec 21 stulecia wzrośnie o 3,7 do 4,8 °C.³ Negatywnymi, odczuwalnymi skutkami wzrostu średnich temperatur mogą być przerwy w dostawach, niedostępność wody, zmiany okresów i stref wegetacyjnych.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Ograniczamy nasz wpływ na klimat poprzez budowę wyłącznie niskoemisyjnych obiektów hotelowych, które przechodzą certyfikację BREEAM, definiującą najwyższe standardy w zakresie zrównoważonego projektowania, budowania i użytkowania budynków.
- Wszystkie hotele własne Orbis realizują program redukcji odpadów żywnościowych. Temu celowi służy również wdrażanie Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności, która zakłada ponadto działania na rzecz ochrony różnorodności biologicznej w rolnictwie.
- Obiekty Grupy Orbis rezygnują z plastikowych słomek i patyczków higienicznych oraz jednorazowych kubeczków w pokojach. Prowadziliśmy także prace przygotowujące Grupę do planowanych regulacji unijnych dotyczących odpadów i wprowadzania gospodarki obiegu zamkniętego.

Cyberprzestępczość

Branża hotelarska jest obecnie uzależniona od technologii cyfrowych (administracja biurowa, systemy rezerwacyjne, zarządzanie relacjami z klientami, dostęp do Wi-Fi itd.). Wiążą się z tym zagrożenia związane z cyberprzestępczością oraz zaostrzeniem przepisów UE w sprawie ochrony i bezpieczeństwa danych.

² <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/> [28.01.20]

³ <https://www.ipcc.ch> [28.01.20]

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Stworzyliśmy stanowisko Inspektora Ochrony Danych, który zapewnił dostosowanie Grupy Orbis do wymogów RODO.
- Posiadamy specjalną komórkę ds. bezpieczeństwa systemów informatycznych, zdefiniowaliśmy reguły ich użytkowania oraz zweryfikowaliśmy stabilność. Nasza polityka bezpieczeństwa uwzględnia również m.in. cykl życia aplikacji informatycznych oraz regularne szkolenia.
- Nasze systemy informatyczne spełniają standardy bezpieczeństwa danych dla organizacji płatniczych (PCI-DSS).
- Zespół Biura Zarządu Orbis przygotowuje comiesięczne raporty Business Market Intelligence, identyfikujące m.in. zagrożenia dla biznesu Grupy ze strony globalnych firm (np. portale rezerwacyjne), które korzystają z nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Niestabilność polityczna i gospodarcza

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja polityczna i gospodarcza Europy Środkowo-Wschodniej może skutkować m.in. wprowadzaniem przez niektóre rządy nowych bądź podnoszeniem istniejących podatków, a także rozwiązaniami protekcyjnymi. Może to wywierać negatywne skutki na wyniki finansowe Grupy.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Zarząd Orbis współpracuje m.in. z Izbą Gospodarczą Hotelarstwa Polskiego, Konfederacją Narodowych Organizacji Hoteli, Restauracji i Kawiarni (HOTREC), UNWTO oraz Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych. Pozwala nam to przewidywać zmiany legislacyjne i regulacyjne oraz uwzględniać je w naszych planach działania.
- Zespół Biura Zarządu Orbis przygotowuje comiesięczne raporty Business Market Intelligence oraz cotygodniowy monitoring PR i prasowy w celu śledzenia zmian sytuacji rynkowej, regulacji i innowacji, które mogą mieć istotny wpływ na naszą działalność.

Korupcja

[GRI 205-1] Orbis z wielkim zaangażowaniem zwalcza proceder korupcji, płatnej protekcji i konfliktu interesów - nie tolerujemy zatem żadnych form przekupstwa ani korupcji, niezależnie od tego, czy dotyczy to urzędników państwowych, osób prywatnych, czy innych podmiotów.

W ramach realizacji tego zobowiązania Orbis wdrożył kompleksowy program compliance obejmujący m.in. szczegółowe zasady antykorupcyjne oraz przewidujący stosowanie surowych standardów etycznych przez pracowników i partnerów. Zasady etyki zawarte są w Karcie Etyki i Społecznej Odpowiedzialności Grupy, którą mają obowiązek przestrzegać wszyscy pracownicy.

We współpracy z naszymi partnerami stosujemy procedurę należytej staranności KYC („Know Your Counterparty”), aby zapobiec zawieraniu umów z osobami trzecimi, które nie podzielają naszych wartości i nie akceptują naszych standardów.

Niezależnie od innych procedur i zasad obowiązujących w Grupie, Orbis opracował precyzyjny regulamin wręczania i przyjmowania prezentów oparty na regule „żadnych prezentów” („No Gift Principle”), pozwalający na bardzo nieliczne wyjątki wynikające z utartych zwyczajów. Regulamin ten zakazuje pracownikom wręczania i przyjmowania prezentów w ramach i w czasie trwania stosunków służbowych.

W ramach Karty Etyki i Odpowiedzialności Społecznej, w 2019 roku Grupa zaktualizowała Politykę przyjmowania i wręczania upominków. Poza rozszerzonymi zasadami już istniejących rekomendacji, procedury w szczególności odnoszą się do pracowników działów centralnych Spółki oraz podmiotów zależnych, włączając w to hotele własne oraz działające na podstawie umów franczyzy i zarządzania. Istotną zmianą w procedurach jest również nawiązanie do pojęcia wpływu na handel (z francuskiego *trafic d'influence*) zgodnie z zaleceniami Agence Française Anticorruption, instytucji, która wydaje zalecenia grupie Accor. Zasadą ogólną pozostaje reguła, że upominki otrzymane przez pracowników mające wartość większą niż 30 EUR, jeśli mogą być przeznaczone do podziału (kosze podarunkowe, bombonierki), mają zostać rozdzielone wśród pracowników danego działu.

KULTURA, ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE ORBIS

[GRI 102-16] W naszej działalności, na każdym jej etapie staramy się postępować z najwyższą starannością, w poszanowaniu zasad Etyki. Kluczowymi wartościami w działaniu Grupy Orbis są prawa człowieka. Całościowe podejście do zarządzania odpowiedzialnością na wszystkich szczeblach organizacyjnych Grupy jest możliwe dzięki bieżącej analizie potrzeb, oczekiwań i obaw interesariuszy, a także dzięki usystematyzowaniu naszych działań w formie programu „Planet 21”, Karty Etyki i CSR, Polityki różnorodności oraz Polityki sponsoringowej.

Karta Etyki i CSR

Karta Etyki i CSR zawiera wytyczne i zasady, którymi powinni się kierować wszyscy pracownicy Orbisu, zarówno wewnątrz Grupy, jak i w relacjach z jej interesariuszami. Dzięki Karcie Etyki i CSR skutecznie przeciwdziałamy nadużyciom oraz doskonalimy nasze działania.

Dokument zawiera zobowiązanie do stanowczego zwalczania wszelkich form **pracy przymusowej** oraz **nielegalnego zatrudnienia**. Kontrolujemy naszych dostawców i usługodawców pod tym kątem i zastrzegamy sobie prawo do natychmiastowego zerwania wszelkich relacji biznesowych w przypadku stwierdzenia nadużyć. Rygorystycznie podchodzimy również do problemu **pracy dzieci**. Bezwzględnie przestrzegamy granicy wieku określonej ustawowo w poszczególnych krajach oraz odmawiamy współpracy z podmiotami, które naruszają prawo w tym zakresie.

Zachowujemy najwyższą staranność, by pokoje w naszych hotelach były wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem. Szczególną uwagę poświęcamy **ochronie dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce**.

Ścisłe przestrzegamy reguł uczciwej konkurencji oraz podejmujemy wszelkie możliwe kroki w celu **przeciwdziałania korupcji**, w szczególności w ramach procedur zakupowych i sprzedażowych oraz Polityki wręczania i przyjmowania prezentów.

Włączamy się w międzynarodową walkę z procederem prania brudnych pieniędzy. W tym celu zachowujemy czujność wobec przepływów finansowych, których źródło lub przeznaczenie mogą być przestępcze.

[GRI 418-1] Karta Etyki i CSR reguluje również **kwestie związane z ochroną dóbr i danych**, w tym z przeciwdziałaniem nieuprawnionemu wykorzystywaniu informacji poufnych (insider trading), sprzeniewierzeniu majątku przedsiębiorstwa, konfliktom interesów czy wreszcie oszustwom i naruszaniu własności intelektualnej. Posiadamy procedury w zakresie ujawniania przez pracowników informacji, które ograniczają możliwość wykorzystywania przez nich pozycji zawodowej w celu osiągnięcia korzyści kosztem interesów Grupy lub jej partnerów bądź klientów. Dużą wagę przywiązujemy ponadto do ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa systemów informatycznych.

W oparciu o Kartę dbamy o **bezpieczeństwo naszych gości i pracowników**. Minimalizujemy zagrożenia m.in. poprzez wdrożenie nowoczesnych metod zapobiegania pożarom oraz standardów kontroli higieny żywności. Stale analizujemy poziom bezpieczeństwa w krajach i miastach, gdzie prowadzimy działalność lub planujemy jej rozpoczęcie. Opracowujemy zalecenia w zakresie bezpieczeństwa, odnoszące się do konstrukcji, wyposażenia, technologii i procedur. Zobowiązaliśmy się również do udostępniania narzędzi zapewniających bezpieczeństwo (procedury z zakresu zarządzania sytuacjami kryzysowymi, kontakty do decyzyjnych osób oraz opis całej polityki zarządzania kryzysowego są udostępnione wszystkim hotelom w intranecie Grupy Orbis). Stworzyliśmy i wdrożyliśmy system raportowania o niebezpiecznych incydentach, którego elementem jest platforma umożliwiająca pracownikom zgłaszanie zdarzeń niezgodnych z Kartą Etyki i CSR, obejmujący wszystkie szczeble organizacji (od hoteli, przez dyrekcje krajowe po centralę). Ponadto prowadzimy okresowe audyty środków bezpieczeństwa w hotelach oraz szkolenia i doradztwo dla pracowników.

PROGRAM COMPLIANCE

System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości

[GRI 102-17] [GRI 102-25] [GRI 102-33] Orbis jako lider w branży hotelarskiej chce stanowić wzór do naśladowania w kategoriach uczciwego postępowania, poszanowania prawa oraz odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Jednym z podstawowych warunków umożliwiających postępowania zgodnie z powyższym, jest umożliwienie wszystkim pracownikom oraz innym osobom, możliwości swobodnego i anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w działaniu Grupy Orbis do Zarządu lub Rady Nadzorczej Orbis S.A.

Orbis wdrożył dedykowaną platformę cyfrową, dostępną pod adresem www.accorhotels-integrity.com działającą przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu („Platforma”), za pośrednictwem, której możliwe jest zgłaszanie naruszeń prawa oraz procedur i standardów etycznych. Adresatem Platformy są wszyscy pracownicy, współpracownicy i partnerzy Grupy Orbis, którzy za jej pośrednictwem mają możliwość zapobiegania zagrożeniom w obszarach związanych z prawami człowieka, przestrzeganiem przepisów prawa, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Platforma uzupełnia istniejące, wewnętrzne kanały raportowania nieprawidłowości za pośrednictwem:

- przełożonych;
- osoby odpowiedzialnej za etykę i CSR;
- osoby odpowiedzialnej za zgodność (Compliance Officer);
- działu prawnego lub działu talentów i kultury korporacyjnej (Talent & Culture);
- Rady Nadzorczej Orbis S.A.

Platforma umożliwi swobodne i bezpieczne wyrażanie swoich obaw oraz zgłaszanie wszelkich ewentualnych przypadków postępowania niezgodnego z przepisami bez względu na to, czy dotyczą one pracownika bezpośrednio, czy tylko był ich świadkiem Nieprawidłowości podlegające raportowaniu za pośrednictwem Platformy obejmują w szczególności:

- wszelkie naruszenia prawa, w tym naruszenia Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- wszelkie zagadnienia ujęte w Karcie Etyki i CSR (dalej „Karta”), której sygnatariuszem jest Orbis, w szczególności w obszarach:
 - Korupcji i wpływów, w tym:
 - wręczanie łapówek urzędnikom państwowym,
 - przyjmowanie nieproporcjonalnie dużych prezentów od dostawcy,
 - wręczanie dużego prezentu/wyświadczenie przysługi, właścicielowi w celu uzyskania przychylnej decyzji.
 - Oszustw, w tym:
 - Niewłaściwe wykorzystywanie środków pieniężnych,
 - Nieuczciwe wykorzystywanie mienia spółki dla osiągnięcia korzyści osobistych,
 - Przywłaszczenie.
 - Mobbingu, w tym powtarzające się zachowania takie jak:
 - upokarzanie,
 - znieważanie,
 - nieuzasadnione zastraszanie lub krytykowanie,
 - uporczywe skargi,
 - agresja,
 - izolowanie,
 - nieuzasadnione naciski dyscyplinarne.
 - Molestowania seksualnego, w tym bycie adresatem:
 - komentarzy na temat budowy anatomicznej,
 - prób uzyskania względów o charakterze seksualnym, działań odwetowych w miejscu pracy,
 - obraźliwych zachowań takich jak obelgi, komentarze o seksualnym charakterze, nieprzyzwoite gesty.
 - Bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym:
 - działań i zaniechań zagrażających bezpieczeństwu w miejscu pracy;
 - nieprzestrzeganie regulacji wewnętrznych i kodeksów etyki

- Środowiska naturalnego, w tym:
 - *przestępstwa przeciwko środowisku – rażący brak poszanowania dla środowiska naturalnego (np. nielegalny zrzut ścieków i chemii);*
 - *wybór dostawcy niespełniającego wymogów jakościowych i środowiskowych przyjętych na terenie UE*

Zgłoszenie nieprawidłowości odbywa się za pośrednictwem Platformy poprzez wypełnienie odpowiedniego formularza, zgodnie z podawanymi użytkownikowi Platformy w trakcie zgłaszania instrukcjami („Zgłoszenie”).

Pracownicy i inne osoby, do których adresowana jest Platforma, mogą w uzasadnionych przypadkach przekazać informację o nieprawidłowości bezpośrednio do Rady Nadzorczej Orbis S.A., kierując stosowne zgłoszenie za pośrednictwem maila lub w formie pisemnej bezpośrednio do każdego z Członków Rady Nadzorczej lub za pośrednictwem Orbis S.A., pozostawiając stosowne zgłoszenie z adnotacją „wyłącznie do wiadomości Rady Nadzorczej”, które Orbis S.A. zobowiązany jest niezwłocznie przekazać Członkom Rady Nadzorczej. W przypadku, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, dalsze czynności związane ze zgłoszoną nieprawidłowością prowadzone są zgodnie z decyzjami Rady Nadzorczej.

Tożsamość osoby sygnalizującej nieprawidłowości (składającej Zgłoszenie) zawsze pozostaje anonimowa. Każde Zgłoszenie dokonane za pośrednictwem Platformy, kierowane jest do Compliance Oficera. Compliance Officer zobowiązany jest do natychmiastowego poinformowania Prezesa Zarządu Orbis S.A. o zgłoszeniu nieprawidłowości, przekazanym za pośrednictwem Platformy oraz rozpoczęciu postępowania wyjaśniającego. W uzasadnionych przypadkach Compliance Officer może zaniechać informowania Prezesa Zarządu o zgłoszonej nieprawidłowości, przedstawiając zamiast tego informację o przedmiotowej nieprawidłowości bezpośrednio Radzie Nadzorczej Orbis S.A. W przypadku, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, dalsze czynności związane z nieprawidłowością prowadzone są zgodnie z decyzjami Rady Nadzorczej.

Compliance Officer, wspólnie z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Orbis S.A. dokonuje oceny, przeprowadza odpowiednie postępowanie wyjaśniające dotyczące faktów i okoliczności związanych ze zdarzeniem będącym przedmiotem Zgłoszenia.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Compliance Officer przedstawia Prezesowi Zarządu (lub w uzasadnionych przypadkach Radzie Nadzorczej), swoje wnioski i rekomendacje, co do wdrożenia proponowanych rozwiązań w celu usunięcia negatywnych skutków nieprawidłowości, zapobieżenia występowania nieprawidłowości w przyszłości oraz ewentualnego zastosowania sankcji prawnych lub dyscyplinarnych wobec osoby/osób, które dopuściły się nieprawidłowości.

Jak to działa?

<https://www.accorhotels-integrity.com>



PRACOWNICY ZATRUDNIENI W HOTELAH SIECI ACCORHOTELS

są zachęceni do zgłaszania ewentualnych naruszeń prawa lub nieprzestrzegania postanowień Karty Etyki i CSR grupy AccorHotels i Orbis.



za pośrednictwem cyfrowej platformy

**dostępnej
przez 24 godziny
7 dni w tygodniu**

prowadzonej przez niezależnego usługodawcę zewnętrznego: Integrity Line.
Dostępnej w **28 JĘZYKACH***

**Od 4 maja 2018 r. w jęz. francuskim i angielskim. Kolejne języki będą dostępne sukcesywnie.*



ZARZĄDZANIE ZGŁOSZENIAMI

Integrity Line kieruje zgłoszenia do wyznaczonych referentów w AccorHotels w celu ich analizy i badania.



Ścisła poufność zapewniona

Tożsamość osoby sygnalizującej nieprawidłowości zawsze pozostaje poufna, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa.

Co dzieje się ze zgłoszeniem?



Pracownik zgłasza nieprawidłowości za pośrednictwem <https://www.accorhotels-integrity.com>



Zgłoszenie jest niezwłocznie przesłane do odpowiedniego referenta AccorHotels.

**Referent
AccorHotels**
Etyka, prawa człowieka, podstawowe wolności

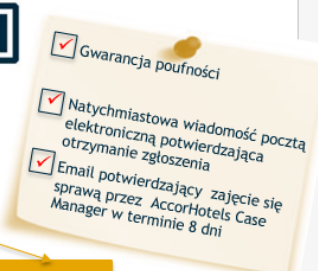
**Referent
AccorHotels**
Przestrzeganie prawa i działania antykorupcyjne

**Referent
AccorHotels**
Bezpieczeństwo i higiena

**Referent
AccorHotels**
Środowisko naturalne

...

Referent AccorHotels dokonuje następnie oceny, przeprowadza odpowiednie badania i analizy oraz zaleca podjęcie odpowiednich kroków obejmujących - w razie konieczności - zastosowanie sankcji dyscyplinarnych wobec osoby/osób, które dopuściły się naruszenia lub postąpiły niezgodnie z postanowieniami Karty.



Statystyki zgłoszeń i szkoleń z obszaru compliance

Zgłoszenia

[GRI 102-17] [GRI 102-34] [GRI 205-3] W roku 2019 r. w Grupie Orbis nie stwierdzono przypadków:

- korupcji
- dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym)
- niezgodności z regulacjami związanymi z informacją o produktach i usługach
- niezgodności z regulacjami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo

We wspomnianym okresie:

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

- nie prowadzono przeciwko Grupie Orbis żadnych postępowań w sprawie naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych
- nie nałożono na Grupę Orbis istotnych kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji w obszarze społecznym, ekonomicznym lub ekologicznym ani sankcji pozafinansowych z tego tytułu

[GRI 418-1] Wyróżnione statystyki i działania w Grupie Orbis z obszaru Ochrony danych osobowych w 2019 roku:

- Bieżące zarządzanie incydentami naruszenia ochrony danych na terenie Polski (4 zgłoszone incydenty naruszenia ochrony danych w hotelach spółki – brak dalszych reperkusji/sankcji po stronie spółki);
- Outsourcing usługi Inspektora ochrony danych na Słowację, Czechy, Rumunię i Węgry;
- Bieżące zarządzania procesem oceny zgodności czynności biznesowych spółki z wymogami prawnymi ochrony danych (GDPR compliance).

Szkolenia

[GRI 205-2] W 2019 r. został przygotowany i wdrożony moduł szkoleniowy online (e-learning) obowiązkowy dla wszystkich pracowników Grupy. Szkolenie ma na celu zapoznanie pracowników z tematem przeciwdziałania korupcji i kwestii łapownictwa. Ponadto Compliance Officer przeprowadził w naszych hotelach w regionie warsztaty poświęcone polityce i procedurom antykorupcyjnym.

[GRI 412-2] W 2019 w szkoleniu „Ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem seksualnym w turystyce (Kodeks postępowania)” wzięło udział 199 pracowników.

Nie prowadzimy szkoleń których wyłącznym zakresem tematycznym są prawa człowieka.

ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI 102-9] Dział Zakupów Grupy Orbis pokrywa 100% potrzeb związanych z zamówieniami, ułatwiając działalność za pośrednictwem globalnych i lokalnych zespołów oraz innowacyjnych narzędzi cyfrowych.

- Oferta jest podzielona na prawie 100 kategorii pogrupowanych w 6 następujących pakietach:
- F&B
- Systemy operacyjne (OS&E)
- Technologie
- Narzędzia
- Profesjonalne usługi i IT
- Wyposażenie (FF&E)

[GRI 308-1] Pośród kryteriów doboru dostawców wyróżnić można jakość dostarczanego towaru/usługi, cenę, obowiązujące przepisy, podejście potencjalnego dostawcy do zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Dla nowych typów usług i produktów oraz umów dwuletnich i dłuższych obowiązuje procedura przetargowa. O ile to tylko możliwe, do składania ofert zapraszanych jest co najmniej 3 dostawców (nowe produkty i usługi) lub dotychczasowi

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

dostawcy plus co najmniej 3 nowych. Zasady przetargu są transparentne i równe dla wszystkich uczestników.

Po zawarciu umowy ramowej z rekomendowanym dostawcą, jej warunki i dane kontaktowe są umieszczane w intranecie firmy, a hotele same dokonują niezbędnych zamówień. Każdy kontrahent co najmniej raz w roku jest weryfikowany pod względem skali współpracy. Dążymy do tego, by dla poszczególnych produktów i usług udział żadnej firmy w dostawach nie przekraczał 20%.

[GRI 308-2] W 2019 roku nie zidentyfikowano działań w łańcuchu dostaw negatywnie wpływających na środowisko naturalne.

[GRI 412-3] Utrzymanie najwyższej jakości oferowanych usług i produktów oraz zapewnienie ich społecznej i ekologicznej odpowiedzialności wymaga odpowiedniego zarządzania łańcuchem dostaw. Jego kluczowym elementem jest zobowiązanie wszystkich naszych rekomendowanych dostawców i podwykonawców do działania zgodnie z programem „Planet 21”. Co więcej, przedsiębiorcy, z którymi współpracujemy, muszą egzekwować analogiczne postępowanie od swoich partnerów biznesowych. Współpracujące z nami firmy muszą nie tylko przestrzegać określonych standardów, ale również być gotowe na audyt oraz wdrożenie ewentualnego programu naprawczego.

W Europie Wschodniej lokalne zespoły ds. Zamówień mają siedzibę w Warszawie i Budapeszcie, zawierając lokalnych (głównie polskich i węgierskich) dostawców i ułatwiając współpracę z międzynarodowymi dostawcami, głównie z Francji i Niemiec.

Wydatki pokrywane w ramach zamówień wynoszą około 305 mln zł i są realizowane za pośrednictwem ponad 260 dostawców.

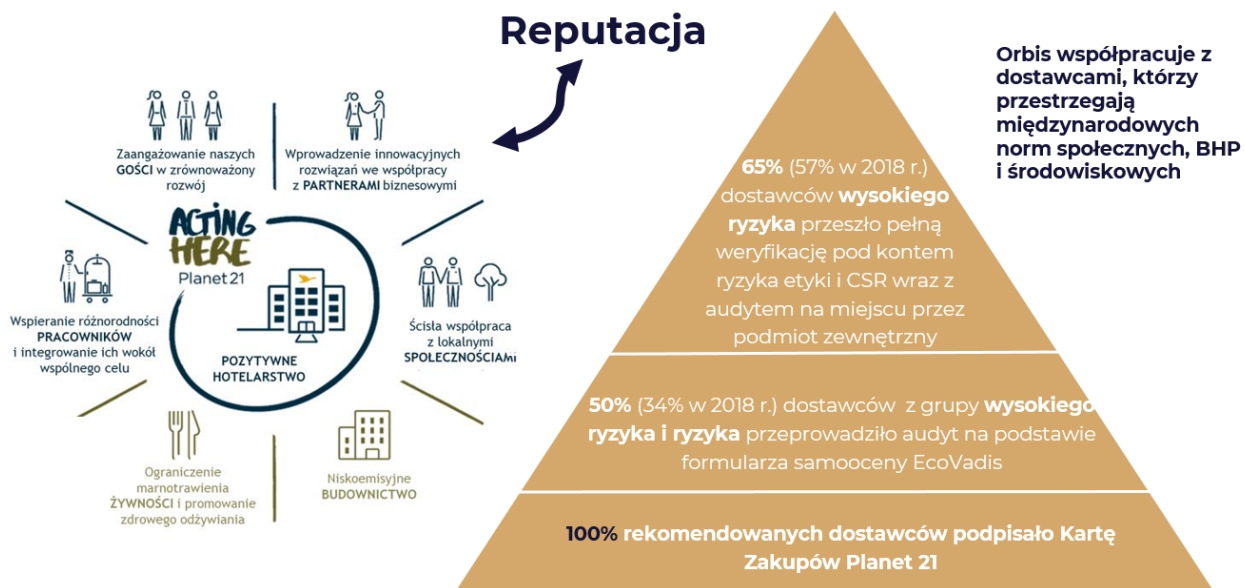
[GRI 102-10] W 2019 r. Podpisano ponad 30 nowych umów, nowe kategorie obejmowały np. dostawców robót budowlanych, usługi IT lub instalacje fotowoltaiczne.

[GRI 414-1] *[GRI 414-2]* Koncentrując się na pozytywnym wpływie na łańcuch dostaw, zachęca się wszystkich zalecanych dostawców do oferowania ekologicznych rozwiązań, a ponadto wybór dostawców poprzez regularne przetargi oparte na kodeksie pracy i zobowiązaniach czarterowych Planet 21 zapobiega nieuczciwym / zakazanym praktykom w kategoriach usług opartych na pracy ludzi.

[GRI 412-1] *[GRI 412-3]* Informacje dotyczące audytowania kwestii etyki zamieszczone zostały na poniższej infografice

Zaangażowanie Naszych Dostawców

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ETYKI I CSR W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORBIS



Dodatkowo były prowadzone audyty dotyczące kwestii etycznych w hotelach na Węgrzech. Statystyki dotyczące audytów prezentują się następująco:

Dodatkowe informacje o audytach na Węgrzech w roku 2019

Dostawcy zobowiązani programem Planet 21	100% audytowanych
Dostawcy wysokiego ryzyka audytowani przez Ecovadis	75%
Dostawcy audytowani przez On-site	43%

Pracownicy

[GRI 102-41] Pracownicy są jedną ze zidentyfikowanych, kluczowych grup interesariuszy Grupy Orbis. Dokładamy starań, aby nasi pracownicy, przyszli i obecni, otrzymywali szansę na rozwój w unikalnym środowisku pracy. Poprzez dostosowywanie naszej oferty do dynamicznych warunków rynku pracy oraz ciągłą dbałość o zaangażowanie pracowników budujemy zrównoważone i odpowiedzialne środowisko pracy. Na politykę Grupy Orbis w obszarze pracowniczym składają się następujące dokumenty i procedury:

- Regulamin Pracy
- Polityka BHP
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, którym objęci są wszyscy pracownicy poza kadra zarządczą - określa również kwestie wynagrodzeń
- Polityka antymobbingowa (obowiązuje w Orbis S.A.)
- Karta Etyki i CSR – jej dokładny opis znajduje się w podrozdziale Kultura, etyka i prawa człowieka w rozdziale Grupa Orbis

[GRI 402-1] Utrzymujemy wysokie standardy komunikacji z kluczową dla działania Grupy Orbis grupą interesariuszy – pracownikami. Na bieżąco informujemy pracowników o wszelkich zmianach operacyjnych mogących wpłynąć na ich funkcjonowanie w organizacji.

[GRI 102-7] [GRI 102-8] Poniżej prezentowane są kluczowe dane dotyczące zatrudnienia w Grupie Orbis z podziałem na dane dotyczące Grupy Kapitałowej i jednostki dominującej:

– Całkowita liczba pracowników w raportowanym okresie (stan na 31.12.2019): **3983**

Całkowita liczba pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na płeć								
	Grupa kapitałowa Orbis S.A.				Orbis S.A.			
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2018		Rok 2019	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Kobiety	854	1886	948	1599	342	1472	425	1308
Mężczyźni	536	1045	648	949	191	841	269	723
Łącznie	1390	2931	1596	2548	533	2313	694	2031

Całkowita liczba pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na region działalności

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.				Orbis S.A.			
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2018		Rok 2019	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Polska	530	2207	690	1914	530	2207	690	1914
Litwa	3	106	4	117	3	106	4	117
Słowacja	18	42	17	40				

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Rumunia	1	206	2	186				
Węgry	814	12	795	6				
Czechy	24	366	88	285				
Łącznie	1390	2939	1596	2548	533	2313	694	2031

Całkowita liczba pracowników z podziałem na wymiar etatu z podziałem na płeć

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.				Orbis S.A.			
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2018		Rok 2019	
	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu
Kobiety	2593	136	2363	179	1734	80	1650	83
Mężczyźni	1561	31	1515	87	1013	19	968	24
Łącznie	4154	167	3878	266	2747	99	2618	107

[GRI 102-8] Informacje o pracownikach Grupy Orbis pochodzą z danych statystycznych zbieranych przez Działy Personalne jednostek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Orbis S.A.

ODPOWIEDZIALNY I ATRAKCYJNY PRACODAWCA

W poszanowaniu przepisów Prawa pracy a także naszych zobowiązań wynikających z przyjętych przez nas autoregulacji w zakresie różnorodności i etycznego biznesu, prowadzimy transparentną i wolną od wszelkich form dyskryminacji rekrutację do pracy. Życiorysy kandydatów są poddawane obiektywnej weryfikacji, a wybrane osoby są zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną, po której otrzymują konstruktywną informację zwrotną.

Oferujemy naszym pracownikom:

- atrakcyjne płace
- sprawiedliwy i motywujący system premii
- dobrą atmosferę
- realny wpływ na kształtowanie swojej ścieżki kariery

[GRI 405-2] Dbamy o zapewnienie równych szans w rozwoju i zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Na bieżąco monitorujemy i wprowadzamy zmiany w naszym podejściu do równości płacowej w Grupie. Poniżej prezentujemy podstawowy wskaźnik dla równości w wynagrodzeniach:

Stosunek procentowy średniego bazowego wynagrodzenia kobiet do średniego bazowego wynagrodzenia mężczyzn	87,5%
--	--------------

Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń znajdują się w rozdziale **Załączniki**.

Dbając o dostosowanie naszej oferty do dynamicznego otoczenia rynku pracownika oraz chcąc utrzymać wysokie standardy pracy w aktualnie funkcjonujących zespołach, w 2019 r. kontynuowaliśmy wszystkie inicjatywy z obszaru EVP (Employees Value Proposition), a także

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

zaoferowaliśmy pracownikom podwyżki oraz poszerzamy bazę dostępnych szkoleń, aby lepiej odpowiedzieć na potrzeby pracowników w związku ze zmieniającym się rynkiem i kompetencjami zatrudnianych osób. Podejmowane działania pozwoliły nam utrzymać relatywnie niski poziom rotacji w Polsce – z 23,2% w 2017 r. i 22,8% w 2018 roku i 25% w 2019 roku. co jest osiągnięciem biorąc pod uwagę poziom bezrobocia.

Grupa Orbis została ponownie wyróżniona prestiżowym tytułem najlepszego pracodawcy w Polsce. W oparciu o wyniki badania zaangażowania, Kincentric (dawniej AON) uznał Orbis za jednego z najlepszych pracodawców w Polsce. Nagroda „Kincentric Best Employer Poland 2019” potwierdza nasze zaangażowanie w rozwój talentów i ciągłe dążenie do stworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi pracowników. Program Kincentric Best Employers nagradza wiodących pracodawców na całym świecie, wykorzystując przy tym jak najbardziej obiektywną miarę - opinię pracowników. Autentyczność, zaufanie, otwartość, koncentracja na talentach i skuteczne przywództwo to klucz do sukcesu.

Grupa Orbis przeniosła się do nowego biura, w którego aranżację włączyli się pracownicy. Przy wyborze nowej lokalizacji i biura istotne było to, aby nowa przestrzeń biurowa nie tylko pozytywnie wpływała na realizację celów zawodowych, ale również na relacje pomiędzy pracownikami. Stworzyliśmy nowoczesną i wygodną przestrzeń do pracy, opartą na aktywności oraz współpracy.

- W biurze znajdują się stoły z elektryczną regulacją wysokości, co pozwala na zmianę pozycji podczas pracy i odciążenie kręgosłupa zmęczonego ciągłą pozycją siedzącą.
- Na obu piętrach znajdują się duże i w pełni wyposażone kuchnie, chill-out room'y oraz tzw. coffee point'y.

Projektanci biura zadbali o ergonomiczne wyposażenie całego biura – miejsca pracy wyposażono nie tylko w dobrej jakości krzesła i fotele, ale również w nowoczesne biurka z elektryczną regulacją wysokości.

Dużą uwagę poświęcono akustyce, pomiędzy biurkami zaprojektowano zwieszane z sufitu panele akustyczne.

W nowym biurze istotne są nieformalne kontakty pomiędzy pracownikami, relaks przy wspólnej kawie i nawiązywanie bliższych relacji.

[GRI 401-2] Pracownikom Grupy Orbis w Polsce*, zapewniamy, m.in:

- rozszerzoną opiekę medyczną Medicover
- bogatą ofertę szkoleniową i e-learningową
- pakiet motywacyjny
- kartę MultiSport
- grupowe ubezpieczenie PZU
- kartę zniżkową Bienvenue na wszystkie usługi hotelowe w sieci

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

- wczasy „pod gruszą”
- darmowe obiady
- fundusz socjalny
- premie w okresach półrocznych
- nagrody specjalne
- możliwość uczestniczenia w ciekawych projektach CSR i konkursach

*Wymienione powyżej benefity dotyczą pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe

[GRI 201-3] Orbis S.A. jako pracodawca zatrudniający powyżej 250 osób, zgodnie z ustawą, tworzy PPK od 1 lipca 2019 r. Środkami PPK pracowników Orbis S.A. będzie zarządzał TFI PZU. Wyboru instytucji finansowej prowadzącej PPK Orbis S.A. dokonał w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Do PPK należy 25% pracowników.

[GRI 203-1] W poniższej tabeli prezentujemy nakłady na infrastrukturę i usługi wewnątrz organizacji:

NAKLADY INWESTYCYJNE GRUPY KAPITAŁOWEJ ORBIS S.A. W MLN PLN	
PROJEKTY ROZWOJOWE	67,0
POZOSTAŁE NAKŁADY	126,7
ŁĄCZNIE	193,7

Bezpieczne miejsce pracy

[GRI 403-1] [GRI 403-3] Zapewnienie pracownikowi bezpiecznego i komfortowego miejsca pracy jest naszym priorytetem. Dbamy o przestrzeganie elementarnych zasad bezpieczeństwa zarówno w naszych hotelach i biurze jak i u naszych partnerów i dostawców. W grupie Orbis kwestie związane z zapewnieniem bezpieczeństwa miejscu pracy są zarządzane poprzez monitoring zgodności z wymogami prawnymi dotyczącymi obszaru BHP oraz zobowiązania zawarte w Karcie Etyki i CSR.

Bezpieczeństwo i higiena pracy są istotne w Grupie Orbis, dlatego poza spełnianiem wymogów prawnych i formalnych firma podejmuje działania prewencyjne dotyczące wypadków oraz urazów w miejscu pracy.

[GRI 403-8] Grupa Orbis i jej pracownicy oraz osoby świadczące pracę na rzecz Grupy Orbis nie będące na umowach bezpośrednio ze spółką są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

W grupie Orbis prowadzimy regularne szkolenia pracowników: wstępne, okresowe, szkolenia BHP po zmianie stanowiska i szkolenia dla osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy medycznej.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Menedżerowie są głównymi podmiotami dbającymi o BHP. Do nich bowiem należy zmniejszanie ryzyka, identyfikacja ewentualnych zagrożeń i wdrażanie planu działań doraźnych.

Prowadzimy analizy ryzyka, tak aby antycypować i zmniejszać krótko- i długoterminowe zagrożenia związane z poszczególnymi stanowiskami lub działami. W miarę możliwości zapobiegamy zagrożeniom fizycznym i organizujemy stosowne szkolenia. W skład działań w ramach systemu zarządzania obszarem BHP wchodzi:

- identyfikacja oraz ocena krótko- i długoterminowych zagrożeń związanych z poszczególnymi działami lub miejscami pracy;
- organizowanie szkoleń i wdrażanie narzędzi pozwalających na zmniejszenie liczby wypadków, ograniczenie ryzyka chorób zawodowych oraz poprawę prewencji (szkolenia dotyczące ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia, np.: zapobieganie HIV/AIDS, choroby chroniczne, żywienie, zagrożenia psychospołeczne, pierwsza pomoc, itp.);
- przewidywanie i uwzględnianie wpływu zmian warunków pracy na zdrowie i samopoczucie człowieka;
- przewidywanie zagrożeń psychospołecznych oraz wdrażanie właściwych metod zarządzania;
- procedura ekspozycji zawodowej (zakłucia, przecięcia, kontakt z czynnikiem biologicznym itp.).

Grupa Orbis monitoruje ryzyko i zarządza nim wdrażając działania ograniczające prawdopodobieństwo jego wystąpienia. Podejmowane działania:

- Proces onboardingu nowych pracowników obejmujący instruktaże stanowiskowe.
- Szkolenia BHP.
- System Zarządzania i Procedury BHP.

Pracownicy są szkoleni z zakresu BHP zgodnie z obowiązującymi regulacjami wynikającymi z otoczenia prawnego.

Każdy nowo przyjęty pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz instruktaż wstępny na stanowisku pracy. Pracownicy gastronomii, służby piętér i służb technicznych obowiązkowo przechodzą szkolenie HACCP.

Instruktaż wstępny na stanowisku pracy dotyczy poza pracownikami nowo przyjętymi, pracowników przenoszonych na inne stanowisko pracy oraz pracowników zatrudnionych na dotychczasowych stanowiskach w zmienionych warunkach techniczno-organizacyjnych.

Szkolenie – ryzyko zawodowe - realizujemy dla wszystkich typów stanowisk każdorazowo przy zmianie stanowiska, a także w dacie wstępnego szkolenia BHP. Szkolenie jest wymagane również jeżeli pracownik nie zmienia stanowiska ale zmienia miejsce wykonywania pracy (hotel), jako, że warunki pracy w każdej z jednostek hotelowych mogą być różne, a co za tym idzie i wymagania dotyczące bezpieczeństwa pracy.

Ryzyka BHP

[GRI 403-1] [GRI 403-7] Poniżej prezentujemy zestawienie istotnych ryzyk BHP, z jakimi nasi pracownicy mają do czynienia w miejscu pracy:

Do oceny ryzyk bierzemy pod uwagę zagrożenia wypadkowe i zagrożenia dla zdrowia, które dzieli się na czynniki środowiska pracy:

- biologiczne (mikroorganizmy, wytwarzane substancje, makroorganizmy)
- psychofizyczne (obciążenia fizyczne, obciążenia nerwowo-psychiczne)
- fizyczne (hałas, drgania, promieniowanie, pyły przemysłowe, czynniki niebezpieczne mogące prowadzić do urazów (poruszające się maszyny, ruchome elementy, przemieszczające się wyroby i materiały, ostre i wystające elementy i krawędzie))
- chemiczne – w zależności od możliwych skutków i rodzaju działania (np. toksyczne, uczulające, drażniące, rakotwórcze) oraz w zależności od sposobów wchłaniania (np. przez skórę, drogi oddechowe, przewód pokarmowy).

Ocena ryzyka jest wykonywana na podstawie polskiej normy PN-18002 wg skali 5-stopniowej:

- bardzo małe - akceptowalne
- małe - akceptowalne
- średnie - akceptowalne
- duże - nieakceptowalne
- bardzo duże - nieakceptowalne

Wszystkie ryzyka są w zakresie akceptowalności, na poziomie bardzo małym lub małym. Aktualizacja następuje po zmianie zagrożeń na stanowisku pracy, badaniach i analizach, po zaistniałych wypadkach.

Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP

[GRI 403-1] [GRI 403-5] Dbamy o zapewnienie szkoleń BHP pracowników zgodnie w wymogami prawnymi oraz naszym wewnętrznym modelem odpowiedzialnej działalności. W Grupie Orbis nie zidentyfikowano występowania szczególnych czynników zagrożenia, wymagających specjalistycznego szkolenia BHP. Pracownicy, jako jedna z kluczowych grup interesariuszy mogą na bieżąco zgłaszać sugestie za pomocą ustalonych dróg komunikacji.

[GRI 403-2] Naruszenia i incydenty związane z Bezpieczeństwem i Higieną w miejscu pracy można zgłaszać za pomocą przyjętego systemu zgłaszania naruszeń opisanego w **rozdziale O grupie**, w podrozdziale **Program Compliance**.

W Grupie Orbis stosowana jest procedura wypadkowa. Celem procedury jest wskazanie trybu postępowania przy zgłaszaniu i dokumentowaniu wypadków przy pracy, zaistniałych w Grupie. Przedmiotem procedury jest opis sposobu postępowania przy zgłaszaniu i dokumentowaniu wypadków przy pracy. Postanowienia zawarte w procedurze dotyczą pracowników jednostek hotelowych i biura zarządu, oraz osób niebędących pracownikami.

[GRI 403-4] [GRI 403-6] W Grupie Orbis stale działa komisja BHP, która skupia przedstawicieli pracodawcy, pracowników oraz w miarę potrzeb niezależnych ekspertów oraz sieć społecznych inspektorów pracy, którzy pomagają w tworzeniu bezpiecznego miejsca pracy.

[GRI 403-9] [GRI 403-10] Szczegółowe dane liczbowe dotyczące obszaru BHP zostały umieszczone w rozdziale **Załączniki** pod koniec raportu.

[GRI 403-4] Przeprowadzane są analizy, konsultacje ze Związkami Zawodowymi czy społecznym inspektorem pracy.

W Grupie Orbis stale działa komisja BHP, która skupia przedstawicieli pracodawcy, pracowników oraz w miarę potrzeb niezależnych ekspertów oraz sieć społecznych inspektorów pracy, którzy pomagają w tworzeniu bezpiecznego miejsca pracy.

POLITYKA ANTYDYSKRYMINACYJNA I WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI

Specyfika branży hotelarskiej sprawia, że mamy okazję gościć klientów z różnych krajów, kultur i o różnych przekonaniach, a nieraz także o specjalnych potrzebach. Szanujemy ich różnorodność, dlatego staramy się, aby czuli się u nas dobrze i komfortowo pod każdym względem. Zapobiegamy wszelkim możliwym przypadkom dyskryminacji w dostępie do naszych usług, przystosowując do potrzeb poszczególnych grup m.in. budynki, urządzenia i instalacje oraz praktyki i procedury.

[GRI 406-1] Różnorodność naszych pracowników postrzegamy jako wartość. Mogą oni liczyć na identyczny dostęp do szkoleń oraz jednolite zasady dotyczące wynagrodzeń, awansów czy mobilności geograficznej. Jesteśmy także uważni na prawa i potrzeby naszych pracowników będących rodzicami. W roku 2012 Grupa Orbis podpisała Kartę Różnorodności Forum Odpowiedzialnego Biznesu.⁴ W codziennym funkcjonowaniu, kontaktach z interesariuszami oraz w tworzeniu wartości w Grupie Orbis szanujemy zapisy Karty:

*Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażone na zachowania dyskryminacyjne** nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.⁵*

⁴ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/> [03.02.2020]

⁵ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/dokument/> [03.02.2020]

Poza zewnętrznymi wytycznymi posiadamy również Politykę Różnorodności w formie osobnego dokumentu.

W naszych programach szkoleniowych oraz materiałach e-learningowych, dostępnych dla wszystkich pracowników w intranecie, uwzględniamy tematykę różnorodności i nie-dyskryminacji. Od naszych dostawców, podwykonawców i usługodawców wymagamy stosowania określonych zasad przeciwdziałania dyskryminacji, opisanych w Polityce zakupów Grupy Orbis.

[GRI 406-1] Opis procedury zgłaszania nieprawidłowości w Grupie Orbis zaprezentowany został w rozdziale **Program Compliance**.

[GRI 102-17] [GRI 406-1] W roku 2019 w Grupie Orbis nie zostały zgłoszone żadne skargi dotyczące dyskryminacji.

Sieć RiiSE

Po transformacji w roku 2018, sieć WAAG została przekształcona w RiiSE – nową sieć otwartą zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn zatrudnionych w strukturach Accoru. Jej działanie opiera się w szczególności na dzieleniu się wiedzą za pośrednictwem programu mentorskiego, zwalczania wszelkich form dyskryminacji i wykluczenia oraz promowaniu kobiecych talentów na odpowiedzialnych stanowiskach.

Oprócz mentoringu i popularyzowania różnorodności, RiiSE dąży do zwalczania stereotypów, seksizmu i wykorzystywania seksualnego - poprzez podnoszące świadomość kampanie komunikacyjne, konferencje i warsztaty.

W 2019 r. RiiSE realizował wewnętrzną kampanię komunikacyjną rozpowszechnioną w regionie Orbisu, mającą na celu przełamanie stereotypów dotyczących kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Ponadto w ramach sieci, zarówno w hotelach, jak i biurach spółki w regionie organizowane były spotkania i szkolenia, z czego dwa największe odbyły się w Budapeszcie i Bukareszcie.

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

[GRI 404-2] Wsparcie naszych pracowników w osiąganiu coraz lepszych wyników i poszerzaniu kompetencji stanowi jedną z podstaw naszego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim. Dla naszych pracowników przygotowaliśmy bogatą ofertę programów i szkoleń. Wybrane programy wraz z opisami prezentowane są poniżej:

ORBIS JUNIOR FAST TRACK

programy przygotowujące utalentowanych pracowników do objęcia stanowiska kierownika działu (w 2019 r. wzięło w nich udział 19 osób).

ORBIS MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM

program zarządzania karierami w Grupie Orbis.

ACCOR BERNACHES AWARDS

wewnętrzny program Grupy Accor nagradzający personel i managerów, których praca, zaangażowanie i postawy ucieleśniają wartości firmy.

INTERNATIONAL HOSPITALITY MANAGEMENT PROGRAM

podyplomowe studia z zarządzania w hotelarstwie dla dyrektorów hoteli pragnących zdobyć doświadczenie na arenie międzynarodowej. IHMP jest realizowany w współpracy z Accor oraz ESSEC Business School (w 2019 r. ukończyła go 1 osoba).

Sukcesy naszych pracowników

Dyrektor Generalna Hotelu Mercure Warszawa Grand zdobyła tytuł Hotelarza Roku 2019 w konkursie magazynu „Hotelarz”, w kategorii Hotelarz w wieku do 35 lat.

Hotel Novotel Gdańsk Centrum z nagrodą Prezydent Miasta Gdańska, Aleksandry Dulkiwicz "Firma Odpowiedzialna Społecznie" - Novotel Gdańsk Centrum otrzymał niezwykle cenne wyróżnienie Firmy Odpowiedzialnej Społecznie – nagrodę za codzienną i bezinteresowną pomoc, wyjątkową empatię i działania na rzecz lokalnej społeczności.

Ocena pracownicza

[GRI 404-3] Pracownicy Grupy przechodzą proces oceny okresowej, który kończy się określeniem potencjału zawodowego pracownika i w odniesieniu do jego kompetencji oraz wyników pracy prowadzi do zaplanowania dalszych działań rozwojowych zgodnie z modelem 70-20-10.

Statystyki dotyczące szkoleń pracowniczych

[GRI 404-1] Poniżej prezentowane są statystyki dotyczące przeprowadzonych szkoleń za rok 2019:

Średnia liczba godzin na pracownika z podziałem wg. Płci i kategorii stanowiska pracownika* dla jednostki dominującej Orbis S.A.

	Kobiety	Mężczyźni	Średnia dla kategorii stanowisk
Staff	1,12	1,11	1,11
Middle manager	4,20	3,04	3,62
Manager	6,24	4,07	5,15
Średnia dla płci	3,85	2,74	

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Liczba godzin szkoleniowych z podziałem według kraju działalności	
Polska	52550
Czechy	3763
Słowacja	1015
Litwa	735
Rumunia	108
Węgry	14091
Łącznie	72262

*Objaśnienie kategorii stanowiska:

- Staff – stanowiska niemanagerskie
- Middle manager – stanowiska: kierownik, zastępca kierownika, koordynator, kierownik projektu
- Manager – stanowisko: dyrektor

Spółeczeństwo

W Grupie Orbis jesteśmy świadomi wpływu, jaki mamy i mieć możemy na otoczenie społeczne. Z uwagi na charakter prowadzonej działalności oraz naszą pozycję na rynku posiadamy zasoby umożliwiające między innymi uwrażliwienie otoczenia na kwestie związane np. z prawami człowieka lub zmianami klimatycznymi. W naszą aktywność w sferze społecznej angażujemy interesariuszy – gości, społeczności lokalne i organizacje pozarządowe. Szczegóły komunikacji ze zidentyfikowanymi istotnymi grupami interesariuszy zostały zaprezentowane szerzej w rozdziale **O Grupie**. Naszą politykę w obszarze społecznym stanowi Karta Etyki i CSR. Więcej informacji o Kartce Etyki i CSR umieszczono w podrozdziale **Kultura, etyka i prawa człowieka w Grupie Orbis** w rozdziale **O Grupie**.

ZAPOBIEGANIE WYKORZYSTYWANIU DZIECI I MŁODZIEŻY

[GRI 408-1] Przeciwdziałamy wykorzystywaniu seksualnemu dzieci i młodzieży. Nasza polityka opiera się na Kodeksie Postępowania, opracowanym z inicjatywy End Child Prostitution, Child Pornography & Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT) – międzynarodowej sieci organizacji pozarządowych dążących do wyeliminowania problemu dziecięcej prostytucji, dziecięcej pornografii i handlu dziećmi do celów seksualnych. Pozostajemy jedyną grupą hotelową w Europie Środkowo-Wschodniej, która nie tylko podpisała Kodeks, ale przede wszystkim wdrożyła procedury chroniące najmłodszych. Dając dobry przykład staramy się zachęcać do działania innych hotelarzy, tak by nasze podejście stało się standardem w branży.

ZOSTAJĄC SYGNATARIUSZAMI KODEKSU ZOBOWIĄZALIŚMY SIĘ DO:

- Sformułowania wewnętrznej polityki przeciwdziałania wykorzystywaniu seksualnemu dzieci
- Cyklicznego szkolenia personelu hotelowego w zakresie rzeczonyj polityki
- Wprowadzenia w umowach z dostawcami klauzuli informującej o działaniach podejmowanych przeciwko turystyce seksualnej
- Informowania turystów za pomocą katalogów, broszur, ulotek, spotów czy stron internetowych o problemie wykorzystywania seksualnego dzieci i zaangażowaniu biznesu w działania mające mu przeciwdziałać
- Informowania kluczowych osób w otoczeniu lokalnym o prowadzonej przez firmę polityce oraz do współpracy z miejscowymi jednostkami policji, taksówkarzami, właścicielami barów i restauracji itp.
- Corocznego raportowania

100 % naszych hoteli uczestniczy w programie ochrony dzieci.

PRZECIWDZIAŁANIE MARNOTRAWSTWU JEDZENIA

Według statystyk rocznie marnuje się około 1/3 wyprodukowanej żywności co daje wynik na poziomie 1.3 miliarda ton. Marnotrawstwo żywności ma ogromne i wielopłaszczyznowe skutki. Marnotrawstwo żywności jest równoznaczne marnotrawstwu wody, której ochrona jest

wpisana w Agendę Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030. Zjawisko to ma również swoje finansowe przełożenie - roczne straty w zmarnowanej żywności krajów wysoko rozwiniętych i rozwijających się są szacowane odpowiednio na 680 i 310 miliardów USD.⁶

W obliczu narastającego kryzysu klimatycznego marnotrawstwo żywności staje się jednym z istotnych obszarów wymagających zdecydowanych działań – emisje związane ze zmarnowaną żywnością odpowiadają za około 11% całkowitej emisji gazów cieplarnianych.⁷

W 2019 roku w ramach ograniczania marnotrawstwa żywności rozpoczęliśmy współpracę z Too Good to Go (TGTG), międzynarodowej aplikacji do walki z marnowaniem jedzenia. Dzięki aplikacji Too Good To Go użytkownicy mają szansę uratować przez wyrzuceniem pełnowartościowe produkty czy posiłki kupując je w bardzo atrakcyjnych cenach. Ten niewielki krok i zmiana myślenia człowieka może mieć wielki wpływ na planetę. W 2019 r pilot programu został uruchomiony w listopadzie w Hotelu Novotel Warszawa Centrum i w sumie uratowano 430 posiłków. W 2020 r planujemy rozszerzenie współpracy na kolejne hotele Orbisu.

Wychodzimy naprzeciw powyższemu problemowi, nie tylko doskonaląc metody dopasowywania zakupów do zapotrzebowania. Wzorcowym przykładem jest tutaj postawa hotelu Novotel Warszawa Centrum, który w 2016 r. jako pierwszy hotel w Polsce wprowadził program ograniczania marnotrawstwa żywności. Tamtejszy szef kuchni zaczął zmieniać nawyki pracowników oraz klientów. Rozpoczął od warsztatów dla pracowników kuchni, podczas których pokazał, jak gotować bez marnowania. Następnie wprowadzono rejestrowanie wszystkich odpadów żywnościowych i miejsc ich powstania za pośrednictwem systemu Winnow, służącego do kompleksowego monitorowania marnotrawstwa żywności, składającego się z zestawu cyfrowych wag oraz tabletu podłączonego do aplikacji w chmurze. Dzięki systemowi Winnow udało się ustalić, że połowa odpadów powstaje w sali restauracyjnej, czyli jest generowana przez gości (niedojezione posiłki, resztki w postaci kości czy skorupki od jaj), a druga połowa – w kuchni (obierki, odcięte części warzyw i mięsa, skorupki, kości itp.)

Nasze podejście do zarządzania w kwestii przeciwdziałania marnotrawstwu jedzenia opiera się o model:

- REFUSE (NIE KUPUJ) – eliminujemy z zamówień produkty generujące szczególnie dużo odpadów np. wiele małych i trudnych do przetworzenia opakowań
- REDUCE (REDUKUJ) – dostosowujemy rozmiar wydawanych w bufecie porcji tak aby klient mógł najpierw spróbować dania a następnie zdecydować, czy weźmie drugą porcję
- REUSE (WYKORZYSTUJ PONOWNIE) – ponownie wykorzystujemy niektóre produkty do komponowania potraw np. fusy od kawy do ciasta kawowego czy wiórki marchwi po wyciskaniu soku do ciasta
- RECYCLE (PRZETWARZAJ) – kupujemy żywność w dużych opakowaniach po czym jest ona przekładana do małych opakowań wielokrotnego użytku a samo pierwotne opakowanie trafia do recyklingu; przykładem może być jogurt przelewany z dużych wiader do małych słoiczków, co ogranicza ilość powstających odpadów plastikowych

⁶ <http://www.fao.org/home/en/> [10.02.2020]

⁷ <https://www.worldwildlife.org/stories/fight-climate-change-by-preventing-food-waste> [10.02.2020]

- ROT (KOMPOSTUJ) – w naszych hotelach zakładamy ogródki wyposażone w kompostowniki

Nowa Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności Accor

Ponieważ jesteśmy także restauratorami, zdajemy sobie sprawę, że dzisiejszy model żywności nie jest zrównoważony i wymaga kompleksowych zmian. Dlatego też, zobowiązaliśmy się do wdrożenia Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności, tak, aby osiągnąć do końca 2020 r. 9 celów w każdym hotelu działającym pod wybraną marką Accoru:

- 1) zmniejszenie marnotrawstwa żywności średnio o 30%,
- 2) preferowanie lokalnych dostawców i produktów sezonowych,
- 3) zwiększenie wyboru produktów Bio i wspieranie ekologicznego rolnictwa,
- 4) preferowanie dostawców, którzy dbają o dobrostan zwierząt,
- 5) wykluczenie zagrożonych gatunków ryb i promowanie odpowiedzialnego rybołówstwa,
- 6) wyeliminowanie plastików jednorazowego użytku,
- 7) usuwanie kontrowersyjnych dodatków do żywności oraz zmniejszenie ilości tłuszczu i cukru,
- 8) podawanie kawy i herbaty ze zrównoważonych upraw,
- 9) spełnianie zróżnicowanych potrzeb żywieniowych. Nowa Karta Zdrowej i Zrównoważonej Żywności została wdrożona na początku 2019 r. i objęła wszystkie hotele pod marką Accor w regionie Europy Wschodniej.

WALKA Z WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

[GRI 413-1] Tematyka poprawy warunków grup wykluczonych nie tylko na rynku pracy, ale w ujęciu ogólnospołecznym wpisuje się w zestaw wyzwań, które współczesność stawia również przed firmami. W ramach przyjętej przez nas Karty Etyki i CSR zdefiniowane zostały ramy naszego podejścia do współpracy ze społecznościami lokalnymi. Dbamy o zapewnianie osobom wywodzącym się ze społeczności lokalnych równych szans w zatrudnieniu w naszych hotelach. Monitorując na bieżąco zmiany widoczne w strukturze społeczeństwa jesteśmy w stanie dopasowywać nasze podejście do pojawiających się nowych wyzwań takich jak aktywizacja osób starszych na rynku pracy lub zwiększająca się liczba pracowników z poza Polski na polskim rynku pracy.

Jako Grupa działamy na międzynarodowym i różnorodnym rynku. Dostosowujemy rozwiązania będące realizacjami przyjętych przez nas wartości do warunków panujących w poszczególnych lokalizacjach.

Działania w Polsce

Z inicjatywy pracowników w Polsce aktywnie wspieraliśmy społeczności lokalne, m.in: hotel Mercure Gdańsk Posejdon współpracował ze Szkołą Specjalną w Gdańsku, przyjmując młodzież na praktyki; hotel ibis budget Wrocław Stadion brał udział w zbiórce pieniędzy na rzecz Wrocławskiego Hospicjum dla Dzieci - w ramach akcji „ubraniadooddania.pl” za każdy zebrany i przekazany kilogram odzieży przekazano dodatkowe pieniądze; hotel Novotel Szczecin i ibis budżet Szczecin aktywnie uczestniczyły w akcji „Spotkanie przy zupie” – regularnie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

przygotowując zupełnie dla osób bezdomnych; hotel Novotel Katowice Centrum przekazał wycofaną z użytku pościel dla Stowarzyszenia Opieki Paliatywnej „Nadzieja” Szpitala Miejskiego w Będzinie i Stowarzyszenia Charytatywnego Centrum-Arka z Będzina; hotel Mercure Wrocław Centrum jest stałym opiekunem w fundacji Matuzalki; hotel Novotel Gdańsk wspiera działalności Klubu Seniora „Motława”; hotel Mercure Warszawa Grand przekazał m.in. meble, pościel fundacjom: Monar oraz Habitat Humanity; hotel Sofitel Grand Sopot wspiera Schronisko dla Zwierząt Sopotkowo; hotel Novotel Warszawa Centrum współpracuje ze Szkołą dla dzieci niewidomych w Laskach; Hotel Mercure Kraków Stare Miasto brał udział w zbiorce zapasu karmy oraz koców, legowisk, misek dla podkrakowskiego schroniska dla zwierząt Psie Pole, hotel Sofitel Wrocław Old Town współpracuje z Wrocławskim Hospicjum dla dzieci, hotele ibis i Mercure Gdańsk Stare Miasto były Partnerem Polsko-Francuskiej Wielkiej Gali Charytatywnej na rzecz Hospicjum Bursztynowa Przystań w Gdyni; hotel Sofitel Warsaw Victoria już siódmy raz z rzędu wspierał doroczny bal charytatywny „Gwiazdy Dobroczyńności”, za co został nagrodzony statuetką „Przyjaciel Plebiscytu Gwiazdy Dobroczyńności”, Pracownicy Biura Zarządu 4 raz z rzędu zorganizowali akcję „List do świętego Mikołaja”, wspierając dzieci ze świetlicy środowiskowej „Mały Książę” w Warszawie.

Działania na Węgrzech

Grupa Orbis aktywnie wspiera Węgierski Czerwony Krzyż, co roku pracownicy biorą udział w charytatywnych maratonach Vivicitta oraz Spar Marthon, a także przekazują fundusze i niezbędną pomoc dla podopiecznych fundacji Suhanj!, zajmującej się rehabilitacją osób z niepełnosprawnością poprzez sport.

Działalność sponsoringowa i charytatywna Grupy Hotelowej Orbis realizowana jest w krajach, gdzie spółka prowadzi działalność, odbywa się zgodnie z przyjętymi priorytetami komunikacji korporacyjnej i marketingowej spółki oraz ma oparcie w Karcie Etyki i CSR.

[GRI 413-2] W ramach prowadzonej przez Grupę Orbis działalności nie zidentyfikowano zdarzeń mogących wyrzucić potencjalny negatywny wpływ na funkcjonowanie społeczności lokalnej.

POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

[GRI 201-4] [GRI 415-1] Grupa Orbis nie angażuje się w sponsoring działalności politycznej. W 2019 roku Grupa Orbis nie otrzymała dofinansowania ze strony organów państwowych.

[GRI 419-1] W raportowanym okresie na Grupę Orbis nie zostały nałożone kary ani nie toczyły się postępowania w zakresie socjoekonomicznym.

Zaczytani

Z inicjatywy naszych pracowników Grupa Orbis uczestniczyła w 2019 r. w akcji „Zaczytani”.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Zaczytani promują czytelnictwo i edukację społeczną poprzez prowadzenie Wielkiej Zbiórki Książek i otwieranie bibliotek na oddziałach szpitalnych, w placówkach medycznych i socjalnych, w miejscach gdzie książka nabiera niezwykłej mocy. W ramach Wielkiej Zbiórki 2019 hotele Grupy Orbis zebrały i przekazały w sumie 10,5 tysiąca książek.

Wsparcie dla WOŚP

W 2019 r. Hotele Grupy Orbis wspierały Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy, wszyscy wolontariusze mogli skorzystać z darmowego poczęstunku w naszych hotelach podczas 27 Finału WOŚP.

Środowisko naturalne

[GRI 307-1] Prowadzona przez Grupę Orbis działalność w branży hotelarskiej wpływa na środowisko w różnych obszarach. Do najważniejszych z nich należą:

- emisje gazów cieplarnianych
- zużycie energii
- zużycie wody
- odprowadzane ścieki
- gospodarka odpadami
- bioróżnorodność

Polityka Grupy Orbis w zakresie wpływu na środowisko naturalne jest określona przez program „Planet 21”. Aktualnie obowiązująca polityka została zaplanowana na lata 2016-2020 i jest kontynuacją polityki obowiązującej w latach 2011-2015.

Dwa podstawowe cele określone w programie „Planet 21” to:

- Ograniczenie w okresie 2016-2020 odpadów żywnościowych o 30%.
- Wszystkie budynki nowe i podlegające renowacji w latach 2016-2021 będą budynkami o niskim śladzie węglowym.

W 2019 nie było przypadków naruszeń przepisów o ochronie środowiska w Grupie Orbis, a na Orbis S.A. ani na spółki z Grupy Orbis nie zostały nałożone sankcje z tytułu naruszeń przepisów o ochronie środowiska.

ZMIANY KLIMATU

[GRI 201-2] Zmiany klimatu powodują zjawiska, które mają wpływ zarówno na procesy przebiegające w środowisku naturalnym, jak też społeczne i gospodarcze. Stanowią one istotne wyzwanie dla branży turystycznej i hotelarskiej. Zarząd Orbisu analizuje wzajemne wpływy zmian klimatu na Grupę i procesów operacyjnych Grupy na dynamikę zmian klimatu. Analizy te prowadzone są we współpracy z Accorem, a działania podejmowane w ich wyniku realizowane są w sposób skoordynowany z polityką klimatyczną naszego partnera. W ocenę wyników analiz włączona jest także Rada Nadzorcza Orbisu.

W wyniku przeprowadzonych analiz zidentyfikowane zostały następujące ryzyka związane ze zmianami klimatu, które obejmują możliwe kierunki wpływu zmian klimatu na Orbis:

Kategoria	Ryzyko	Skutki dla Orbis	Horyzont czasowy	Skutki finansowe
Dostępność surowców energetycznych	Zmiana źródeł wytwarzania energii Wyczerpywanie się rezerw rzadkich surowców naturalnych	Wzrost kosztów operacyjnych	Krótki	Wysokie
Nagłe zjawiska pogodowe	Wzrost częstotliwości i/lub intensywności nagłych	Częściowe lub całkowite zniszczenie	Krótki	Wysokie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

	zjawisk pogodowych (susze, powodzie, burze, gradobicia, huragany)	aktywów i przerwanie działalności operacyjnej Obniżenie atrakcyjności wybranych celów turystycznych Zagrożenie bezpieczeństwa gości i pracowników Wzrost kosztów ubezpieczeń		
Zmiany w przepisach prawa	Podwyższenie wymogów w zakresie efektywności energetycznej budynków Wprowadzenie nowych podatków i opłat	Wzrost kosztów nowych hoteli, wzrost kosztów funkcjonowania istniejących hoteli Sankcje w przypadku braku zgodności z przepisami	Średni	Wysokie
Wzrost kosztów transportu	Zmniejszenie liczby gości	Spadek liczby gości hoteli Zastępowanie wizyt innymi sposobami kontaktu (tele-kontakt, rzeczywistość wirtualna)	Długi	Wysokie
Braki wody	Zmniejszenie zasobów wody, braki wody, konflikty o wodę	Okresowe braki dostępności wody, wzrost kosztów, nowe regulacje w zakresie wykorzystania zasobów wody	Krótki	Średnie
Trudności w pozyskiwaniu żywności	Obniżenie plonów (produktywności) rolnych, wzrost zmienności cen, zagłada gatunków	Wzrost kosztów żywności, obniżenie jakości	Długi	Średnie
Zniszczenie bioróżnorodności	Wyginięcie dzikich gatunków roślin i zwierząt	Obniżenie atrakcyjności wybranych celów turystycznych	Długi	Niskie
Zdrowie / epidemie	Wzrost temperatur, rozpowszechnienie nowych chorób Ułatwione roznoszenie, szybsza adaptacja i mutacje wirusów	Obniżenie atrakcyjności wybranych celów turystycznych Zagrożenie bezpieczeństwa gości i pracowników	Długi	Niskie

Wpływ Orbis na zmiany klimatu jest z kolei związany przede wszystkim z jednym obszarem – emisjami gazów cieplarnianych w wyniku zużycia energii w hotelach. Grupa Orbis monitoruje emisje gazów cieplarnianych w trybie rocznym, a kalkulacje dotyczą zakresów 1 i 2, czyli emisji bezpośrednich oraz pośrednich wynikających ze zużycia kupowanej energii elektrycznej i ciepłej. W 2019 roku wyniosły one 78,2 tys. ton CO₂ i były niższe o 2,6% niż przed rokiem. Szczegółowe informacje na ten temat zostały omówione w rozdziale *Emisje Gazów Cieplarnianych*.

Jednym z sześciu głównych celów programu zrównoważonego rozwoju Planet 21 są budynki niskoemisyjne. Ten cel definiuje strategię Orbis w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu. Jego realizacja przyczynia się do obniżania zużycia energii elektrycznej i ciepłej w hotelach, a co za tym idzie do obniżenia emisji gazów cieplarnianych związanych z działalnością operacyjną Grupy. Szczegółowe informacje na temat obniżania zużycia energii zostały przedstawione w rozdziale *Paliwa i energia*.

Partner Orbisu, Accor, był w 2019 roku w trakcie rewizji swojej strategii klimatycznej z uwagi na przeprowadzoną w 2018 roku transakcję wydzielenia aktywów do spółki AccorInvest. W zależności od decyzji, które mogą być podjęte przez inwestora w 2020 roku, zmianie może ulec także strategia klimatyczna Grupy Orbis.

PALIWA I ENERGIA

Hotele są budynkami, które zużywają energię przez całą dobę i przez cały rok. Dlatego też osiągnięcie wysokiej efektywności energetycznej budynków oraz ograniczenie zużycia energii jest tak ważne dla zmniejszania śladu środowiskowego Grupy Orbis. Mniejsze zużycie energii i wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych przekłada się także na ograniczanie emisji gazów cieplarnianych.

[GRI 302-1] Zużycie energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych

Mwh	Orbis S.A.			Grupa Kapitałowa Orbis		
	2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r
Energia elektryczna	50 933,0	50 428,7	-1,0%	79 088,4	77 501,2	-2,0%
Energia ciepła, w tym:	58 051,1	54 175,0	-6,7%	89 367,4	84 061,2	-5,9%
Energia ciepła z sieci miejskiej	48 996,2	45 790,9	-6,5%	77 176,6	49 091,8	-36,4%
Gaz ziemny wysokometanowy	9 054,9	8 384,2	-7,4%	12 190,8	34 969,5	+186,9%
Energia elektryczna i ciepła łącznie	108 984,1	104 603,7	-4,0%	168 455,9	161 562,5	-4,1%

Z uwagi na uwarunkowania ustawowe w Polsce nie jest możliwe podanie szczegółowego odsetka energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych w 2019 roku. W 2018 roku odsetek energii ze źródeł odnawialnych w energii elektrycznej wynosił 38%.

[GRI 302-3] *[GRI 302-4]* *[GRI 302-5]* Wskaźniki intensywności energetycznej

Jednostka	Orbis S.A.			Grupa kapitałowa Orbis S.A.		
	2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Zużycie energii na pokój na rok	Kwh/pokój/rok	32,26	30,77	-4,6%	33,11	31,60	-4,6%
Zużycie energii na osobonoc	Kwh/osobonoc	30,18	28,49	-5,6%	29,48	28,13	-4,6%

Redukcja wskaźników zużycia energii jest wynikiem działań systemowych realizowanych od 11 lat i stale jest utrzymywany trend malejący. Wskaźniki zużycia energii są planowane i rozliczane corocznie. Różnice wskaźników zużycia pomiędzy grupą ORBIS a ORBIS SA wynikają z odmiennych warunków klimatycznych.

Zużycie paliw w pojazdach

	2018		2019		Zmiana r/r
	Mg	Mwh	Mg	Mwh	
Benzyna bezołowiowa	62,3	766,6	43,5	535,3	-30,2%
Olej napędowy	42,1	502,9	39,5	471,8	-6,2%
Paliwa w pojazdach łącznie	104,4	1 269,5	83,0	1 007,1	-20,5%

Paliwa zużywane są w pojazdach wyłącznie w Orbis SA, a zatem wskazane wyżej wartości dotyczą zarówno Orbis SA, jak i Grupy Orbis.

Redukcja zużycia energii

W Grupie Orbis kładziemy silny nacisk na kontrolowanie zużycia energii w hotelach. Pozwala to osiągać nie tylko korzyści środowiskowe, ale także finansowe. Staramy się także wykorzystywać odnawialne źródła energii. W nowo budowanych hotelach własnych często instalowane są systemy fotowoltaiczne.

Nasze główne działania na rzecz minimalizacji zużycia energii elektrycznej to:

- stosowanie energooszczędnego oświetlenia LED w pomieszczeniach i strefach ogólnodostępnych oraz w systemach oświetlenia awaryjnego i ewakuacyjnego,
- wprowadzanie odpowiednich procedur, np. nakazujących wyłączenie zbędnego oświetlenia,
- systemy ograniczające pobór mocy w strefach produkcji gastronomicznej,
- instalowanie podliczników umożliwiających właściwe rozliczanie dzierżawców pomieszczeń i stref,
- rozliczanie ze zużycia ekip wykonujących modernizacje i remonty.

Aktualnie 12 hoteli Grupy Orbis wytwarza część wykorzystywanej przez siebie energii ze źródeł odnawialnych, a 46 hoteli kupuje taką energię.

W pierwszych latach obowiązywania aktualnego programu „Planet 21”, tj. w latach 2016-2017, przeprowadziliśmy audyty energetyczne w naszych hotelach. Od roku 2017 wdrażamy działania stanowiące odpowiedź na wnioski z tych audytów. Należą do nich m.in.:

- instalacja generatorów CO₂ pozwalających na optymalizację temperatur ciepłej wody użytkowej oraz unikanie przegrzewów termicznych,

- uzupełnienia i wymiana izolacji termicznych instalacji ciepłych i chłodniczych,
- optymalizacja czasu i temperatury załączania źródeł chłodu,
- stopniowa wymiana urządzeń o dużej energochłonności (3 chillery) na urządzenia o znacznie wyższej efektywności energetycznej.

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Emisje gazów cieplarnianych w Grupie Orbis są obliczane i raportowane w cyklu rocznym zgodnie z metodologią opracowaną przez Accor, bazującą na założeniach standardów Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard oraz ISO 14064-1:2018.

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-5]

Emisje gazów cieplarnianych w zakresach (Scope) 1 i 2

Mg CO ₂ e	Orbis S.A.			Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		
	2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r
Scope 1	657,16	567,05	-13,7%	1 691,94	1 543,26	-8,8%
Scope 2	53 678,47	52 610,00	-2,0%	78 623,86	76 652,34	-2,5%
Łącznie Scope 1+2	54 335,63	53 177,05	-2,1%	80 315,80	78 195,60	-2,6%

Emisje gazów cieplarnianych generowane w wyniku działalności Grupy Orbis w zdecydowanej większości (98%) należą do zakresu (Scope) 2 i pochodzą z wytworzenia zakupionej energii elektrycznej i ciepłej. Emisje w zakresie (Scope) 1 pochodzące ze spalania gazu na potrzeby ogrzewania budynków oraz ze zużycia paliw w pojazdach generują zaledwie 2% wszystkich emisji.

W 2019 roku emisje gazów cieplarnianych zostały obniżone w Grupie Orbis o 2,5%, do czego przyczyniło się zmniejszenie (o 2,0%) zużycia energii elektrycznej oraz obniżenie (o 5,9%) zużycia energii ciepłej z sieci miejskiej.

[GRI 305-4] Wskaźniki intensywności emisyjnej

	Jednostka	Orbis S.A.			Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		
		2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r
Emisje Scope 1+2 na pokój na rok	Kg CO ₂ e /pokój/rok	5 979,5	5 710,6	-4,5%	5 875,8	5 581,8	-5,0%
Emisje Scope 1+2 na osobonoc	Kg CO ₂ e /osobonoc	15,3	14,49	-5,3%	14,3	13,6	-4,9%

Różnice wskaźników emisji pomiędzy Orbis S.A. a Grupą Orbis wynikają zarówno z odmiennych warunków klimatycznych, jak i konsekwentnej, planowej realizacji zadań proekologicznych przez Orbis S.A. od 11 lat.

WODA I ŚCIEKI

[GRI 303-1] Woda jest jednym z podstawowych zasobów wykorzystywanych w działalności hotelarskiej i gastronomicznej. Jest ona także zasobem o ograniczonej dostępności, w szczególności na obszarach zagrożonych suszami, które mogą nasilać się w miarę postępu zmian klimatu. Dlatego też w Grupie Orbis prowadzimy działania, których celem jest ograniczenie zużycia wody i rozsądne gospodarowanie nią.

Do najważniejszych działań na rzecz minimalizacji zużycia wody należą:

- stosowanie ograniczników przepływu (perlatory, normilatory) w umywalkach, prysznicach i deszczownicach,
- utrzymywanie wymaganej sprawności obiegów ciepłej wody użytkowej,
- eliminowanie obiegów otwartych w instalacjach chłodniczych,
- regulacje i kontrole wydajności wody w spluczkach,
- wykorzystywanie wody deszczowej i tzw. wody szarej w toaletach i umywalkach,
- zainstalowanie podliczników,
- rozliczanie z zużycia wody ekip wykonujących modernizacje i remonty.

[GRI 303-3] [GRI 303-5] Zużycie wody

M ³	Orbis S.A.			Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		
	2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r
Woda pobrana z sieci miejskich	561 183	578 750	+3,1%	901 332	912 189	+1,2%
Woda pobrana z ujęć własnych	0	0	0%	0	0	0%
Łącznie zużycie wody	561 183	578 750	+3,1%	901 332	912 189	+1,2%

[GRI 303-2] [GRI 303-4] Bezpośrednim skutkiem zużycia wody jest odprowadzanie ścieków. W Grupie Orbis dążymy do ograniczania wpływu odprowadzanych ścieków na środowisko poprzez ich systematyczne podczyszczanie oraz korzystanie z produktów ekologicznych (środki czyszczące, środki ochrony roślin itp.), zawierających mniej substancji chemicznych. Jest to również jedno z kryteriów wyboru dostawców i usługodawców (dotyczy to przede wszystkim pralni). Popularyzujemy takie praktyki pielęgnacji zieleni i ochrony upraw, które ograniczają stosowanie substancji chemicznych.

Odprowadzone ścieki

M ³	Orbis S.A.			Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		
	2018	2019	Zmiana r/r	2018	2019	Zmiana r/r
Ścieki odprowadzone do sieci miejskich	561 183	578 750	+3,1%	901 332	912 189	+1,2%
Ścieki oczyszczone we własnych oczyszczalniach	0	0	%	0	0	%
Łącznie odprowadzone ścieki	561 183	578 750	+3,1%	901 332	912 189	+1,2%

SUROWCE I ODPADY

W grupie Orbis odpady są zbierane selektywnie. Odbiór odpadów komunalnych jest realizowany w systemie gospodarowania odpadami przez gminy (na podstawie deklaracji składanych w poszczególnych miejscowościach i na tym poziomie rozliczanych). Dla tych odpadów nie są wystawiane karty przekazania odpadu (KPO) – gminy traktują je jako swoją własność. Pozostałe odpady są odbierane na podstawie umów z uprawnionymi operatorami lub zleceń jednorazowych. W roku 2019 KPO były wystawiane przez operatorów i odbierających odpady. Hotele prowadzą obiektowe ewidencje odpadów (z podziałem na kody), po zakończeniu roku są przekazywane do firmy SEKA, która weryfikuje je i przygotowuje sprawozdania do Urzędów Marszałkowskich.

Nie prowadzimy składowania oraz utylizacji odpadów we własnym zakresie. Wymagany odzysk opakowań realizuje na naszą rzecz koncesjonowana organizacja (do 31.12.2019 CP Recycling Odzysk Opakowań w Krakowie, od.01.01.2020 TOM-DOLEKO-EKOLA Organizacja Odzysku Opakowań SA w Szczecinie). W ramach tej umowy wnosimy wymagane opłaty edukacyjne.

Ograniczanie zużycia plastiku

Hotele Grupy Orbis realizują ambitny plan wyeliminowania jednorazowego plastiku z pokoi hotelowych i gastronomii. Plastikowe kubeczki w łazienkach hotelowych są wymieniane na szklanki, słomki są podawane tylko, gdy gość poprosi a mieszadełka czy naczynia do jedzenia na wynos są z materiałów biodegradowalnych (np. papier, mąka kukurydziana). Trwają rozmowy z dostawcami (np. pralnie), aby wdrożyć rozwiązania, które pozwolą zminimalizować zużycie plastiku w pozostałej części łańcucha dostaw spółki.

EDUKACJA EKOLOGICZNA

Realizowane w Grupie Orbis działania zmniejszające wpływ na środowisko naturalne są uzupełniane programami, których celem jest zwiększenie świadomości ekologicznej naszych pracowników, gości, partnerów oraz społeczności lokalnych.

Program PLANT FOR THE PLANET

„Plant for the Planet” to program Accoru i Grupy Orbis polegający na sadzeniu drzew dzięki współpracy z gośćmi naszych hoteli. Zachęcamy ich do świadomego korzystania z ręczników i pościeli. Wykorzystywanie ich więcej niż raz pozwala znacząco ograniczyć zużycie wody, zmniejszyć ilość odprowadzanych ścieków, zużywanych detergentów oraz energii elektrycznej potrzebnej do codziennego prania. Program generuje też oszczędności finansowe, a 50% zaoszczędzonych środków Grupa Orbis przeznacza na lokalne działania związane z nasadzeniami nowych drzew. Odbywa się to w ramach projektu „Kosztela” realizowanego wspólnie z Fundacją AgriNatura, w ramach którego posadziliśmy w Polsce ponad 17 500 drzew owocowych tradycyjnych odmian, takich jak kosztela. Nasadzenia te wspierają 160 właścicieli niewielkich gospodarstw, którzy utrzymują się z ekologicznej produkcji żywności. Pozytywny wpływ akcji na 645 osób.

Dodatkowo już trzeci rok z rzędu Hotele Wrocławskie uczestniczyły w bicie „Zielonego Rekordu Polski”. Razem z organizacją dotlenieni.org hotele brały udział w sadzeniu drzew i krzewów: w ciągu 24h zostało zrealizowanych ponad 20 tysięcy nasadzeń.

Grupa Orbis podejmuje także działania na rzecz ochrony bioróżnorodności na terenach należących i przylegających do naszych hoteli, m.in. poprzez uwrażliwienie pracowników i gości na związane z tym kwestie. Monitorujemy także pod tym kątem nasz łańcuch dostaw. 90% naszych hoteli na stałe wykluczyło z menu swoich restauracji gatunki ryb zagrożonych wyginięciem.

Ochrona Pszczół

[GRI 304-2] Ponad 2 miliony pszczoł są pod opieką hoteli Grupy Orbis w Polsce i na Węgrzech. Hotele Grupy Orbis są współwłaścicielami blisko 40 uli. W Warszawie – hotel Novotel Warszawa Airport posiada 7 uli na swoim dachu. Z kolei rodzina hoteli ibis z Warszawy i Łodzi - ibis Warszawa Stare Miasto, ibis Warszawa Reduta, ibis Warszawa Ostrobramska, ibis Warszawa Centrum, ibis budget Warszawa Reduta, ibis budget Warszawa Centrum, ibis Styles Warszawa Centrum oraz ibis Łódź Centrum, od maja 2019 roku, jest współwłaścicielem 3 uli w pasiece w Parku Traugutta w Warszawie. Pszczele hotele są pomalowane i oznakowane zgodnie z trzema markami hoteli z rodziny ibis. Hotel Mercure Grand Warszawa zaangażował się dodatkowo w akcję „przystanek dla pszczoły w środku miasta”: sadząc rośliny miododajne na dachu hotelu. Miód wytworzony przez pszczoły w hotelach jest serwowany gościom hoteli ibis na śniadaniach. W Trójmieście, Novotel Gdańsk Marina, Sofitel Grand Sopot oraz Mercure Gdynia Centrum nawiązały współpracę z pszczelarzem zrzeszonym w Beeup.pl i zaadoptowały kolejne 3 uli będące domem dla blisko 200 000 pszczoł, które są pod czujną opieką profesjonalnego pszczelarza. Wytworzony miód jest nie tylko oferowany gościom hoteli na śniadanie, lecz także sprzedawany w hotelowych butikach. Natomiast, siedem wrocławskich hoteli Grupy - Sofitel Wrocław Old Town, Novotel Wrocław Centrum, Novotel Wrocław City, Mercure Wrocław Centrum, ibis Wrocław Centrum, ibis budget Wrocław Południe oraz ibis budget Wrocław Stadion, zdecydowały się zasponsorować 7 uli w pasiece zlokalizowanej na obrzeżach Wrocławia, gdzie każdy ul jest pszczelim hotelem odpowiadającym innemu hotelowi. Podobna

akcja opieki nad pszczołami została zainicjowana także w Krakowie. W czerwcu 2019 roku, z inicjatywy hotelu ibis Budapest City West, 19 uli stanęło na przedmieściach Budapesztu. Ponadto nowe karty menu w sieci restauracji Winestone i Novo2 na sezon jesień-zima 2019-2020 zawierają dania wegetariańskie i wegańskie tak, aby sprostać oczekiwaniom wszystkich gości. Zaangażowanie pracowników hoteli w ratowanie pszczoł czy wprowadzanie dań wegetariańskich i wegańskich do kart restauracyjnych są tylko jednym z 9 zobowiązań Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności Accoru i Orbisu.

Do Not Clean My Room

Do projektu Do Not Clean My Room angażujemy naszych gości którzy pozostają na więcej niż jeden nocleg, zachęcamy ich do rezygnacji z pełnego sprzątnięcia pokoju (wynoszone są tylko śmieci i uzupełniane są zużyte kosmetyki), co redukuje zużycie wody i chemii, w zamian za dodatkowe punkty w ramach programu lojalnościowego.

O sprawozdaniu

[GRI 102-45] [GRI 102-46] [GRI 102-48] [GRI 102-49] [GRI 102-54] Niniejsze Sprawozdanie (nazywane w innych miejscach Raportem) zawiera sprawozdanie Orbis S.A. (jednostki dominującej Grupy Kapitałowej) oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019. Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z Ustawą o Rachunkowości (art. 49b oraz art. 55 ust 2b-2e). Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie ze standardem raportowania GRI z zastosowaniem wymogów wersji Core. W niniejszym raporcie zmianę wobec poprzednich lat stanowi zastosowanie wytycznych TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) dla raportowania kwestii środowiskowych. W raporcie nie dokonuje się korekt względem zawartości poprzednich raportów.

[GRI 102-50] [GRI 102-52] Zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019 obejmuje informacje i skonsolidowane dane niefinansowe Grupy Kapitałowej Orbis S.A. i jej jednostki dominującej Orbis S.A. za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku.

[GRI 102-56] Niniejsze Sprawozdanie nie było poddawane zewnętrznej weryfikacji.

[GRI 102-51] Poprzednie Sprawozdanie niefinansowe Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. zostało opublikowane 21 lutego 2019 roku.

Określenia „Orbis” oraz „Grupa Orbis” oznacza w niniejszym raporcie zarówno Orbis S.A. (jednostkę dominującą grupy kapitałowej) jak i Grupę Kapitałową Orbis S.A. (jednostkę dominującą wraz ze wszystkimi jednostkami zależnymi). W sytuacjach, gdy prezentowane są dane lub informacje różniące się dla jednostki dominującej i grupy kapitałowej, informacje te są wyraźnie rozróżnione za pomocą określeń „Orbis S.A.” i „Grupa Kapitałowa Orbis S.A.”

[GRI 102-53] W przypadku jakichkolwiek pytań związanych ze Sprawozdaniem niefinansowym prosimy o kontakt:

Dorota Nowotny

+48 22 829 39 24

dorota.nowotny@accor.com

Tabele zgodności z Ustawą o Rachunkowości

Wymóg ustawy o rachunkowości	Strony
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	6, 9, 12, 14
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	3
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3)	
Polityka w obszarze środowiskowym	14, 56
Polityka w obszarze społecznym	33, 50

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Polityka w obszarze praw człowieka	33, 41
Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	33
Polityka w obszarze pracowniczym	33, 41
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	45
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	28, 56

Tabela zgodności z wytycznymi TCFD

REKOMENDACJE TCFD	STRONY
Governance	
Describe the board's oversight of climate-related risk and opportunities	4
Describe management's role in assessing and managing climate-related risks and opportunities	21, 56
Strategy	
Describe the climate-related risks and opportunities the organization has identified over the short, medium and long term.	W ramach niniejszego raportu nie są prezentowane strategiczne cele z podziałem na horyzonty czasowe
Describe the impact of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy and financial planning	31, 56
Describe the resilience of the organization's strategy, taking into consideration different climate-related scenarios, including a 2°C or lower scenario.	W ramach niniejszego raportu nie są prezentowane wyniki analiz scenariuszowych
Risk management	
Describe the organization's processes for identifying and assessing climate-related risks.	28
Describe the organization's processes for managing climate-related risks.	56
Describe how processes for identifying, assessing, and managing climate-related risks are integrated into the organization's overall risk management.	56
Metrics and targets	
Disclose the metrics used by the organization to assess climate-related risks and opportunities in line with its strategy and risk management process.	57, 60
Disclose scope 1, scope 2, and, if appropriate, scope 3 greenhouse gas (ghg) emissions, and the related risks.	60, emisje w zakresie 3 nie są prezentowane w ramach niniejszego raportu
Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.	W ramach niniejszego raportu nie są prezentowane strategiczne cele z podziałem na horyzonty czasowe

INDEKS GRI

[GRI 102-55]

	WSKAŹNIK	OPIS	STRONA
GRI 102: WSKAŹNIKI PODSTAWOWE			
1. PROFIL ORGANIZACJI	102-1	Nazwa organizacji	6
	102-2	Aktywność, marki, produkty i usługi	6
	102-3	Lokalizacja siedziby	6
	102-4	Lokalizacje operacji	6
	102-5	Forma własności i struktura prawna	15
	102-6	Obsługiwane rynki	6
	102-7	Skala operacji	6, 41
	102-8	Informacje o pracownikach i innych świadczących pracę	41, 42
	102-9	Łłańcuch dostaw	38
	102-10	Znaczące zmiany w organizacji łańcucha dostaw	10, 39
	102-11	Podjęcie do zasady ostrożności	28

	102-12	Uczestnictwo w zewnętrznych inicjatywach	8
	102-13	Członkostwo w organizacjach	8
2. STRATEGIA	102-14	Oświadczenie najwyższych struktur zarządczych	4
	102-15	Kluczowe czynniki wpływu, ryzyka oraz szanse	29
3. ETYKA I SPÓJNOŚĆ	102-16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	33
	102-17	Mechanizmy wyjaśniania wątpliwości w obszarze etyki	37, 48
	102-18	Struktura zarządcza	17, 20, 21
	102-19	Delegowanie autorytetu	21
264. ZARZĄDZANIE	102-20	Organy zarządcze odpowiedzialne za obszary ESG	21, 49
	102-21	Komunikacja z interesariuszami w zakresie tematów ESG	26
	102-22	Skład najwyższych ciał zarządczych	12
	102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	20
	102-24	Procedury wyboru najwyższych organów zarządczych	17, 20

102-25	Postępowanie przy konflikcie interesów	34
102-26	Rola wyższego kierownictwa w ustalaniu wartości i definiowaniu strategii oraz celów	4
102-27	Procedura informowania wyższych struktur zarządczych w obszarach ESG	21
102-28	Metody oceny skuteczności najwyższych struktur zarządczych	21
102-29	Procedury identyfikacji i zarządzania najważniejszymi czynnikami wpływu w obszarach ESG	29
102-30	Efektywność procesów identyfikacji ryzyka	29
102-31	Procedury weryfikacyjne w obszarach ESG	29
102-32	Rola najwyższego kierownictwa w raportowaniu niefinansowym	4, 23
102-33	Komunikacja kwestii krytycznych	34
102-34	Liczba i opis komunikowanych kwestii krytycznych	37
102-35	Polityka płacowa	22
102-36	Proces podejmowania decyzji przy ustalaniu polityki płacowej	22
102-37	Wpływ interesariuszy na politykę płacową	22
102-38	Całkowita roczna kwota wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki w stosunku do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników organizacji	22

	102-39	Zmiany procentowe w stosunku całkowitego wynagrodzenia najwyższej zarabiającej jednostki do mediany wynagrodzeń pozostałych pracowników	22
	102-40	Lista grup interesariuszy	26
	102-41	Negocjacje przy układach zbiorowych	26,44
5. ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY	102-42	Procedura identyfikacji interesariuszy	26
	102-43	Podejście do zaangażowania interesariuszy	26
	102-44	Kluczowe kwestie zgłaszane przez interesariuszy	28
	102-45	Podmioty ujęte w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych	65
	102-46	Definiowanie zawartości i granic raportu	65
6. PRAKTYKI RAPORTOWANIA	102-47	Lista istotnych zagadnień	23
	102-48	Korekty informacji	65
	102-49	Zmiany w raportowaniu	65
	102-50	Okres raportowania	65
	102-51	Data ostatniego raportu	65

	102-52	Cykl raportowy	65
	102-53	Osoba do kontaktu	65
	102-54	Oświadczenie zgodności ze standardem GRI	65
	102-55	Indeks treści GRI	67
	102-56	Zewnętrzna weryfikacja	65
GRI 103: PODEJŚCIE ZARZĄDCZE			
	103-1	Objaśnienia granic raportowania	23
PODSTAWOWE WYMOGI DLA RAPORTOWANIA PODEJŚCIA ZARZĄDCZEGO	103-2	Podejście zarządcze i jego elementy	23
	103-3	Ocena podejścia zarządczego	26
	201-1	Bezpośrednia wytworzona i dystrybuowana wartość ekonomiczna	6
GRI 201: EFEKTYWNOŚĆ GOSPODARCZA	201-2	Skutki finansowe i dalsze ryzyka związane ze zmianą klimatu	56
	201-3	Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne	44
	201-4	Wsparcie finansowe ze strony organów państwowych	54
GRI 202: OBECNOŚĆ RYNKOWA			

	202-1	Stosunek bazowego wynagrodzenia w organizacji według płci	78
	202-2	Proporcje wyższej kadry zarządzającej zatrudnionej spośród lokalnej społeczności	19
GRI 203: NIEBEZPOŚREDNIE WPŁYWY RYNKOWE	203-1	Inwestycje w infrastrukturę i wspierane usługi	44
	205-1	Jednostki oceniane w związku z ryzykiem korupcji	32
GRI 205: ANTYKORUPCJA	205-2	Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	38
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	37
GRI 206: ZACHOWANIA ANTYKONKURENCYJNE	206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	30
	302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	58
GRI 302: ENERGIA	302-3	Intensywność energetyczna	58
	302-4	Redukcja w konsumpcji energii	58
	302-5	Redukcja w konsumpcji energii przy produkcji i świadczeniu usług	58

GRI 303: WODA I ŚCIEKI

1. PODEJŚCIE ZARZĄDCZE	303-1	Interakcje z zasobami wodnymi	61
-------------------------------	-------	-------------------------------	----

	303-2	Zarządzanie kwestiami związanymi ze ściekami	61
--	-------	--	----

2. WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE

	303-3	Pobór wody	61
--	-------	------------	----

	303-4	Zrzut ścieków	61
--	-------	---------------	----

	303-5	Konsumpcja wody	61
--	-------	-----------------	----

GRI 304: BIORÓŻNORODNOŚĆ

	304-2	Znaczący wpływ aktywności, produktów i usług na obszar bioróżnorodności	63
--	-------	---	----

	305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	60
--	-------	-----------------------------------	----

GRI 305: EMISJE DO ATMOSFERY

	305-2	Niebezpośrednie emisje GHG (Scope 2)	60
--	-------	--------------------------------------	----

	305-4	Intensywność emisyjna	60
--	-------	-----------------------	----

	305-5	Redukcja w emisjach GHG	60
--	-------	-------------------------	----

GRI 307: COMPLIANCE W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM

	307-1	Przypadki braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym	56
GRI 308: KONTROLA DOSTAWCÓW W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM	308-1	Nowi dostawcy skontrolowani z użyciem kryteriów środowiskowych	38
	308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	39
GRI 401: ZATRUDNIENIE	401-1	Nowi pracownicy i liczba odejść	78
	401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	43
GRI 402: ZARZĄDZANIE KOMUNIKACJĄ Z PRACOWNIKAMI	402-1	Minimalne wyprzedzenie z jakim organizacja informuje o istotnych zmianach operacyjnych	41
GRI 403: BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY			
	403-1	System zarządzania obszarem BHP	44,46
1. PODEJŚCIE ZARZĄDCZE	403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	46
	403-3	Medycyna pracy	44
	403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	47

	403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	46
	403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	47
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	46
2. WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE	403-8	Osoby świadczące pracę objęte polityką BHP organizacji	44
	403-9	Wypadki w miejscu pracy	47, 79
	403-10	Choroby zawodowe	47, 79
GRI 404: SZKOLENIA I EDUKACJA	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	49
	404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	48
	404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny skuteczności i rozwoju kariernego	49
GRI 405: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNE SZANSE	405-1	Różnorodność w ciałach zarządczych i wśród pozostałych pracowników	19, 20, 80
	405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	42, 78
GRI 406: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI			

	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	47, 48
GRI 408: PRZECIWDZIAŁANIE PRACY DZIECI			
	408-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy dzieci	30, 51
GRI 409: PRZECIWDZIAŁANIE PRACY PRZYMUSOWEJ			
	409-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	30
GRI 412: KONTROLA OBSZARU PRAW CZŁOWIEKA			
	412-1	Operacje poddane ocenie wpływu w obszarze praw człowieka	39
	412-2	Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie praw człowieka	38
	412-3	Znaczące inwestycje i kontrakty zawierające klauzule normujące aspekt Praw Człowieka	39
GRI 413: SPOŁECZNOŚCI LOKALNE			
	413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	53
	413-2	Operacje obciążone znaczącym potencjalnym i faktycznym ryzykiem negatywnego wpływu na społeczności lokalne	54
GRI 414: KONTROLA OBSZARU SPOŁECZNEGO W ŁAŃCUCHU DOSTAW			
	414-1	Nowi dostawcy skontrolowani z wykorzystaniem kryteriów z obszaru społecznego	39
	414-2	Zidentyfikowane negatywne wpływy łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	39

**GRI 415: RELACJE Z
OTOCZENIEM
POLITYCZNYM**

415-1	Wsparcie finansowe organizacji politycznych	54
-------	---	----

**GRI 416:
BEZPIECZEŃSTWO
KONSUMENTA**

416-1	Ocena wpływu usług i produktów na zdrowie klienta i konsumenta	27
416-2	Przypadki braku zgodności w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług	27

**GRI 417: MARKETING I
OZNACZENIA**

417-1	Wymagania dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	12
417-2	Przypadki braku zgodności dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	12
417-3	Przypadki braku zgodności dotyczące komunikacji marketingowej	12

**GRI 418: OCHRONA
DANYCH KONSUMENTA**

418-1	Uzasadnione reklamacje dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	34, 38
-------	--	--------

**GRI 419: COMPLIANCE W
OBRZĘDZIE SPOŁECZNO-
EKONOMICZNYM**

419-1	Przypadki braku zgodności z prawem z obszaru społeczno-ekonomicznego	54
-------	--	----

Załączniki

SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE O PRACOWNIKACH

[GRI 401-1] Poniżej prezentowane są wskaźniki dotyczące nowych pracowników oraz pracowników rezygnujących z pracy:

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
	do 25 lat	464	507	300
25-34 lat	377	377	244	224
34-44 lat	207	177	109	91
44-54 lat	131	91	54	47
55+ lat	39	26	13	15

Nowi pracownicy według płci

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
Kobiety	806	711	457	435
Mężczyźni	488	467	263	282

Pracownicy rezygnujący z pracy według płci

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2018	Rok 2018	Rok 2019
Kobiety	392	438	118	210
Mężczyźni	219	254	79	124

Statystyki dotyczące wynagrodzeń:

[GRI 202-1] [GRI 405-2] W prezentowanych zestawieniach wynagrodzeń zawarto dane dla Orbis S.A. jako najlepiej odzwierciedlające stan dla całej Grupy Kapitałowej:

Średnie bazowe wynagrodzenie dla pracowników Orbis S.A. z podziałem na płeć w PLN	
Kobiety	4,535
Mężczyźni	5,182
Średnia dla obu płci	4,773

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Średnie bazowe wynagrodzenie dla pracowników Orbis S.A. z podziałem na płeć z podziałem na kategorię pracownika* w PLN

	Manager	Middle manager	Staff	Średnia
Kobiety	17,615.11	7,547.89	3,984.38	4,534.77
Mężczyźni	18,826.01	8,612.58	4,357.80	5,181.84
Łącznie	18,250.83	7,959.08	4,120.08	4,773.21

*Objaśnienie kategorii stanowiska:

- Staff – stanowiska niemanagerskie
- Middle manager – stanowiska: kierownik, zastępca kierownika, koordynator, kierownik projektu
- Manager – stanowisko: dyrektor

Statystyki dotyczące BHP w Grupie Orbis:

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Dane dotyczące wypadkowości dla pracowników na umowach bezpośrednio z podmiotem

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
Całkowita liczba wypadków	50	57	36	36
Liczba wypadków ciężkich	18	13	18	13
Liczba wypadków śmiertelnych		Brak		
Liczba zgonów spowodowanych chorobami będącymi następstwem warunków w miejscu pracy		Brak		
Liczba odnotowanych przypadków chorób będących następstwem warunków w miejscu pracy		Brak		

Nie są zbierane dane dotyczące wypadkowości w przypadku osób świadczących pracę na rzecz Grupy Orbis, nie będących na umowach bezpośrednio z podmiotem.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Inne informacje o pracownikach Grupy Orbis:

[GRI 405-1]

Całkowita liczba pracowników z podziałem według płci

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
Kobiety	2738	2469	1814	1672
Mężczyźni	1583	1514	1032	1053
Łącznie	4321	3983	2846	2725

Całkowita liczba pracowników z podziałem według grupy wiekowej

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
Do 25 lat	622	627	387	405
25-34 lat	1465	1373	951	888
34-44 lat	1058	954	644	598
44-54 lat	636	674	429	411
55+ lat	540	516	435	423
Łącznie	4321	4144	2846	2725

Całkowita liczba pracowników z podziałem według kategorii stanowiska pracy

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.		Orbis S.A.	
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2019
Staff	3568	2809	2297	2264
Middle manager	640	573	480	416
Manager	113	762	69	45
Łącznie	4321	4144	2846	2725

Ze względu na uwarunkowanie polskiego otoczenia prawnego zbieranie danych o innych czynnikach różnorodności nie jest dozwolone.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019.

Zatwierdzenie do publikacji

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2019 zostało zatwierdzone przez Zarząd Orbis S.A.

.....

Gilles Clavie
Prezes Zarządu

.....

Ireneusz Węglowski
Wiceprezes Zarządu

.....

Dominik Sołtysik
Członek Zarządu

Warszawa, 19 lutego 2020 r.