



**SPRAWOZDANIE GRUPY KAPITAŁOWEJ
PGNiG NA TEMAT INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH ZA ROK 2020**

2020



Spis Treści

1. Wprowadzenie do Sprawozdania	5
1.1 Podstawa prawna i zakres dokumentu.....	5
1.2 Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze	5
1.3 Istotne tematy do zaraportowania	6
2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	7
2.1 15 lat PGNiG na giełdzie oraz wiele lat zrównoważonego rozwoju GK PGNiG	7
2.2 Struktura funkcjonowania GK PGNiG	9
2.2.1 Model biznesowy	9
2.2.2 Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG	11
2.3 Łańcuch dostaw i relacje wewnątrz Grupy Kapitałowej.....	11
2.3.1 Rola głównych spółek ze względu na realizowany łańcuch dostaw.....	11
2.3.2 Rola głównych spółek GK PGNiG w realizacji celu zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju	12
2.4 Relacje z interesariuszami i otoczeniem	13
2.4.1 Interesariusze GK PGNiG.....	13
2.4.2 Organizacje i stowarzyszenia	21
3. Strategia biznesowa i CSR	26
3.1 Misja i wizja	27
3.2 Opis strategii	27
3.2.1 Krótki opis strategii	27
3.2.2 Strategia zrównoważonego rozwoju GK PGNiG.....	28
4. Zarządzanie kulturą organizacyjną i zasady ładu korporacyjnego	36
4.1 Organy zarządzające i nadzorujące	36
4.1.1 Skład Zarządu PGNiG	36
4.1.2 Rada Nadzorcza oraz jej komitety	37
4.2 System wspierający decyzje zarządcze	39
4.3 Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym	40
4.3.1 Zarządzanie ryzykiem w Grupie PGNiG	40
5. Aspekty środowiskowe	43
5.1 Opis zagadnień środowiskowych	43
5.1.1 Projekty i technologie środowiskowe	45
5.1.2 Działania w obszarze klimatu	46
5.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności	48
5.2.1 System zarządzania środowiskowego w GK PGNiG	49
5.3 Uzyskane wyniki środowiskowe	50
5.3.1 Wykorzystywane materiały i surowce	50
5.3.2 Zużycie energii w GK PGNiG	50
5.3.3 Zużycie wody w GK PGNiG.....	51
5.3.4 Wpływ na bioróżnorodność.....	51
5.3.5 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (Scope 1).....	56
5.3.6 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	57
5.3.7 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia.....	58
5.3.8 Gospodarka odpadami	58
5.3.9 Zdarzenia środowiskowe	59
5.3.10 Kary środowiskowe.....	60
5.4 Ryzyka środowiskowe i sposoby zarządzania.....	60
6. Aspekty społeczne.....	62
6.1 Opis zagadnień społecznych.....	62
6.1.1 Działania wspierające walkę z pandemią COVID-19.....	62
6.1.2 Społeczność lokalna	65
6.1.3 Ogół społeczeństwa	68
6.1.4 Satysfakcja i świadomość klienta	71
6.1.4.1 Badania satysfakcji klienta.....	72
6.1.4.2 Nowe rozwiązania lub produkty, oferty specjalne, które zostały wprowadzone w wyniku konsultacji lub zidentyfikowanych potrzeb klientów	73
6.1.4.3 Oferowane produkty prośrodowiskowe, proklimatyczne	73
6.2 Stosowanie polityki i procedury należytej staranności.....	74

6.3	Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym.....	74
6.3.1	Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów	74
6.3.2	Wydatki poniesione na przeciwdziałanie pandemii COVID-19	74
6.4	Ryzyka społeczne i sposoby zarządzania	74
7.	Aspekty pracownicze	76
7.1	Opis zagadnień pracowniczych.....	76
7.1.1	Polityka wynagradzania i benefity.....	76
7.1.1.1	Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG SA.....	78
7.1.2	Rozwój i szkolenia	78
7.1.3	Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową	80
7.1.4	Rekrutacja i selekcja pracowników	80
7.1.5	Praktyki i staże	81
7.1.6	Ocena kompetencji.....	82
7.2	Stosowane polityki i procedury należytej staranności	82
7.2.1	Polityki i procedury dotyczące ogólnych aspektów pracowniczych.....	82
7.2.2	Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy.....	84
7.2.3	Dobre praktyki i inicjatywy dot. bezpieczeństwa i higieny pracy	85
7.2.4	Rozwiązania poprawiające bezpieczeństwo pracy związane z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19	85
7.3	Uzyskanie wyników pracownicze	86
7.3.1	Zatrudnienie.....	86
7.3.2	Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy.....	87
7.3.3	Fluktuacja pracowników.....	88
7.3.4	Urlopy związane z rodzicielstwem	88
7.3.5	Liczba godzin szkoleniowych.....	89
7.3.6	Ocena pracy	90
7.3.7	Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac	90
7.3.7.1	Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG	90
7.3.7.2	Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych	92
7.3.8	Działalność organizacyjna w zakresie BHP	92
7.4	Ryzyka pracownicze i sposoby zarządzania	92
8.	Aspekty etyczne.....	95
8.1	Opis zagadnień etycznych	95
8.2	Stosowane polityki i procedury należytej staranności	96
8.3	Uzyskane wyniki etyczne	98
8.3.1	Narażenie na korupcję.....	98
8.3.2	Szkolenia antykorupcyjne	98
8.3.3	Zgłoszenia korupcji	99
8.3.4	Szkolenia z zakresu praw człowieka	99
8.3.5	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	100
8.4	Ryzyka etyczne i sposoby zarządzania.....	100
9.	Informacje uzupełniające	102
9.1	Tabela wskaźników niefinansowych (GRI Standards, IPIECA, wskaźniki własne).....	102
9.2	Kontakt.....	108
9.3	Definicje i przeliczniki	108
9.3.1	Definicje.....	108
9.3.2	Przeliczniki.....	109
9.4	Indeks tabel zawartych w Sprawozdaniu	109
9.5	Indeks rysunków zawartych w Sprawozdaniu	110
10.	Oświadczenie Zarządu PGNiG i zatwierdzenie Sprawozdania.....	111

1. Wprowadzenie do Sprawozdania

1.1 Podstawa prawna i zakres dokumentu

(GRI 102-10; GRI 102-45; GRI 102-48; GRI 102-49; GRI 102-50; GRI 102-51; GRI 102-52)

Niniejsze skonsolidowane sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 49b i 55 ustawy o rachunkowości – z 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. 2019 poz. 351), która zobowiązuje jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Prezentowane treści obejmują informacje niefinansowe dotyczące PGNiG SA i Grupy Kapitałowej PGNiG za okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. Dokument obejmuje wszystkie jednostki zależne ujęte w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej PGNiG za 2020 r. Poprzedni raport został opublikowany w formie odrębnego Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2019 r. w dniu 12.03.2020 r. Raporty publikowane są w cyklu rocznym, a dokumenty z ubiegłych lat dostępne są na stronie korporacyjnej Grupy Kapitałowej PGNiG pod adresem: <http://pgnig.pl/relacje-inwestorskie/raporty-gieldowe/okresowe>.

Publikowane Sprawozdanie nie zawiera znaczących zmian dotyczących zakresu prezentowanych danych, zmian modelu biznesowego lub metod pomiaru kluczowych obszarów w stosunku do roku poprzedniego, ani korekt kluczowych informacji prezentowanych w Sprawozdaniu za 2019 rok.

1.2 Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze

(GRI 102-46; GRI 102-54; GRI 102-56)

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o międzynarodowy standard opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji GRI Standards z 2016 roku z aktualizacjami z 2018 r. Dodatkowo w Sprawozdaniu uwzględnione zostały zalecenia zawarte w wytycznych branżowych Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry (IPIECA). Raportowane wskaźniki obejmują podstawowy zakres GRI na poziomie „core”, wybrane wskaźniki, pochodzące z wytycznych IPIECA oznaczone jako „core” i „additional” oraz wskaźniki własne Grupy Kapitałowej PGNiG.

Dokument uwzględnia również wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem wydanym przez Komisję Europejską w komunikacji nr 2019/C 209/01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych.

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

W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, polityki, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej oraz zewnętrzne publikacje. Analizie podlegały przyjęte zasady zarządzania ryzykiem i poszczególnymi obszarami niematerialnymi w tym: pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W proces budowy założeń raportu niefinansowego została zaangażowana grupa ponad 60 pracowników biorących udział w dedykowanych wykładach i warsztatach, umożliwiających wypracowanie kluczowych zagadnień niefinansowych charakteryzujących specyfikę GK PGNiG w odniesieniu do branży, w której funkcjonuje.

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

Tab. 1 Etapy określenia zakresu Sprawozdania

Lp.	Etap	Podjęmowane działania
1	Identyfikacja	<p>Określenie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu, kadry kierowniczej oraz pracownikami merytorycznymi.</p> <p>Wskazanie oczekiwanych tematów przez interesariuszy na drodze przeprowadzonych badań jakościowych i ilościowych w formie ankiety on-line oraz badań fokusowych.</p> <p>Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania niefinansowego i branżowego.</p>
2	Priorytetyzacja	<p>Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym.</p> <p>Etap obejmował określenie istotności zidentyfikowanych tematów w kontekście m.in. planowanych zmian raportowania zagadnień dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem, Strategii Europejskiego Zielonego Ładu oraz Porozumienia Paryskiego z 2015 r.</p>
3	Walidacja	<p>Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Radą Nadzorczą, Zarządem, kadrami zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.</p>

1.3 Istotne tematy do zaraportowania

(GRI 102-47)

Sformułowanie treści Sprawozdania zostało poprzedzone przeprowadzeniem badań ilościowych i jakościowych wśród interesariuszy GK PGNiG, których celem była identyfikacja ich oczekiwań w odniesieniu do kluczowych obszarów raportowania niefinansowego Grupy Kapitałowej za 2020 r. Dialog z interesariuszami prowadzony był z wykorzystaniem aplikacji informatycznej pozwalającej na zebranie danych ankietowych, ich agregację i analizę statystyczną. Dopelnieniem badań ilościowych były badania fokusowe będące zogniskowanymi wywiadami przeprowadzone wśród interdyscyplinarnej grupy interesariuszy, pozwalające na uzupełnienie interpretacji wyników badań ankietowych, jak również zarysowanie przyszłych kierunków, którymi powinna podążać Grupa w raportowaniu danych niefinansowych. W ramach badania interesariusze zgłaszali własne propozycje kwestii, które w ich opinii powinny zostać rozwinięte na łamach raportu. Dialog z interesariuszami obejmujący badanie ankietowe oraz moderowanie wywiadów fokusowych prowadzony był od 9 października do 6 listopada 2020 r. przez niezależną firmę doradcą Kapitał Intelktualny sp. z o.o.

Koncepcja badania zakładała dostosowanie badanych obszarów do zidentyfikowanych grup interesariuszy uwzględniających m.in. pracowników, przedstawicieli i członków zakładowych związków zawodowych, kadre menedżerską, kadre zarządzającą i nadzorczą, klientów, dostawców, członków lokalnych społeczności, partnerów społecznych, beneficjentów działań społecznych w tym realizowanych przez Fundację PGNiG, reprezentantów organizacji ekologicznych, członków należących do organizacji branżowych, analityków giełdowych, analityków ESG, inwestorów, akcjonariuszy, przedstawicieli skarbu państwa, instytucji naukowo-badawczych, uczelni wyższych, organizacji pozarządowych oraz mediów.

Agregacja uzyskanych odpowiedzi z pytań ankietowych zamkniętych i otwartych oraz przeprowadzonych w ramach Grupy PGNiG badań fokusowych wskazały zarówno oczekiwania interesariuszy, jak i rekomendacje tematów zidentyfikowanych w ankiecie i sesji fokusowej jako kluczowe w kontekście przygotowywanego raportu niefinansowego Grupy PGNiG za 2020 r. Dane zostały sklasyfikowane według istotności aspektów (średnia, wysoka) i sposobu oddziaływania aspektu (wewnątrz Grupy, na zewnątrz Grupy). Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniższej tabeli.

Tab. 2 Matryca istotności zagadnień

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	ŚREDNIA	WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
OBSZAR STRATEGICZNY				
<ul style="list-style-type: none"> znaczenie działalności GK PGNiG w zapewnieniu niezależności energetycznej kraju i dostępności surowcowej 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> wpływ działalności GK PGNiG na osiągnięcie dogodnej pozycji strategicznej na arenie międzynarodowej 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> szanse i zagrożenia związane z realizacją przyjętej strategii biznesowej 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> umiejscowienie zmian klimatycznych w strategii GK PGNiG 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> znaczenie wdrażania dobrych praktyk z obszaru ESG (Environmental Social Governance), czyli zagadnień dot. środowiska, działalności prospołecznej i ładu korporacyjnego w realizacji założeń strategicznych 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> oddziaływanie pandemii COVID-19 na przyszłe wyniki ekonomiczno-finansowe GK PGNiG 	+		+	+
<ul style="list-style-type: none"> efekty realizacji strategii CSR 	+		+	+
OBSZAR EKONOMICZNY				
<ul style="list-style-type: none"> znaczenie działalności GK PGNiG i jej wpływu na rozwój gospodarczy kraju 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> realizowane inicjatywy dotyczące badań i rozwoju oraz innowacji 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> wyzwania sektorowe wynikające z obecnych trendów, takich jak Europejski Zielony Ład, zrównoważony rozwój, ujawnienia dot. wpływu działalności na klimat 		+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> podniesienie efektywności poprzez adaptację w przedsiębiorstwie wyzwań związanych z rewolucją technologiczną, np. automatyzacją czy robotyzacją, 	+		+	+

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	ŚREDNIA	WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
<ul style="list-style-type: none"> zidentyfikowane ryzyka związane z pandemią COVID-19 poszerzanie oferty oraz zwiększanie grona klientów prognozowany wpływ pandemii COVID-19 na model biznesu GK PGNiG 	+		+	+
<u>OBSZAR ŚRODOWISKOWY</u>				
<ul style="list-style-type: none"> rozwiązania wspierające podejście proekologiczne i wpływające na osiągnięcie neutralności klimatycznej praktyki i działania na rzecz ochrony różnorodności biologicznej i ekosystemów rozwiązania zmniejszające wpływ na środowisko, wynikające z realizowanego łańcucha dostaw na każdym z etapów, w tym m.in. poszukiwanie i eksploatacja złóż, dystrybucja i magazynowanie gazu czy sprzedaż oraz wytwarzanie ciepła i energii aktywności pozwalające na zmniejszenie wykorzystania naturalnych zasobów środowiskowych wskazywanie społeczeństwu dobrych praktyk w zakresie odpowiedzialnego korzystania ze środowiska naturalnego w codziennym życiu, np. zgodnie z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego, wykorzystania źródeł odnawialnych inwestycje w badania i rozwój przyczyniające się do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko 	+	+	+	+
<u>OBSZAR SPOŁECZNY</u>				
<ul style="list-style-type: none"> wdrożone zasady odpowiedzialnego i transparentnego łańcucha dostaw rozwiązania zapewniające poufność i bezpieczeństwo danych satysfakcja klientów i rozwiązania podnoszące komfort użytkowników 	+		+	+
<u>OBSZAR ETYCZNY</u>				
<ul style="list-style-type: none"> aktywności wpływające na budowanie etycznej kultury pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji doskonalenie stosowanych praktyk zakupowych dla dostawców zapewniających transparentne zasady współpracy działania przyczyniające się do budowania kultury organizacyjnej opartej o szacunek i wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami, współpracownikami i przełożonymi zgodność z regulacjami oraz sposoby kontroli i audytu 	+		+	+

2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG

(GRI 102-1; GRI 102-2; GRI 102-3; GRI 102-4; GRI 102-5)

2.1 15 lat PGNiG na giełdzie oraz wiele lat zrównoważonego rozwoju GK PGNiG

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo Spółka Akcyjna (PGNiG) ma siedzibę przy ul. Marcina Kasprzaka 25 w Warszawie. Jest Spółką dominującą w Grupie Kapitałowej PGNiG (GK PGNiG, Grupa). Akcje PGNiG SA notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) od ponad 15 lat. Większościowym akcjonariuszem Spółki jest Skarb Państwa.

PGNiG zadebiutowało na GPW 23 września 2005 roku. Spółka od razu weszła do indeksu największych spółek WIG20, a jej kapitalizacja w pierwszym dniu notowań wyniosła 22,5 mld zł. Piętnaście lat później rynek wycenia PGNiG na 26,8 mld zł, a więc o ponad 4 mld złotych więcej niż w dniu debiutu (kapitalizacja spółki na zamknięciu notowań 22 września 2020 r.).

Przez ten cały czas PGNiG łączy troskę o bezpieczeństwo energetyczne kraju ze wzrostem wartości spółki dla akcjonariuszy. Grupa konsekwentnie realizuje oba te cele: dywersyfikuje źródła zaopatrzenia w gaz ziemny, stale rozwija nowe segmenty rynku energetycznego, a jednocześnie dba o swoją stabilność finansową, dzieli się zyskiem z akcjonariuszami oraz dba o swoje otoczenie.

W tym okresie od początku istnienia RESPECT Index, czyli od 2009 r. Spółka wspierała i uczestniczyła w pierwszym w Europie Środkowo-Wschodniej indeksie spółek odpowiedzialnych. Projekt RESPECT Index zawierał spółki zarządzane w sposób odpowiedzialny i zrównoważony oraz zachowujące wysoką jakość raportowania, poziom relacji inwestorskich czy ład informacyjny. Przez cały czas istnienia tego indeksu PGNiG w każdej edycji pozytywnie przechodził weryfikację do uczestnictwa w tym projekcie.

Od 3 września 2019 roku GPW rozpoczęła publikację nowego indeksu WIG-ESG, zastępując nim dotychczasowy RESPECT Index. Nowy indeks obejmuje spółki znajdujące się w indeksach WIG20 i mWIG40, w tym PGNiG. Wagi spółek w indeksie zależą od liczby akcji w wolnym obrocie, skorygowanej w oparciu o ranking ESG oraz ocenę stosowania zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”.

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

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

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

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

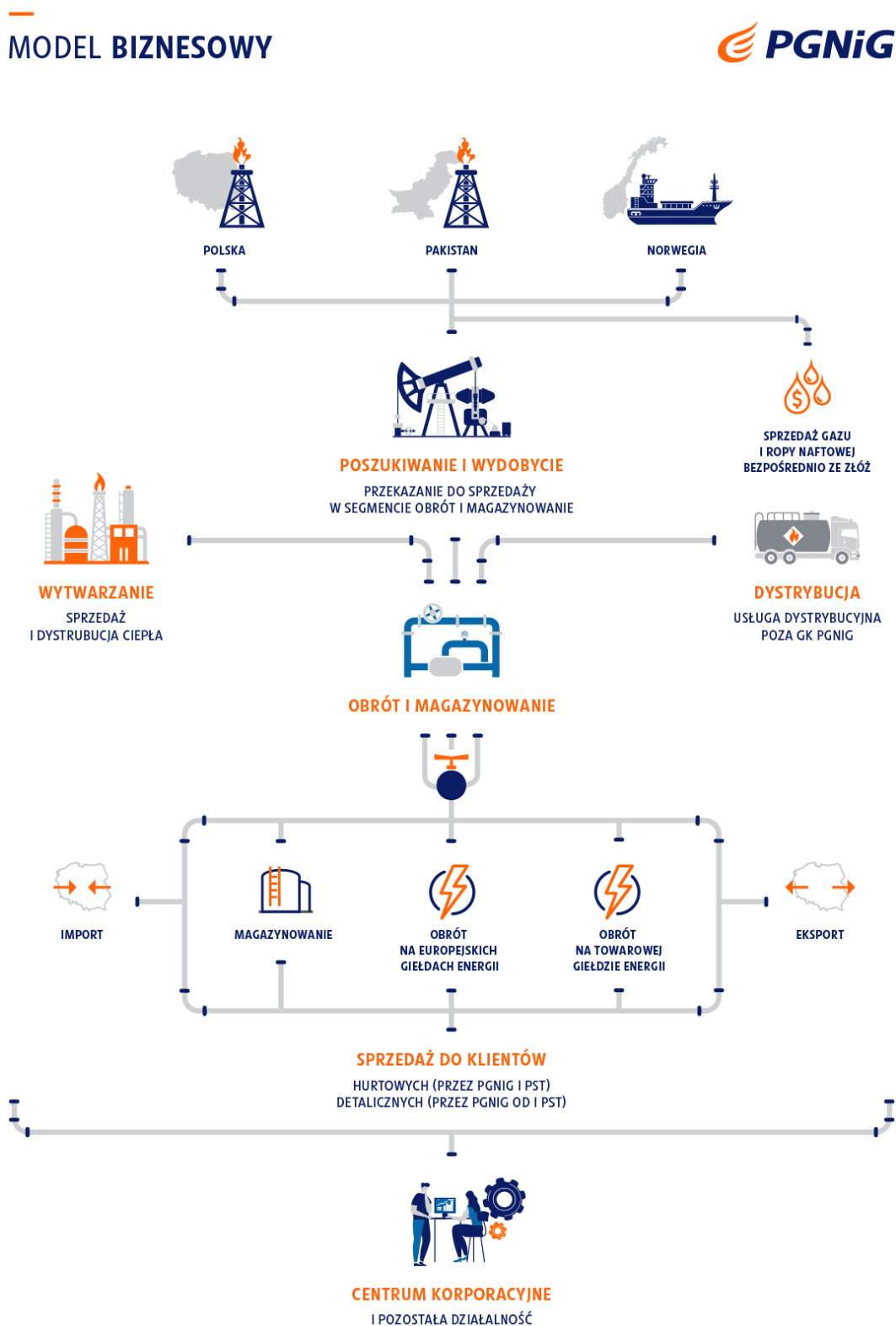
2.2 Struktura funkcjonowania GK PGNiG

(GRI 102-6; GRI 102-7)

2.2.1 Model biznesowy

(GRI 102-9)

Rys. 1 Model biznesowy GK PGNiG



W ramach GK PGNiG identyfikuje się pięć segmentów działalności.

Poszukiwanie i Wydobycie

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

W skład segmentu wchodzi m.in.: PGNiG, PGNiG Upstream Norway AS, PGNiG Upstream North Africa B.V., Geofizyka Toruń sp. z o.o., EXALO Drilling SA.

Obrót i Magazynowanie

Podstawową działalność segmentu stanowi obrót gazem ziemnym w Polsce i na rynkach zagranicznych. Segment specjalizuje się w sprzedaży gazu wydobywanego ze złóż krajowych lub importowanego. GK PGNiG jest największym dostawcą gazu ziemnego na rynku krajowym. Grupa dynamicznie rozwija swoją działalność na rynkach zagranicznych w obszarach sprzedaży hurtowej i sprzedaży dla klientów końcowych, poprzez ekspansję spółek zależnych. Ponadto segment prowadzi działalność handlową na rynkach energii elektrycznej, świadectw pochodzenia energii oraz uprawnień do emisji CO₂ a także ropy naftowej. PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w obrocie giełdowym na Towarowej Giełdzie Energii. W segmencie wykorzystuje się siedem podziemnych magazynów gazu, które zlokalizowane są w Brzeźnicy, Husowie, Kosakowie, Mogilnie, Strachocinie, Swarzowie i Wierzchowicach, a także świadczy usługę biletową w zakresie magazynowania gazu na rzecz klientów zewnętrznych.

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

Dystrybucja

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

Wytwarzanie

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

W skład segmentu wchodzi: PGNiG Termika SA i PGNiG Termika Energetyka Przemysłowa SA

Centrum korporacyjne i pozostała działalność

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

Jedną z kluczowych aspiracji segmentu w ramach centrum korporacyjnego jest zwiększenie zaangażowania oraz efektywności w realizacji projektów badawczo-rozwojowych oraz innowacyjnych, w tym projektów opartych o paliwa ekologiczne, takie jak wodór, biogaz oraz OZE.

W skład segmentu wchodzi: PGNiG, PGNiG Gazoprojekt SA, Geovita SA, PGNiG Serwis sp. z o.o., PGNiG Technologie SA, Polski Gaz TUW.

2.2.2 Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG

(GRI 102-7)

Na dzień 31 grudnia 2020 r. konsolidowane metodą pełną były spółki: PGNiG jako podmiot dominujący oraz 23 jednostki zależne. W ramach GK PGNiG identyfikuje się pięć segmentów działalności. Poniżej przedstawiono podział jednostek Grupy na poszczególne segmenty. Więcej informacji na temat struktury Grupy Kapitałowej znaleźć można w Sprawozdaniu Zarządu z działalności PGNiG SA i Grupy Kapitałowej PGNiG.

Rys. 2 Wykaz jednostek GK PGNiG podlegających konsolidacji metodą pełną.



2.3 Łańcuch dostaw i relacje wewnątrz Grupy Kapitałowej

2.3.1 Rola głównych spółek ze względu na realizowany łańcuch dostaw

GK PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w Polsce o nowoczesnej i sprawnie zarządzanej strukturze, obecnym w niemal całym łańcuchu wartości w ramach sektora gazowego i skupiającym aktywa z sektorów paliwowego i elektroenergetycznego. W skład GK PGNiG wchodzi spółki o zróżnicowanych profilach, które zajmują poszczególne ogniwa łańcucha dostaw.

W ramach rynku gazu spółki GK PGNiG uczestniczą w całym łańcuchu dostaw od wydobycia gazu poprzez zakup, dystrybucję, aż po sprzedaż zarówno bezpośrednią, jak i za pomocą Towarowej Giełdy Energii.

PGNiG SA wraz ze spółką zależną PGNiG Upstream Norway AS poszukują i wydobywają gaz ziemny i ropę naftową w Polsce, Norwegii i Pakistanie (gdzie surowiec od razu jest sprzedawany na rynku lokalnym). Od 2019 r. PGNiG prowadzi również poszukiwania surowca w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Kupuje także gaz z kierunku wschodniego poprzez gazociąg jamalski oraz terminal LNG z Kataru, USA czy Norwegii.

W obszarze dystrybucji PGNiG wykorzystuje infrastrukturę przesyłową należącą do Operatora Gazociągów Przesyłowych Gaz System SA oraz używa własnych zasobów spółek Grupy PGNiG, w tym przede wszystkim infrastrukturę Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. wraz z przyłączami do klientów końcowych oraz Gas Trading SA (dystrybucja gazu płynnego) oraz magazyny gazu (Gas Storage Poland sp. z o.o. i PGNiG). Sprzedaż gazu odbywa się w Polsce na Towarowej Giełdzie Energii, bezpośrednio do klientów hurtowych i przez PGNiG Obrót Detaliczny sp. z o.o. do klientów indywidualnych oraz na eksport np. na Ukrainę. PGNiG Supply and Trading GmbH prowadzi także sprzedaż gazu do klientów końcowych m.in. na rynku niemieckim.

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

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

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

2.3.2 Rola głównych spółek GK PGNiG w realizacji celu zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju

Dywersyfikacja źródeł i kierunków dostaw gazu ziemnego

PGNiG jest głównym importerm gazu ziemnego do Polski. Znaczna część tego surowca pochodzi z kierunku wschodniego, którego udział stopniowo maleje głównie za sprawą rosnącego wolumenu dostaw gazu skroplonego LNG m.in. z takich krajów, jak USA, Katar i Norwegia. Fundamentalnym elementem infrastruktury umożliwiającym dywersyfikację źródeł gazu, istotnym zarówno dla Polski, jak i całego regionu Europy Środkowo-Wschodniej, jest Terminal LNG w Świnoujściu. Obecnie istniejące zdolności regazyfikacyjne Terminalu są w całości wykorzystywane przez Grupę PGNiG, co wskazuje na czołową rolę przedsiębiorstwa w procesie dywersyfikacji dostaw surowców energetycznych.

Obok Terminalu LNG w Świnoujściu ważnymi elementami infrastruktury służącymi budowie zdolności dywersyfikacji źródeł dostaw gazu do Polski są administrowane przez spółkę GAZ-SYSTEM gazociągi transgraniczne zarówno istniejące, jak i planowane oraz realizowana przez operatorów systemów przesyłowych Polski i Danii inwestycja w gazociąg Baltic Pipe.

Krajowe wydobywanie gazu ziemnego

PGNiG posiada kilkadziesiąt koncesji na poszukiwanie i rozpoznawanie polskich złóż węglowodorów oraz ponad 200 koncesji na wydobywanie węglowodorów, co sprawia, że Grupa PGNiG jest liderem działalności w zakresie eksploatacji złóż gazu ziemnego i ropy naftowej w Polsce. Działanie to nie tylko wpisuje się w cel wskazany w „Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030)”, czyli odbudowę potencjału wytwórczego źródeł wytwarzania opartego o dostępne w kraju surowce w stopniu umożliwiającym zaspokojenie popytu, ale stanowi także element działalności biznesowej na krajowym rynku wydobywczym.

Działalność poszukiwawcza i eksploatacyjna za granicą

Grupa PGNiG, jako globalny uczestnik rynku surowcowego, prowadzi działalność poszukiwawczą i wydobywczą także poza granicami Polski. Wieloletnie starania podejmowane przez Grupę wpływają na podniesienie zdolności dywersyfikacji kierunków dostaw surowców energetycznych do Polski. Możliwość wykorzystania zasobów zlokalizowanych poza granicami kraju jest ważnym elementem, służącym dywersyfikacji kierunków dostaw, zwłaszcza w perspektywie budowy gazociągu Baltic Pipe, którego celem jest utworzenie nowego korytarza dostaw gazu na rynku europejskim ze złóż na Morzu Północnym.

Za pośrednictwem spółki PGNiG Upstream Norway AS Grupa PGNiG prowadzi działalność poszukiwawczo-wydobywczą na Norweskim Szelfie Kontynentalnym już od ponad 10 lat.

Wielkość i dostępność pojemności magazynowych gazu ziemnego

Grupa PGNiG za pośrednictwem Gas Storage Poland pełni funkcję operatora systemu magazynowania, który odpowiada za zapewnienie funkcjonowania instalacji magazynowych, świadczenie usług magazynowych oraz eksploatację, konserwację i remonty instalacji czy urządzeń magazynowych. Usługi magazynowania obejmują trzy horyzonty czasowe: długoterminowe, krótkoterminowe i śróddzienne, co pozwala na pełne uelastycznienie oferty przedsiębiorstwa.

Grupa PGNiG dysponuje obecnie siedmioma podziemnymi magazynami gazu ziemnego (PMG) wysokometanowego współpracującymi z gazowym systemem przesyłowym oraz dwoma magazynami gazu zaazotanowanego. GK PGNiG w ramach „Programu rozwoju pojemności czynnej PMG” podejmuje także działania, których celem jest rozbudowa zdolności magazynowania gazu ziemnego. Zgodnie z założeniami Ministerstwa Energii docelowy wolumen zdolności PMG w roku 2030 ma wynieść około 4 mlld m³.

Ważną rolą Grupy PGNiG jest odpowiedzialność za utrzymanie zapasów obowiązkowych produktów naftowych i gazu ziemnego w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa paliwowego państwa i zakłóceń na rynku naftowym.

Awaryjny sprzedawca gazu

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Energii (Dz. U. z 2018 poz. 1814) w 2018 r. PGNiG Obrót Detaliczny stał się sprzedawcą awaryjnym dla odbiorców końcowych gazu, w szczególności przyłączonych do sieci Polskiej Spółki Gazownictwa lub OGP Gaz-System, wobec których dotychczasowy sprzedawca, z własnej winy, zaprzestał dostarczania tego paliwa. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji, operator systemu dystrybucyjnego albo przesyłowego, działając w imieniu i na rzecz klienta, zawiera ze sprzedawcą awaryjnym stosowną umowę. Dzięki temu klienci mają zagwarantowane zachowanie ciągłości dostaw gazu. O fakcie zawarcia umowy odbiorca jest informowany przez PGNiG w terminie 30 dni.

Działalność biznesowa PGNiG a bezpieczeństwo energetyczne Polski

Działalność biznesowa Grupy PGNiG wpływa bezpośrednio na bezpieczeństwo energetyczne kraju, co z perspektywy zrównoważonego rozwoju znajduje odzwierciedlenie w celu, jakim jest zapewnienie klientom dostępu do gazu ziemnego, energii elektrycznej i ciepła, w oparciu o zdywersyfikowane źródła i kierunki dostaw gazu ziemnego. Cel ten jest rozumiany jako ciągłe dążenie Grupy do rozwoju wydobycia gazu ziemnego i ropy naftowej, a także magazynowania gazu i zapewnienia zdywersyfikowanych źródeł dostaw gazu dla klientów. W tym kontekście, znaczenia nabierają kluczowe projekty biznesowe związane z poszukiwaniem i wydobyciem oraz pozyskiwaniem gazu, jak również bieżąca produkcja ciepła i energii elektrycznej realizowana przez spółki z Grupy.

Grupa PGNiG stale dąży do zwiększania zasobów oraz wydobycia gazu ziemnego i ropy naftowej, a także zapewnienia nieprzerwanych dostaw surowców do swoich klientów. W tym celu realizowana jest polityka dywersyfikacji kierunków importu gazu ziemnego do Polski oraz program prac poszukiwawczo-wydobywczych.

W związku z rozwojem portfolio świadczonych przez PGNiG usług, w tym związanych z zapewnieniem dostaw energii elektrycznej i ciepłej, znaczenie przedsiębiorstwa w procesie zapewniania bezpieczeństwa energetycznego sukcesywnie wzrasta.

2.4 Relacje z interesariuszami i otoczeniem

2.4.1 Interesariusze GK PGNiG

(GRI 102-40; GRI 102-42; GRI 102-43; GRI 102-44)

Wielopłaszczyznowe aktywności i szeroki zasięg działania Grupy PGNiG wymagają codziennych interakcji z licznymi i bardzo różnorodnymi grupami interesariuszy. Każda z nich ma swoje potrzeby i oczekiwania w zakresie przekazywanych informacji. Na podstawie kontaktów z interesariuszami mającymi miejsce w ciągu roku oraz w oparciu o prowadzone badanie istotnych tematów tegorocznego sprawozdania niefinansowego należy zaznaczyć, że większe znaczenie niż w latach ubiegłych mają nie tylko dane niefinansowe, ale także działania, które GK planuje zrealizować w najbliższej perspektywie. Realizacja Strategii CSR oraz inicjatywy podejmowane w obszarze pracowniczym, środowiskowym i społecznym są tematami nabierającymi na znaczeniu wśród interesariuszy. Wzrost zainteresowania tematami niefinansowymi jest również podyktowany włączeniem tych kwestii do oceny przez inwestorów potencjalnego zwrotu z inwestycji oraz obecnością PGNiG w indeksie ESG. Aktywność poszczególnych grup interesariuszy zmienia się w zależności od uwarunkowań gospodarczych oraz regulacyjnych. W 2020 roku nacisk informacyjny w obszarach niefinansowych położony był na aktywności w zakresie działań klimatycznych, obszaru ESG oraz planowanych działań badawczo-rozwojowych.

Niezależnie od oczekiwań, z każdą z grup interesariuszy PGNiG stara się wypracować otwartą formułę dialogu i współpracy. Dwustronna wymiana informacji pozwala podejmować decyzje biznesowe prowadzące do zrównoważonego rozwoju Grupy i ekosystemu, w którym funkcjonuje.

W celu skutecznego budowania mocnych i pozytywnych relacji z kluczowymi dla GK PGNiG grupami, w oparciu o łańcuch wartości została opracowana macierz interesariuszy wraz z działaniami podejmowanymi wewnątrz firmy oraz w jej otoczeniu. Ze względu na zmieniające się oczekiwania i potrzeby interesariuszy Grupa PGNiG na bieżąco poddaje je aktualizacji.

Rys. 3 Macierz interesariuszy

MACIERZ INTERESARIUSZY



RODZAJ WPŁYWU

- POZYTYWNY
- NEUTRALNY
- NEGATYWNY

GRUPY INTERESARIUSZY

1. DOSTAWCY KAPITAŁU: AKCJONARIUSZE I INSTYTUCJE FINANSOWE
2. SOJUSZNICZY STRATEGICZNI
3. PRACOWNICY – OBECNI, EMERYTOWANI I POTENCJALNI
4. PRZEDSTAWICIELE ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH
5. KLIENCI
6. PARTNERZY BIZNESOWI I DOSTAWCY (USŁUG I PRODUKTÓW)
7. ANALITYCY GIEŁDOWI I ESG
8. URZĘDY ADMINISTRACJI I REGULATOR, KOMISJA EUROPEJSKA
9. INNOWATORZY I STARTUPY
10. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE
11. MEDIA
12. KONKURENCJA
13. NGO, ORGANIZACJE SPOŁECZNE
14. INSTYTUCJE NAUKOWO – BADAWCZE, UCZELNIE WYŻSZE I SZKOŁY

W 2020 r. dokonano weryfikacji grup interesariuszy określając wzajemne zależności oraz wskazując najczęstsze obszary interakcji. Sklasyfikowano interesariuszy zgodnie z uznaną metodą proponowaną przez G. Johnsona i K. Scholesa, która pozwala wyłonić grupy interesariuszy charakteryzujące się podobnymi oczekiwaniami ze względu na poziom zainteresowania i wpływ na Grupę PGNiG. Taki sposób usystematyzowania i patrzenia na interesariuszy, z którymi Grupa Kapitałowa ma do czynienia pozwala jej lepiej zarządzać relacjami i dostosować się do określonych potrzeb informacyjnych. Efektem prac jest powyższa macierz interesariuszy, która wskazuje nie tylko poziom wpływu i siłę oddziaływania danej grupy na GK PGNiG, ale również rodzaj wpływu sklasyfikowany jako pozytywny, neutralny i negatywny. Prezentowane ujęcie graficzne pozwala również połączyć te grupy interesariuszy, które wymagają określonych działań informacyjnych.

Ponadto analizie poddano relacje i wpływ interesariuszy na Grupę PGNiG oraz ich oczekiwania i to jak oni oddziałują na Grupę. Jednocześnie uwzględniono sposób komunikacji oraz najczęstsze tematy podejmowane w ramach prowadzonej interakcji. Poniższa tabela prezentuje różnorodność i skalę zainteresowań interesariuszy, którymi Grupa codziennie zarządza.

Tab. 3 Lista grup interesariuszy z opisem, wpływem i sposobem komunikacji

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
1)	Dostawcy kapitału: akcjonariusze i instytucje finansowe	Grupa PGNiG jest podmiotem o strategicznym znaczeniu dla kraju. Większościowym akcjonariuszem Grupy jest Skarb Państwa, posiadający 71,88% udziału w kapitale podmiotu. Akcjonariat mniejszościowy stanowią fundusze emerytalne, inwestycyjne krajowe i zagraniczne oraz przedsiębiorstwa i inwestorzy indywidualni. Istotną podgrupą w tej kategorii są banki i inne instytucje finansowe zapewniające finansowanie bieżącej działalności i inwestycji strategicznych Grupy.	Skarb Państwa oczekuje od PGNiG wsparcia w realizacji celów społeczno-gospodarczych i umacniania pozycji Polski na arenie międzynarodowej, zgodnie z założeniami strategicznymi mającymi na względzie przede wszystkim bezpieczeństwo energetyczne kraju. Pozostali akcjonariusze i inwestorzy zgodnie z przyjętą strategią Grupy liczą na wypracowanie satysfakcjonujących wyników ekonomiczno – finansowych, umożliwiających wzrost pozycji konkurencyjnej Grupy na rynku międzynarodowym, rozwój Grupy poprzez wdrażanie innowacyjnych rozwiązań proklimatycznych i środowiskowych oraz wypłaty dywidend - polityka dywidendowa. Dodatkowo instytucje finansowe oczekują od Grupy gwarancji zwrotu kapitału i transparentności finansowo - prawnej.	Ze względu na rosnące zaufanie uczestników rynku kapitałowego do GK PGNiG widoczny jest wpływ podmiotu na mobilizowanie kapitału. Rekordowe wyniki ekonomiczno - finansowe, wzrost pozycji konkurencyjnej spółki wydobywczej i dystrybucyjnej oraz udział gazu jako paliwa alternatywnego na rynku surowców oddziałuje na interesariuszy chcących partycypować w przyszłych zyskach, niwelując zjawisko short-termizmu wśród oczekujących szybkiego zwrotu z inwestycji. Jednocześnie działania GK PGNiG odzwierciedla dobra ocena ratingu finansowego, wpływająca na większą gotowość do inwestowania w papiery dłużne na rynkach międzynarodowych pomimo spadku ich rentowności wynikającej z ogólnej sytuacji rynkowej – niskich stóp procentowych – jak również wzrost wiarygodności finansowej przekładającej się bezpośrednio na pozyskanie tańszego pieniądza.	<ul style="list-style-type: none"> • spotkania i konferencje dla akcjonariuszy i inwestorów, • raporty bieżące i okresowe, • newsletter, • sprawozdania i materiały informacyjne, • kontakt mailowy oraz telefoniczny z Działem Relacji Inwestorskich, • bezpośrednie kontakty mailowe oraz telefoniczne z jednostkami biznesowymi GK PGNiG, • oficjalne kontakty z administracją centralną, • wymiana korespondencji z przedstawicielami Skarbu Państwa, • wspólne inicjatywy z GK PGNiG i administracji centralnej – konferencje, warsztaty, spotkania dwustronne. 	<ul style="list-style-type: none"> • sytuacja finansowa Grupy, • przejrzystość i transparentność działania, • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe, • wartości Grupy.
2)	Analitycy giełdowi i ESG	Ujawnienie kwestii ESG ma coraz większe znaczenie w ocenie ryzyka inwestycyjnego poszczególnych spółek. Analitycy poprzez analizowanie korelacji pomiędzy danymi finansowymi i pozafinansowymi, mającymi wpływ na przyszłe wyniki finansowe i wycenę	Analitycy giełdowi i ESG zainteresowani są otrzymywaniem rzetelnych, merytorycznych informacji mających realny wpływ na przyszły wynik finansowy, pozycję rynkową a w konsekwencji wycenę giełdową papierów wartościowych i instrumentów pochodnych, jak również	GK PGNiG prowadzi dialog z analitykami, w którym informuje o procesach wdrażania i monitorowania obszarów ESG w Grupie Kapitałowej PGNiG. Relacjonowanie postępów z prowadzonych procesów uwzględniających wytyczne Komisji Europejskiej w zakresie	<ul style="list-style-type: none"> • spotkania i konferencje dla akcjonariuszy i inwestorów, • raporty bieżące i okresowe, • newsletter, • sprawozdania i materiały informacyjne, • kontakt mailowy oraz telefoniczny z Działem Relacji Inwestorskich. 	<ul style="list-style-type: none"> • informacje pozafinansowe Grupy, • przejrzystość i transparentność działania, • strategia i cele Grupy, • zaangażowanie w kwestie ESG, • wartości Grupy.

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
		podmiotu na rynku giełdowym, dostarczają pełnej informacji potencjalnym inwestorom. Ich ocena determinuje gotowość inwestorów indywidualnych i instytucjonalnych do inwestowania w instrumenty finansowe, których emitentem jest GK PGNiG.	papierów wartościowych na rynku dłużnym.	neutralności klimatycznej, Europejskiego Zielonego Ładu, praw człowieka, etyki i zasad ładu korporacyjnego przy jednoczesnej dbałości o generowanie dodatniego wyniku i utrzymania pozycji lidera poprzez proces rozwoju dostosowany do obecnej i przyszłej rzeczywistości rynkowej jest elementem oceny analityków.		
3)	Partnerzy biznesowi i dostawcy (usług i produktów)	Stanowią szerokie grono podmiotów, z którymi Grupa PGNiG utrzymuje kontakty handlowe w kraju i za granicą. Partnerzy biznesowi i dostawcy to grupa podmiotów zarówno kluczowych, mających strategiczne znaczenie dla bezpieczeństwa energetycznego kraju, jak i innych mniejszych, wspomagających realizację procesów technologicznych i wspierających Grupę. Z jednej strony tworzą ją partnerzy współpracujący przy dostawach gazu z Polski na teren innych krajów, z którymi podpisane są długoterminowe umowy. Z drugiej, to podmioty, z którymi GK PGNiG realizuje projekty rozwojowe i innowacyjne pozwalające na wdrażanie nowych technologii i rozwiązań. W ramach współpracy GK PGNiG rozwija technologię pozwalającą na produkcję, dystrybucję i magazynowanie wodoru, będącego czystym paliwem dla bezemisyjnych pojazdów. W zależności od rodzaju dostawcy, realizowana jest względem niego określona polityka współpracy.	Kluczowymi aspektami współpracy z dostawcami są pewność odbioru, ciągłość współpracy i bezpieczeństwo regulowania zobowiązań z tytułu dostaw. Polityka zakupowa Grupy PGNiG kładzie wysoki nacisk na przestrzeganie przez potencjalnych dostawców standardów etycznych, społecznych i środowiskowych. W związku z tym dostawcy oczekują od Grupy jasnych i transparentnych zasad współpracy – począwszy od warunków przetargowych a skończywszy na sposobie rozliczenia transakcji. Podstawowym elementem dobrej współpracy jest wywiązywanie się z uzgodnionych warunków umowy w obszarze finansowym oraz pozafinansowym w wymiarze poufności realizowanego projektu. Partnerzy biznesowi oczekują wsparcia przy wspólnych przedsięwzięciach pozwalających na pozyskanie odbiorców i tworzenie nowych obszarów biznesowych wpływających na budowę konkurencyjnej oferty dla klientów.	Istotnym aspektem współpracy jest spełnienie wzajemnych oczekiwań. W związku z tym GK PGNiG oczekuje od dostawców doskonalenia procesów pozwalających na dostarczanie produktów o określonej jakości. Jednocześnie poprzez określone procedury wpływa na przestrzeganie warunków realizacji kontraktów oraz udziału w postępowaniu przetargowym. Ponadto oczekuje respektowania kar umownych z tytułu niewywiązania się z warunków kontraktu. Kluczowym elementem wpływającym za zaufanie do partnera jest posiadana reputacja oraz portfolio potwierdzające doświadczenie w danym obszarze.	<ul style="list-style-type: none"> • kontakty z wykonawcami w ramach prowadzonych postępowań zakupowych przy zachowaniu zasad uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców, • zaangażowanie wykonawców w proces optymalizacji zakupów w poszczególnych grupach asortymentowych np. poprzez prowadzenie dialogu technicznego z wykonawcami, RFI, itp. • oceny współpracy, • konferencje branżowe, • spotkania bezpośrednie i w ramach organizacji gospodarczych czy branżowych, • platforma informatyczna dla dostawców i partnerów biznesowych, • wspólne projekty i działania biznesowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • warunki współpracy, • transparentne zasady współpracy i wyboru dostawców, • warunki przyjęcia i reklamacji dostaw, • wspólne inicjatywy branżowe, w tym eventy, konferencje, • jakość oferowanych produktów, • planowany rozwój produktów, • satysfakcja ze współpracy.
4)	Innowatorzy i startupy	Innowatorzy i startupy to grupa interesariuszy, która w swoim rozumieniu ma zapewnić dynamiczny rozwój GK PGNiG poprzez dostarczanie inspiracji do innowacyjnych projektów wpisujących się w światowe trendy.	Innowatorzy oczekują jasnych warunków przedstawienia swoich pomysłów i rozwiązań oraz wsparcia w ich rozwijaniu i wdrażaniu. Wywierają pozytywny wpływ na status quo Grupy, powodując podejmowanie przez nią działań ukierunkowanych na poszukiwanie i inwestowanie w innowacje. Jednocześnie Grupa dba o jasno zdefiniowane ryzyko	GK PGNiG przyczynia się do wzmocnienia zaangażowania w nowe innowacyjne projekty, wpływając tym samym na szybszy proces prowadzenia działań w obszarze badań i rozwoju. Ponadto Grupa tworzy nowe potrzeby biznesowe, które wymagają dostarczenia wiedzy	<ul style="list-style-type: none"> • konkursy na projekty innowacyjne, • konferencje, warsztaty i spotkania dla prowadzących startupy, • współpraca z funduszem typu corporate venture capital – PGNiG Ventures, • bezpośrednie kontakty mailowe oraz telefoniczne. 	<ul style="list-style-type: none"> • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe, • wspólne przedsięwzięcia, • plany rozwojowe.

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
			finansowe związane z budżetem projektu i pozafinansowe, definiowane jako racjonalność podejmowania działań z punktu widzenia wdrożenia wypracowanej innowacji na skalę przemysłową. Współpraca ta ma docelowo zapewnić wzrost przewagi konkurencyjnej Grupy Kapitałowej w głównych obszarach jej działalności.	w zakresie zarządzania innowacyjnością startupów od pomysłów aż po komercjalizację, zwiększając skalowalność biznesu poprzez swoją pozycję rynkową.		
5)	Institucje naukowo-badawcze, uczelnie wyższe i szkoły	Utrzymywanie stałej, pozwalającej na określenie globalnych trendów rozwoju Grupy współpracy z instytucjami naukowo-badawczymi i uczelniami wpisane jest w fundamenty PGNiG. Najważniejszym elementem rozwoju Grupy jest jej kapitał intelektualny w postaci wiedzy wysokiej klasy ekspertów oraz patentów i rozwiązań innowacyjnych wdrożonych na skalę przemysłową, który zapewnia jej bycie liderem na rynku.	Świat nauki i instytucje edukacyjne oczekują od Grupy wsparcia i współpracy w rozwój swojej działalności, aby kierunkować prace naukowe i edukacyjne na praktyczne rozwiązania dla biznesu. Ponadto szkolnictwo zawodowe zapewnia przyszłe kadry dla branży. Współpraca w tym zakresie pozwala na odpowiadanie na potrzeby biznesu, co do wiedzy i umiejętności przyszłych kadr. Instytucje naukowo-badawcze uzupełniają kapitał intelektualny Grupy PGNiG w obszarze badawczo-naukowym. Sprzyjają one rozwojowi, dokonującemu się na styku nauki i biznesu, stanowiąc tym samym przedsięwzięcie do budowy innowacyjnych rozwiązań, których walidacja następuje w startupach a komercjalizacja w spółkach celowych Grupy. Uczelnie wyższe i szkoły to też szczególna grupa interesariuszy, wpływająca na decyzje Grupy w obszarze edukacyjnym. Potencjał kadry naukowej pozwala realizować w PGNiG projekty prorozwojowe i proklimatyczne oraz właściwie wykorzystywać innowacyjne prace naukowe. Grupa angażuje się dodatkowo w działania prospołeczne w obszarze szerzenia edukacji oraz wspiera rozwój pracowników poprzez studia podyplomowe, MBA i inne.	Ze względu na potrzeby kadrowe Grupa PGNiG oczekuje kształcenia przyszłych pracowników w obszarze konkretnych specjalizacji oraz kompetencji. Tym samym poprzez patronat nad szkołami wpływa na kształtowanie przyszłej kadry technicznej i rozwijanie umiejętności oraz kompetencji ważnych z punktu widzenia przyszłej pracy. Ponadto dostarcza problemów badawczych o ugruntowanym uzasadnieniu biznesowym, których rozwiązanie ma realny wpływ na wzrost gospodarczy.	<ul style="list-style-type: none"> • wspólne projekty, • konferencje, • bezpośrednie kontakty mailowe oraz telefoniczne, • konsultacje i wsparcie merytoryczne inwestycji, • wspólne projekty badawczo-rozwojowe, • wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego na wszystkich poziomach, • projekty i dotacje Fundacji PGNiG. 	<ul style="list-style-type: none"> • plany rozwojowe, • wsparcie w rozwój edukacyjny społeczności, • wspólne inicjatywy i projekty.
6)	Klienci	Jako wiodąca zintegrowana grupa w polskim sektorze	Klienci indywidualni oczekują od Grupy zapewnienia	Grupa PGNiG korzysta z nowoczesnych	<ul style="list-style-type: none"> • badania satysfakcji, • infolinia, 	<ul style="list-style-type: none"> • indywidualne warunki współpracy,

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
		<p>gazowo-naftowym Grupa PGNiG posiada szerokie grono klientów zarówno indywidualnych, jak i biznesowych. Klienci Grupy PGNiG nabywają od niej przede wszystkim surowce naturalne, głównie gaz ziemny oraz ropę naftową, jak również inne produkty i usługi świadczony przez liczne spółki wchodzące w skład Grupy. Jej segment wytwarzania dostarcza na rynek ciepło i energię elektryczną.</p>	<p>bezpieczeństwa ciągłości dostaw gazu, przy akceptowalnej cenie pozwalającej na niski udział kosztów w budżecie domowym. Przedsiębiorstwa oczekują optymalnej pozycji kosztowej z tytułu dostawy gazu – zarówno w aspekcie grzewczym, jak i technologicznym. Działania wokół tych aspektów pozwalają Grupie PGNiG na utrzymanie lub wzrost pozycji rynkowej wśród podmiotów, dla których znaczącym komponentem kosztowym jest gaz.</p>	<p>technologii umożliwiających łatwiejszy dostęp do ofertowanych usług klientom. Jednocześnie zachęca do przechodzenia na bardziej ekologiczne rozwiązania poprzez m.in. wybór e-faktury lub korzystanie z obsługi klienta on-line. Tym samym buduje proekologiczną świadomość wśród klientów. Jednocześnie poprzez wdrożenie rozwiązań IT umożliwiających zachowanie bezpieczeństwa klientów w trakcie pandemii COVID-19 ograniczające bezpośrednio, kontakty na rzecz obsługi zdalnej osiągnięto realny wpływ na zdrowie odbiorców.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • strony www poszczególnych jednostek GK, • Biura Obsługi Klienta, • eBOK, • dedykowani doradcy biznesowi, • contact center. 	<ul style="list-style-type: none"> • rozwój produktów i usług, • polityka rabatowa, • warunki współpracy, • jakość oferowanych produktów, • satysfakcja ze współpracy.
7)	Sojusznicy strategiczni	<p>Należy wyróżnić krajowych i międzynarodowych sojuszników strategicznych. Biorąc pod uwagę, że większościowym akcjonariuszem jest Skarb Państwa rozważane są warianty sojuszy strategicznych w wymiarze kapitałowym. Założeniem tego typu działań jest wzrost konkurencyjności i rozwój Grupy, w szczególności na arenie międzynarodowej i rynkach globalnych.</p>	<p>Największe znaczenie dla tej grupy interesariuszy odgrywa synergia i wzajemne uzupełnienie posiadanego potencjału kapitału intelektualnego. Tym samym kluczowe jest zdefiniowanie pola biznesowego oraz obszarów, które wspólnie realizowane przyniosą wymierne efekty. W związku z powyższym sojusznicy strategiczni wymagają ustrukturyzowania współpracy w postaci udostępnienia zasobów ludzkich tworzących zespoły interpersonalne oddelegowane do realizacji określonego celu.</p>	<p>Podstawą działań z sojusznikami jest wypracowanie wspólnej strategii oraz określenie mapy powiązań i zależności pozwalającej na osiągnięcie zamierzonych efektów. Jednocześnie Grupa PGNiG oczekuje realnej oceny szans i możliwości przedsięwzięcia przed przystąpieniem do współpracy i w trakcie jej trwania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • indywidualne spotkania z Zarządkiem i kluczowymi pracownikami, • raporty bieżące i okresowe, • sprawozdania i materiały informacyjne, • bezpośrednio kontakty mailowe oraz telefoniczne z jednostkami biznesowymi GK PGNiG, • konferencje branżowe, • wspólne projekty i działania biznesowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • warunki współpracy, • plany strategiczne, • rozwój Grupy, • satysfakcja ze współpracy.
8)	Konkurencja	<p>Firmy z branży energetycznej, w tym przedsiębiorstwa działające na rynku detalicznym, które kierują swoją ofertę w zakresie sprzedaży paliwa gazowego do klientów indywidualnych i biznesowych. W celu zwiększenia udziału w rynku oferują konkurencyjną cenę paliwa gazowego w połączeniu ze sprzedażą gazu ziemnego lub innymi produktami i usługami.</p>	<p>Konkurencja wywiera na Grupę PGNiG konieczność wprowadzania nowych lub ulepszonych rozwiązań dla klientów. Jednocześnie pozwala to na poszukiwanie alternatywnych miejsc zagospodarowania oferowanych produktów. W odpowiedzi na działania konkurencji Grupa niejednokrotnie prowadzi do indywidualnego ustalania cen paliwa gazowego z</p>	<p>Pozycja Grupy PGNiG na rynku wywołuje konieczność poszukiwania przez konkurencję nowych obszarów biznesowych oraz wprowadzania dodatkowych atrybutów oferty spełniającej oczekiwania potencjalnych klientów. Na rynku hurtowym należy do nich m.in. stosowanie mechanizmów zabezpieczenia ceny oraz tworzenia oferty łączącej sprzedaż</p>	<ul style="list-style-type: none"> • konferencje branżowe, • spotkania bezpośrednie i w ramach organizacji gospodarczych czy branżowych, • wspólne przedsięwzięcia pod przewodnictwem Ministerstwa Aktywów Państwowych, • wspólne projekty i działania biznesowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • wyniki finansowe, • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe.

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
			kluczowymi klientami sektora b2b.	energii elektrycznej i gazu ziemnego. Natomiast w przypadku klientów detalicznych poza ofertą łącznej sprzedaży, konkurencja obniża cenę oraz proponuje dodatkowe usługi.		
9)	Media	Media to jeden z głównych kanałów komunikacji z pozostałymi interesariuszami, przez który Grupa przekazuje lokalnie i ogólnokrajowe informacje o najważniejszych wydarzeniach, inwestycjach i osiągnięciach mających strategiczne znaczenie dla kraju i poszczególnych społeczności. Media są również źródłem kształtowania opinii wśród pozostałych grup interesariuszy w oparciu o udzielane wywiady, organizowane konferencje, publikowane raporty finansowe i niefinansowe.	Media oczekują rzetelnych informacji o stanie inwestycji, wynikach finansowych oraz planowanych działaniach Grupy. Dzięki możliwości opiniowania działalności podmiotu, dostarczają jednolitych i transparentnych informacji, które pozwalają na ocenę działalności Grupy przez pryzmat wyznaczonych i realizowanych celów wszystkim zainteresowanym.	Grupa PGNiG oczekuje rzetelnego informowania interesariuszy w oparciu o fakty i sprawdzone, potwierdzone dane a wszelka ich analiza i redakcja powinna być wyważona tak, aby nie tworzyć ani pozytywnej ani negatywnej iluzji przed czytelnikiem.	<ul style="list-style-type: none"> • artykuły prasowe, • wywiady, • wkładki tematyczne, • biuro prasowe z komunikatami prasowymi, • komentarze/opinie, • dyskusje, debaty, konsultacje, • konferencje prasowe/wynikowe, • spotkania okolicznościowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • wyniki finansowe, • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe, • wartości Grupy.
10)	NGO, organizacje społeczne	Znacząca grupa interesariuszy biorąca czynny udział w kampaniach społecznych oraz działaniach charytatywnych, będąca beneficjentem programów realizowanych głównie przez Fundację PGNiG.	Grupa angażuje PGNiG w programy wsparcia społecznego poprzez wspólne inicjatywy, które m.in. dbają o potrzeby lokalnych społeczności, dziedzictwo kulturowe i branżowe, działalność naukową oraz ochronę środowiska w wymiarze ogólnopolskim i lokalnym.	Grupa PGNiG oczekuje od organizacji społecznych i NGO wsparcia w zakresie lepszego zrozumienia potrzeb społecznych oraz pełnienia roli ambasadora w określonych kwestiach. Lepsze zrozumienie uwarunkowań regionalnych poprzez organizacje działające na danym terenie pozwala PGNiG precyzyjniej zarządzać relacjami społecznymi.	<ul style="list-style-type: none"> • dedykowani doradcy biznesowi, • spotkania bezpośrednie, • konferencje, • współpraca w zakresie akcji humanitarnych i charytatywnych w Polsce i na świecie – poprzez Fundację PGNiG. 	<ul style="list-style-type: none"> • wpływ na rozwój społeczności lokalnych, • wsparcie finansowe, • wspólne inicjatywy społeczne.
11)	Pracownicy – obecni, emerytowani i potencjalni	Grupa PGNiG jest jednym z największych pracodawców w Polsce. Zatrudnia pracowników z bogatym doświadczeniem i wysokimi kwalifikacjami. Pracownicy to grupa interesariuszy, która poprzez posiadaną wiedzę, doświadczenie i umiejętności tworzy wartość dodaną PGNiG, dostarczając produkty i usługi na wysokim poziomie. Pracownicy tworzą kulturę organizacyjną PGNiG, mają wpływ na realizację celów strategicznych Grupy oraz w sposób bezpośredni przyczyniają się do zapewnienia bezpieczeństwa	Kluczowym aspektem działalności Grupy PGNiG jest zapewnienie pracownikom stabilnego zatrudnienia, stwarzając jednocześnie dogodne możliwości rozwoju zawodowego w przyjaznym i bezpiecznym miejscu pracy. Złożoność realizowanych w Grupie PGNiG procesów wpływa na potrzebę ciągłego doskonalenia oraz podnoszenia wiedzy i kwalifikacji pracowników. Pracownicy w sposób aktywny angażują się w projekty rozwojowe pozwalające Grupie na zapewnienie usług i	Poprzez szczególną relację pracodawca – pracownik Grupa PGNiG wpływa na tych interesariuszy w wielu wymiarach. Oczekuje od nich zaangażowania w realizowane zadania i powierzone obowiązki. Motywuje ich do własnego rozwoju i doskonalenia umiejętności. Zobowiązuje do przestrzegania regulaminów, procedur oraz kodeksu etycznego i wartości, kształtując tym samym odpowiedzialne środowisko pracy. Będąc pracodawcą liczącym się na rynku	<ul style="list-style-type: none"> • konsultacje społeczne (w zależności od potrzeb), • Rada Pracowników (spotkania/ konsultacje zgodnie z zapisami ustawowymi), • grupa komunikatorów – pracowników odpowiedzialnych za komunikację wewnętrzną (spotkania komunikatorów kilka razy w roku), • codzienny newsletter elektroniczny, portal wewnętrzny – intranet, • badanie opinii pracowników (co 2-3 lata na dużą skalę i raz w roku badanie satysfakcji dot. poziomu jakości usług 	<ul style="list-style-type: none"> • warunki wynagradzania i premiovania, • polityka płacowa, • możliwość rozwoju, • wsparcie i benefity, • polityka prorodzinna, • stabilność i pewność zatrudnienia, • warunki zatrudnienia.

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
		energetycznego kraju. Grupa PGNiG często jest pierwszym miejscem pracy dla wielu młodych ludzi oraz organizacją wybieraną przez osoby wkraczające na rynek pracy. Jednocześnie rozwój Grupy sprzyja poszukiwaniu specjalistów z różnych dziedzinach, którzy dzięki posiadanym kwalifikacjom budują innowacyjną organizację.	produktów o najwyższej jakości. Jednocześnie oczekują oni przejrzystych zasad zatrudniania i wynagradzania – adekwatnie do wykonywanych zadań. Potencjalni pracownicy wiążący swoją przyszłość zawodową z GK PGNiG wymagają jasnych i przejrzystych zasad rekrutacji, zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto oczekują transparentności na każdym etapie zatrudnienia, dopełnienia uzgodnionych warunków zatrudnienia oraz oceny potencjalnego kandydata poprzez kwalifikacje i umiejętności wolnej od przejawów dyskryminacji.	pracy GK PGNiG oczekuje, że kandydaci zapoznają się z informacjami o prowadzonej przez Grupę działalności i realizowanych projektach, przedstawią swoją rolę w budowaniu przewagi konkurencyjnej oraz zaprezentują sposoby uzupełnienia potencjalnych luk kompetencyjnych, przyczyniając się do dalszego wzrostu Grupy PGNiG.	komunikacyjnych i informatycznych), <ul style="list-style-type: none"> • spotkania okolicznościowe, • raporty bieżące i okresowe, • sprawozdania i materiały informacyjne, • ogłoszenia rekrutacyjne, • konferencje prasowe. 	
12)	Przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych	Przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych są głosem pracowników i ważnym decydem kształtującym politykę personalną organizacji. Przekazują opinie pracowników w zakresie warunków pracy do Grupy jako pracodawcy oraz przedstawiają warunki porozumienia pomiędzy stronami w obszarach zawodowych i społecznych.	Organizacje Związkowe reprezentują i bronią praw pracowników, ich interesów zawodowych i społecznych oraz regulują stosunki między Grupą PGNiG i pracownikami, negocjując m.in. warunki zatrudnienia, wynagrodzeń, czy też bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważnym elementem jest też współpraca między pracownikami a kadrą zarządzającą w istotnych obszarach działalności i rozwoju Grupy.	Związki zawodowe pełnią ważną rolę względem pracowników reprezentując ich prawa. Jednak poza tym GK PGNiG oczekuje, że tego typu organizacje będą stroną w budowaniu postawy dialogu z pracownikami oraz przyczynią się do zaangażowania pracowników w sprawę i rozwój całej Grupy.	<ul style="list-style-type: none"> • konsultacje społeczne z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi oraz Radą Pracowników na podstawie przepisów prawa oraz zawartych porozumień (spotkania oraz bieżąca korespondencja w zależności od potrzeb i ustaleń zawartych w porozumieniach Zarządu ze stroną społeczną), • kontakt z pracownikami poszczególnych Spółek Grupy oraz Oddziałów PGNiG odpowiedzialnych za prowadzenie dialogu społecznego, • oraz takie same narzędzia komunikacji jak do pozostałych pracowników: codzienny newsletter elektroniczny, portal wewnętrzny - intranet, itp. 	<ul style="list-style-type: none"> • plany rozwojowe, • strategia operacyjna, • warunki zatrudnienia i wynagradzania, • polityka płacowa, • poszanowanie praw człowieka.
13)	Społeczności lokalne	Jako jedno z największych i najstarszych przedsiębiorstw w Polsce PGNiG prowadzi działalność biznesową w wielu miejscach w kraju i za granicą. Grupa jest świadoma wpływu, jaki wywiera na społeczności skupione wokół realizowanych inwestycji, dlatego zawsze stara się budować trwałe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu. PGNiG podejmuje współpracę ze wszystkimi	Społeczności lokalne są zainteresowane inwestycjami prowadzonymi w ich bezpośrednim sąsiedztwie. W celu przeprowadzenia inwestycji bez zakłóceń i ukończenia ich w planowanym wymiarze – ważną jest akceptacja prowadzonych działań ze strony społeczności znajdujących się w ich bezpośrednim sąsiedztwie. Każdy projekt inwestycyjny zapoczątkowany jest	Kluczowym elementem właściwych relacji społecznych jest umiejętność nawiązania porozumienia we wspólnych kwestiach. GK PGNiG w dialogu ze społecznościami lokalnymi szuka partnerstwa i współpracy. Tym samym oczekuje od tej grupy interesariuszy jasnych i rzetelnych informacji w zakresie ewentualnych przeszkód mogących negatywnie	<ul style="list-style-type: none"> • konsultacje społeczne (zgodnie z prawem, a także zgodnie z koncepcją dialogu społecznego, realizowaną w firmie, pozostałe działania w zależności od potrzeb), • działania w ramach Fundacji PGNiG, • współpraca bezpośrednia z władzami i organizacjami lokalnymi, 	<ul style="list-style-type: none"> • plany inwestycyjne, • wsparcie społeczności lokalnej, • inicjatywy regionalne.

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Relacje i wpływ interesariuszy na GK PGNiG	Oczekiwania i wpływ PGNiG na interesariuszy	Sposób komunikacji	Tematy poruszane w komunikacji
		interesariuszami, do których zaliczają się również mieszkańcy, przedstawiciele administracji samorządowej, lokalne przedsiębiorstwa i organizacje.	dialogiem ze społecznością lokalną. Istotne jest przekazanie informacji dotyczących procesu oraz poznanie oczekiwań społecznych w celu minimalizacji niekorzystnego wpływu na otoczenie. PGNiG prowadzi szeroko zakrojony dialog ze społecznościami lokalnymi celem dostosowania prowadzonych projektów inwestycyjnych do ich potrzeb. Grupa angażuje się w działania społeczne i informacyjno - edukacyjne pozwalające na zrozumienie roli danej inwestycji, jej akceptację oraz przyłączenie się społeczeństwa do jej realizacji. W rezultacie często podejmowane są działania w zakresie rozwoju infrastruktury oraz wspierania lokalnych organizacji społecznych, nauki, kultury i sportu.	wpłynąć na realizację inwestycji oraz postawy niwelujące eskalowanie problemów związanych z prowadzonymi działaniami.	<ul style="list-style-type: none"> dialog związany z bieżącymi inwestycjami. 	
14)	Urzędy administracji i regulator, Komisja Europejska	Urzędy administracji, regulator (Urząd Regulacji Energetyki) i Komisja Europejska wprowadzają w przestrzeń gospodarczą określone przepisy prawne. Komisja Europejska współpracuje z krajowymi regulatorami w celu wdrażania na szczeblu krajowym rozwiązań wprowadzonych na rynku europejskim.	Współpraca z tą grupą interesariuszy oparta jest na wzajemnym dialogu i szacunku wobec prawa. Spółki Grupy PGNiG prowadzą działalność gospodarczą w sektorach regulowanych m.in. dystrybucji oraz magazynowania gazu z tego powodu zgodność ich działań z regulacjami stanowi jeden z kluczowych aspektów prowadzonej działalności. Grupa prowadzi otwarty dialog obejmujący między innymi zaangażowanie w opiniowanie projektów rozwiązań legislacyjnych na poziomie ustawodawstwa krajowego oraz wspólnotowego. Jednocześnie PGNiG w świetle wprowadzonych rozwiązań prawnych dostosowuje swoją działalność, model biznesowy oraz procesy do zmieniających się regulacji.	Przedstawianie własnego stanowiska w ważnych kwestiach prawnych, regulacyjnych i sprawozdawczych pozwala chronić dobro spółki oraz klientów, którzy korzystają z oferowanych przez nią usług i produktów. Podstawą kontaktów z regulatorami jest wskazanie konsekwencji w obszarze konkurencyjności oraz niezależności energetycznej kraju wynikającej ze zmian wprowadzanych w obowiązującym prawie.	<ul style="list-style-type: none"> konsultacje, wymiana korespondencji, wspólne inicjatywy – konferencje, warsztaty, spotkania dwustronne 	<ul style="list-style-type: none"> działalność zgodnie z normami i przepisami prawa, wpływ na gospodarkę krajową, wpływ na rozwój rynku.

2.4.2 Organizacje i stowarzyszenia

(GRI 102-12, GRI 102-13)

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

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

Poniżej przedstawiono wybrane stowarzyszenia i organizacje społeczne, do których należą spółki z Grupy PGNiG.

Tab. 4 Lista organizacji i stowarzyszeń – GK PGNiG

Lp.	Nazwa organizacji/ stowarzyszenia	Opis partnerstwa i przykładowych projektów	Członkostwo
1)	International Association of Oil & Gas Producers - IOGP	IOGP jest stowarzyszeniem o zasięgu globalnym, zrzeszającym spółki oraz organizacje sektora E&P (poszukiwania i wydobywania), działające w Ameryce Płn. i Płd., w Afryce, w Europie, na Bliskim Wschodzie, w regionie Morza Kaspijskiego, w Arktyce, Azji i Australii. Organizacja pełni rolę globalnego rzecznika branży wydobywczej. Szczególne znaczenie dla Spółki ma Biuro europejskie IOGP w Brukseli, które jest bardzo aktywne na forum UE.	PGNiG
2)	European Federation of Energy Traders - EFET	EFET jest stowarzyszeniem europejskich przedsiębiorców energetycznych na rynkach hurtowych energii elektrycznej i gazu. EFET został założony w 1999 r. w odpowiedzi na liberalizację rynków energii elektrycznej i gazu w Unii Europejskiej. EFET opowiada się za polityką i środkami regulacyjnymi, które umożliwiają swobodny rozwój handlu energią elektryczną i gazem, zachęcając jednocześnie do dobrych praktyk zarządzania ryzykiem i odpowiedzialnego ładu korporacyjnego. Udział w EFET umożliwia dostęp do informacji o bieżących pracach nad kształtem europejskiej polityki energetycznej, szczególnie w zakresie obrotu produktami energetycznymi. Ponadto EFET opracowuje standardowe umowy na dostawy hurtowe energii elektrycznej i gazu. Standardy te są wykorzystywane w obrocie produktami energetycznymi.	PGNiG
3)	European Gas Research Group - GERG	Europejska Grupa Badań Gazowych, wraz ze swoimi organizacjami członkowskimi, współpracuje z europejską społecznością energetyczną w celu opracowania innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie infrastruktury gazowej. Nowe rozwiązania mają być odpowiedzią na konieczność transformacji energetycznej Europy. PGNiG między innymi bierze udział w projekcie GERG na rzecz CEN (Europejski Komitet Normalizacyjny) dotyczącym przeglądu istniejących i wytworzenia nowych standardów związanych z wykorzystaniem wodoru w systemach gazowniczych. W szczególności dotyczy to dodawania wodoru do sieci gazu ziemnego oraz zastosowania mieszanin H2NG zawierających duże ilości wodoru oraz modyfikacji sieci gazowych oraz powiązanych sektorów, aby umożliwić ich wykorzystanie w gospodarce wodorowej.	PGNiG
4)	European Energy Forum - EEF	EEF organizuje debaty, dyskusje i wizyty studyjne dotyczące kwestii energetycznych. EEF koncentruje się na tematach znajdujących się w agendzie energetycznej UE.	PGNiG
5)	Gas Processors Association Europe Ltd.	Gas Processors Association Europe jest to forum wymiany informacji na temat przetwarzania gazu między operatorami, konsultantami i dostawcami. Promuje postęp techniczny i operacyjny w całym europejskim przemyśle gazowym.	PGNiG
6)	International Well Control Forum	Kluczowym celem tej organizacji jest opracowanie i zarządzanie programami szkoleń, oceny i certyfikacji kontroli odwiertów dla sektora poszukiwań i produkcji w przemyśle naftowym i gazowym.	PGNiG
7)	American Association of Petroleum Geologists - AAPG	Amerykańskie Stowarzyszenie Geologów Naftowych jest jednym z największych na świecie profesjonalnych stowarzyszeń geologicznych działających na rzecz postępu nauk geologicznych, zwłaszcza w odniesieniu do ropy naftowej, gazu ziemnego i innych zasobów mineralnych. Promuje ono nowe technologie poszukiwawcze zgodne z polityką ekologiczną i ekonomiczną.	PGNiG
8)	Pakistan Association Of Petroleum Geoscientists	Pakistan Association Of Petroleum Geoscientists jest oddziałem American Association of Petroleum Geologists w Pakistanie.	PGNiG
9)	Pakistan Exploration and Production Companies Advisory Committee - PPEPCA	Pakistańskie Stowarzyszenie Poszukiwań i Wydobywania Ropy Naftowej jest organizacją przedstawicielską dla lokalnych i zagranicznych firm zajmujących się poszukiwaniem i produkcją ropy naftowej w Pakistanie.	PGNiG
10)	Society of International Gas Tanker and Terminal Operators - SIGTTO	SIGTTO jest stowarzyszeniem międzynarodowych operatorów tankowców i operatorów terminali utworzonym jako międzynarodowa organizacja w celu wymiany doświadczeń, rozwiązywania wspólnych problemów i opracowywania polityki usprawnienia operacji morskich. Jest aktywnie zaangażowana w badania nad wykorzystaniem gazu jako paliwa morskiego oraz publikuje różne wytyczne branżowe.	PGNiG
11)	Hydrogen Europe	Organizacja Hydrogen Europe reprezentuje europejski przemysł, krajowe stowarzyszenia oraz ośrodki badawcze działające w sektorze technologii	PGNiG

		wodorowych i ogniw paliwowych. Współpracuje ściśle z Komisją Europejską przy innowacyjnych programach obejmujących rozwój technologii wodorowych.	
12)	Klub Polskich Laboratoriów Badawczych (POLLAB)	Przedmiotem działalności Klubu jest współdziałanie i wymiana doświadczeń polskich laboratoriów badawczych, pomiarowych i jednostek certyfikujących wyroby w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością zgodnych z normami europejskimi. Korzyścią dla członków jest współdziałanie i wymiana doświadczeń w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością zgodnych z normami europejskimi.	PGNiG, Termika, Exalo
13)	Główny Urząd Miar (GUM)	GUM umożliwia PGNiG udział w opracowaniu metodyki pomiarowej i budowę nowych stanowisk pomiarowych oraz wymianę doświadczeń z przedstawicielami przemysłu i świata nauki, w tym kwestii zmian prawnych.	PGNiG (CLPB)
14)	Polski Komitet Normalizacyjny (PKN)	Współpraca z PKN umożliwia konsultacje norm w trakcie ich tworzenia oraz dobre przygotowanie do nowych norm międzynarodowych. Możliwość wpływania na treść tworzonych norm na poziomach międzynarodowym, europejskim i krajowym.	PGNiG (CLPB), PSG
15)	Klaster Technologii Wodorowych i Czystych Technologii Węglowych (NEXUS)	Klaster tworzy platformę współpracy w zakresie rozwoju i wdrażania w gospodarce technologii wodorowych. Zapewnia współuczestnictwo w wypracowywaniu propozycji w zakresie rozwiązań legislacyjnych oraz tworzenia standardów technologicznych i norm bezpieczeństwa niezbędnych do wprowadzenia wodoru do gospodarki polskiej i europejskiej. Członkowie Klastra realizują krajowe i międzynarodowe projekty badawczo-rozwojowe i biznesowe oraz korzystają z działalności doradczej, edukacyjnej i szkoleniowej, seminariów, konferencji naukowych i branżowych organizowanych przez Klaster.	PGNiG
16)	Izba Gospodarcza Gazownictwa (IGG)	IGG zrzesza podmioty działające w branży gazowniczej w celu reprezentowania interesów gospodarczych członków wobec krajowych organów państwowych, samorządowych i społecznych oraz instytucji naukowych i gospodarczych, a także zagranicznych organów i instytucji. Izba tworzy gazowniczy lobbying, integruje środowisko osób fizycznych i prawnych związanych z gazownictwem oraz propaguje gaz ziemny jako paliwo nowoczesne i ekologiczne, a także współdziała w ustalaniu programów rozwoju branży gazowniczej.	PGNiG i spółki z Grupy PGNiG
17)	Towarzystwo Obrotu Energią (TOE)	Towarzystwo zrzesza ponad 30 krajowych przedsiębiorstw energetycznych. Reprezentuje przedsiębiorstwa z segmentu energii elektrycznej i gazu przed organami nadzorczymi URE, KNF oraz w pracach legislacyjnych.	PGNiG, PGNiG OD
18)	Forum Liderów Bezpiecznej Pracy - Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB)	Forum Liderów to organizacja koordynowana przez CIOP-PIB, zrzeszająca obecnie 160 przedsiębiorstw i instytucji, które mogą być stawiane za przykład w kwestiach związanych z kulturą bezpiecznej pracy. Celem funkcjonowania Forum jest budowanie partnerskich kontaktów pomiędzy jego członkami, a także pracodawcami i pracownikami, którzy w kształtowaniu warunków pracy wykorzystują osiągnięcia nauki i techniki, w szczególności opracowane przez CIOP-PIB.	PGNiG, PSG
19)	Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych (PTEZ)	Głównym celem Towarzystwa jest wskazywanie rozwiązań w obszarze wytwarzania i wykorzystania energii elektrycznej i ciepłej oraz kierunków rozwoju źródeł wytwarzania energii w gospodarce skojarzonej, uwzględniające przy tym interesy ogólnospołeczne i ochrony środowiska naturalnego. Zespoły robocze PTEZ przygotowywały i konsultowały zmiany prawne dot. rynków ciepła, rynku mocy i energii elektrycznej (m.in. zmiany w ustawie o Rynku Mocy i Regulaminie Rynku Mocy). Natomiast zespół ds. ochrony środowiska wypracował stanowiska w zakresie m.in. zmian w ustawie o odpadach, ustawie o zapobieganiu skutkom suszy, regulacji dotyczących kwestii środowiskowych w tzw. Ustawie COVID-owej oraz w kwestiach związanych z wdrożeniem GOZ do prawa krajowego. PTEZ jest zaangażowane w prace regulacyjne na szczeblu unijnym m.in. poprzez bezpośrednie zgłoszenie stanowiska dot. wysokości benchmarków do ustalania liczby bezpłatnych uprawnień do emisji CO ₂ w IV okresie rozliczeniowych EU ETS. Jednocześnie zespół roboczy ds. polityki klimatycznej UE konsultował regulacje europejskie w zakresie Europejskiego Zielonego Ładu (m.in. zmiana celów redukcyjnych do 2030 r. czy taksonomia).	Termika
20)	Izba Gospodarcza Ciepłownictwo Polskie	Wspólny zespół z PTEZ prowadził działania związane z projektowaniem rozwiązań dot. ciepłownictwa w obszarze implementacji unijnej Dyrektywy RED II w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych do przepisów prawa krajowego.	Termika

21)	Towarzystwo Gospodarcze Polskie Elektryczne	Towarzystwo jest stowarzyszeniem działającym w obszarze wytwarzania energii elektrycznej. Zespoły robocze zajmowały się m.in. konsultacją projektów legislacyjnych dot. zmian ustawy o rynku mocy, zmian w ustawie o ochronie środowiska oraz kwestii doprecyzowania przepisów pomiarowych związanych z konkluzjami BAT.	Termika
22)	Ogólnokrajowa Sieć Laboratoriów Nadzorowanych „LABIOMEN”	Uczestnictwo laboratorium PGNiG Termika w badaniach biegłości i porównaniach międzylaboratoryjnych dot. badań biomasy, węgla kamiennego, odpadów paleniskowych, oleju lekkiego i ciężkiego. Udział w konferencjach o tematyce badań paliw, uczestnictwo w audycie z zakresu przygotowania próbek oraz badań węgla kamiennego i biomasy organizowanych i prowadzonych przez Instytut Chemicznej Przeróbki Węgla.	Termika
23)	Gas Infrastructure Europe: Gas Storage Europe (GIE)	GIE dąży do wypracowywania wspólnych rozwiązań w zakresie świadczenia usług magazynowania, eksploatacji podziemnych magazynów gazu, rozbudowy zdolności magazynowych, wspólnych interpretacji przepisów unijnych oraz inicjatyw legislacyjnych w zakresie magazynowania. Organizacja reprezentuje interesy członków przed instytucjami Unii Europejskiej i organami regulacyjnymi, poprzez aktywne uczestnictwo w procesach na rzecz rozwoju stabilnego i bezpiecznego rynku gazowego w Europie.	GSP
24)	International Association of Geophysical Contractors (IAGC)	Monitorowanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie świadczonych przez spółkę usług geofizycznych.	Geofizyka Toruń
25)	Polskie Towarzystwo Morskiej Energetyki Wiatrowej	Organizacja prowadzi działania dla wspierania rozwoju sektora morskiej energetyki wiatrowej w Polsce.	Geofizyka Toruń
26)	International Association of Drilling Contractors (IADC)	Międzynarodowe stowarzyszenie zrzeszające przedsiębiorstwa z branży wiertniczej z całego świata. Stowarzyszenie organizuje konferencje, targi prelekcje oraz inne wydarzenia. Zrzeszenie jest niezbędne do udziału w przetargach zagranicznych na usługi wiertnicze oraz usługi około wiertnicze.	Exalo
27)	"DROPS" Silverdot Limited	DROPS jest globalną grupą roboczą, reprezentowaną przez ok. 200 operatorów, kontrahentów, firmy usługowe i organy branżowe, która opracowuje zasady bezpieczeństwa pracy w przemyśle wiertniczym. Członkostwo w DROPS jest wymagane przez większość operatorów zagranicznych, dla których Exalo prowadzi prace wiertnicze za granicą.	Exalo
28)	Lubuska Izba Budownictwa	Izba ułatwia nawiązanie współpracy z organami władzy i administracji państwowej oraz samorządowej, organizacjami społecznymi i gospodarczymi. Umożliwia wyrażanie opinii i zgłaszanie postulatów odnośnie istniejących i projektowanych zasad oraz przepisów dotyczących działalności gospodarczej w zakresie budownictwa i usług technicznych.	Exalo
29)	Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe (AMICE)	Towarzystwo ma możliwość wymiany doświadczeń z zakładami ubezpieczeń z innych krajów oraz uczestnictwa w seminariach i szkoleniach organizowanych przez AMICE. Dzięki członkostwu ma również wpływ na planowane zmiany regulacji UE związane z działalnością ubezpieczeniową.	Polski Gaz TUW
30)	Polska Izba Ubezpieczeń (PIU)	Na Towarzystwie leży obowiązek ustawy związanej z członkostwem w PIU, który nakłada Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Towarzystwo ma możliwość wymiany doświadczeń z innymi krajowymi zakładami ubezpieczeń oraz uczestnictwa w seminariach, szkoleniach oraz kongresach organizowanych przez PIU. Ma także wpływ na planowane zmiany legislacyjne i regulacyjne odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do sektora ubezpieczeń. Towarzystwo uczestniczy w Komisjach, Podkomisjach i Grupach Roboczych PIU.	Polski Gaz TUW
31)	Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej	Dzięki współpracy z Izbą PGNiG OD ma możliwość inicjowania działań ustawodawczych oraz lobbingskich na rzecz odpowiedniego ujęcia CNG, LNG i wodoru w ustawach i rozporządzeniach oraz innych aktach prawnych powstających w Komisji Europejskiej (np. przepisów dotyczących elektromobilności i paliw alternatywnych). Spółka ma również dostęp do wiedzy na temat potrzeb rynku, bieżących trendów oraz nowości oferowanych przez branżę producentów autobusów.	PGNiG OD
32)	Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR)	Współpraca z NCBiR pozwala na udział w ocenie projektów naukowo badawczych dotyczących technologii LNG oraz dostęp do wiedzy i nowości technologicznych w zakresie LNG. Planowana jest realizacja prac badawczych mających na celu opracowanie i przygotowanie do wdrożenia nowych technologii umożliwiających rozwój stosowania LNG jako paliwa alternatywnego w różnych zastosowaniach.	PGNiG, PSG
33)	Zespół Roboczy ds. opracowania planu rozwoju polskiej gospodarki wodorowej Ministerstwa Aktywów Państwowych / Ministerstwa Klimatu	Udział w tworzeniu strategii wodorowej dla Polski. Wpływ na kształt przyszłych działań rządu np. w sprawie wodoru w sieciach gazowych. Bezpośredni kontakt i możliwość wymiany opinii i doświadczeń z przedstawicielami szerokiego grona podmiotów gospodarczych i instytucji, w tym ministerialnych.	PGNiG, PSG
34)	Polska Izba Inżynierów Budownictwa, (regionalna)	Przynależność do Izby jest niezbędna do wykonywania obowiązków Inspektora Nadzoru i innych obowiązków służbowych m.in. wykonywanie	PSG

	Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa	przeглядów budowlanych branży konstrukcyjno-budowlanej na potrzeby PSG, zgodnie z ustawą Prawo Budowlane.	
35)	Polski Komitet Elektrochemicznej Ochrony Przed Korozją Stowarzyszenie Elektryków Polskich w Warszawie	Poprawa eksploatacji stalowych sieci gazowych, poprzez wymianę doświadczzeń między służbami spółek będących w GK PGNiG oraz zewnętrznymi podmiotami branżowymi, podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.	PGNiG, PSG
36)	Norsk Olje og Gas (NOROG)	NOROG koordynuje wspólne działania i inicjatywy na rzecz przemysłu naftowego i gazowego. W ramach organizacji działa szereg grup roboczych, zespołów zadaniowych, a PUN jest członkiem kilku z nich. Jest jedną organizacją branżową dla przemysłu, obejmującą zarówno firmy naftowe, gazowe, jak i dystrybucyjne. Istotne bieżące inicjatywy: - KONKRAFT - pełni rolę agendy dla krajowych strategii w sektorze naftowym i działa na rzecz utrzymania konkurencyjności norweskiego szelfu kontynentalnego (NCS). -Mapa drogowa dla redukcji emisji - jest inicjatywą NOROG dla przemysłu naftowego i gazowego, aby mógł on osiągnąć cele redukcji emisji wyznaczone przez UE i rząd norweski.	PUN
37)	Oljedirektoratet, FORCE	Współpraca w zakresie badań związanych z ropą i gazem pod egidą Norweskiej Dyrekcji Naftowej.	PUN
38)	NHO - Næringslivets Hovedorganisasjon (Konfederacja Przedsiębiorstw Norweskich)	NHO jest największą organizacją pracodawców w Norwegii i wiodącym lobbyścią biznesowym. Głównym celem organizacji jest stworzenie i utrzymanie warunków, które zabezpieczają konkurencyjność i rentowność biznesu i przemysłu w Norwegii.	PUN
39)	NOFO (Norweskie Stowarzyszenie Firm Naftowych i Gazowych „Czyste Morza”)	NOFO jest organizacją non-profit, której właścicielami są firmy naftowe i gazowe. Posiada przygotowaną infrastrukturę do zwalczania wycieków ropy oraz wspiera uzyskanie pozwoleń na wiercenia poprzez zapewnienie dokumentacji planów awaryjnych. Istotne projekty: <ul style="list-style-type: none"> • Rozwój sprzętu - NOFO zainicjowało i sfinansowało projekty, mające na celu opracowanie nowego i optymalizację starego sprzętu do walki z wyciekami ropy i chemikaliów. • Rozlewy olejowe na małą skalę - NOFO dostaje pozwolenie od Norweskiej Dyrekcji Klimatycznej na rozlew oleju na otwartym morzu w celu przetestowania skuteczności sprzętu do rozlewów olejowych. Przedstawiciele firm naftowych i gazowych są zapraszani jako obserwatorzy. • Ćwiczenia i treningi w warunkach rzeczywistych. 	PUN
40)	Rose DHI consortium	Międzynarodowa współpraca wspierana przez wiele dużych firm naftowych w zakresie wykorzystania Bezpośrednich Wskaźników Węglowodorów (DHI) do obniżania ryzyka związanego z poszukiwaniem złóż.	PUN
41)	HR NORGE	HR Norge jest organizacją członkowską i platformą edukacyjną dla profesjonalistów zainteresowanych tematyką HR, prawami pracy, przywództwem i zarządzaniem organizacją. Doradztwo i współpraca w zakresie norweskiego prawa pracy i systemu emerytalnego.	PUN
42)	Central Europe Energy Partners	Promowanie zrównoważonej transformacji energetycznej zgodnie z zasadą neutralności technologicznej, wzmocnienie współpracy regionalnej i wzmocnienie bezpieczeństwa energetycznego regionu.	PST
43)	United Nations Global Compact (UNGC)	UNGC jest największą na świecie inicjatywą skupiającą biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jest platformą na rzecz rozwoju, implementacji oraz rozpowszechniania odpowiedzialnej i zrównoważonej polityki korporacyjnej. Stara się powiązać strategiczne działania biznesu z 10 podstawowymi zasadami z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji. Poprzez szerokie spektrum działań, współpracę z rządem, administracją publiczną, sektorem prywatnym, organizacjami pozarządowymi i instytucjami naukowymi UNGC wspiera: <ul style="list-style-type: none"> • Rozpowszechnienie 10 zasad Global Compact wśród biznesu na całym świecie; • Realizację generalnych celów ONZ w tym Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). 	PGNiG
44)	Polska Fundacja Narodowa	Promocja i ochrona wizerunku Polski oraz polskiej gospodarki. Inspirowanie oraz współtworzenie warunków do budowy wartości i rozwoju spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz polskiej przedsiębiorczości. Między innymi celem jest upowszechnianie postępu w dziedzinie odnawialnych źródeł energii, wspierania działań społecznych w tym zakresie.	PGNiG
45)	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Związek zapewnia swoim członkom ochronę przed nadużyciami władz oraz rozwój biznesowy. Inicjuje i wspiera wszelkie działania zmierzające do wyeliminowania z polskiego prawodawstwa ograniczeń działalności gospodarczej przekraczających wymagania UE.	PGNiG

46)	Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych	Zrzeszenie prowadzi szeroki zakres działalności związanych z: konferencjami i zjazdami, szkoleniami, wydawaniem referencji wiarygodności technicznej firmom oraz współpracy międzynarodowej. W 2020 r. działalność Zrzeszenia została mocno ograniczona ze względu na pandemię.	PGNiG, PSG
47)	Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego (SITPNiG)	Stowarzyszenie wspiera rozpowszechnianie najnowocześniejszych osiągnięć technicznych poprzez własne wydawnictwa oraz organizowane konferencje, sympozja i szkolenia. Ułatwia rozwijanie kontaktów i współpracy między firmami, dążąc jednocześnie do integracji środowiska naftowców, gazowników i rafinerów. SITPNiG jest inicjatorem okresowych spotkań nazywanych Sesjami Szkół im. Ignacego Łukasiewicza, podczas których organizowane są konkursy wiedzy o Ignacym Łukasiewiczu.	PGNiG
48)	Towarzystwo Sportowo Turystyczne Nafty i Gazu „SportGas”	Towarzystwo promuje aktywność fizyczną i integruje amatorów sportu poprzez organizację licznych zawodów, imprez i rozgrywek sportowych.	PGNiG i spółki Grupy PGNiG
49)	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych	Stowarzyszenie umożliwia współdziałania emitentów papierów wartościowych i innych instrumentów finansowych, na rzecz rozwoju rynku kapitałowego, ewolucji polskiego życia gospodarczego i społecznego w kierunku tworzenia gospodarki rynkowej oraz doskonalenia zdolności organizacyjnej jego członków i dbałości o etyczne zachowanie uczestników rynku kapitałowego. Wspiera PGNiG w wykonywaniu obowiązków informacyjnych spółki notowanej na giełdzie oraz wspiera współpracę z europejskimi organami nadzoru nad rynkiem kapitałowym (ESMA) i z Komisją Nadzoru Finansowego.	PGNiG
50)	Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski	Konsorcjum prowadzi kompleksowe prace badawcze i promocyjne (np. publikacje) realizujące rzeczywiste i aktualne potrzeby polskiej gospodarki związane z szeroko rozumianym bezpieczeństwem gospodarczym Polski. Rezultaty badań organizacji służą usprawnieniu prowadzenia skutecznej polityki gospodarczej, zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym.	PGNiG
51)	Polskie Towarzystwo Geologiczne (PTG)	PTG jest organizacją naukowo-społeczną. Statutowym celem Towarzystwa są działania prowadzące do rozwoju oraz upowszechniania nauk geologicznych i ochrony środowiska. Towarzystwo działa na rzecz ogółu społeczności geologicznej w Polsce, rozwija też kontakty i współpracę ze społecznościami geologicznymi innych krajów. Członkostwo w nim pozwala na reprezentowanie polskiego środowiska geologów na forum europejskich towarzystw geologicznych oraz w staraniach dotyczących uzyskania uprawnień zawodowych Geologa Europejskiego, ułatwia również dostęp do szeregu wydawnictw branżowych.	PGNiG

3. Strategia biznesowa i CSR

Grupa PGNiG opracowała i przyjęła w 2017 r. Strategię Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 z perspektywą do 2026 r. oraz uzupełniającą ją Strategię zrównoważonego rozwoju (CSR) Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022.

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

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

Grupa opiera swoje działania na wartościach, które zostały zdefiniowane w Kodeksie etyki. Odpowiedzialność, wiarygodność, partnerstwo, jakość to cztery kluczowe wartości dla Grupy, z których wynikają wszystkie inne, w tym transparentność. PGNiG to firma, której etos budowali pracownicy przez dziesiątki lat, co już samo w sobie stanowi ogromną wartość, kształtującą jej kulturę organizacyjną. Etyka zawodowa górników i gazowników to właśnie wspólne wartości, które nie tylko wyróżniają naszą branżę, ale też pozwalają lepiej i skuteczniej realizować wspólne cele.

GK PGNiG realizuje ambitny program inwestycyjny, który kładzie fundamenty pod długoterminowy i stabilny wzrost wartości przedsiębiorstwa.

Ponadto strategię GK PGNiG są spójne z „Planem na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”, którego rozwinięciem jest Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 r. oraz Polityką energetyczną Polski do 2030 r. Działania Grupy przez rozwój swojej działalności i wzrost wartości przyczyniają się do realizacji założeń krajowych i unijnych. Rozbudowa infrastruktury dystrybucyjnej i dywersyfikacja kierunków źródeł dostaw gazu ziemnego wpływają m.in. na zwiększenie dostępności gazu oraz eliminację „wykluczenia gazowego”. Tworzy to podstawy do tego, aby Polska sprostała najaktualniejszym wyzwaniom klimatycznym, wspierając rozwój OZE stabilnym, niskoemisyjnym źródłem

energii – gazem ziemnym. Jednocześnie Grupa PGNiG przez rozwój innowacji przyczynia się także bezpośrednio i pośrednio do rozwoju nowych, czystych rozwiązań energetycznych np. biometanu czy wodoru. Powyższe działania strategiczne Grupy w wielu aspektach nawiązują i praktycznie realizują cele Agendy ONZ 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju.

3.1 Misja i wizja

(GRI 103-2)

MISJA

Zaufany dostawca energii dla domu i biznesu

Zaufanie: nasi klienci polegają na wysokiej jakości i wiarygodności świadczonych usług

Dostawca energii: kompleksowo zaspokajamy potrzeby energetyczne klientów (gaz + prąd + ciepło + inne/usługi)

Dom i biznes: cenimy wszystkich naszych klientów – gospodarstwa domowe, firmy i instytucje

WIZJA

Odpowiedzialne i efektywne dostarczanie innowacyjnych rozwiązań energetycznych

Odpowiedzialność: działamy przejrzysto, zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej

Efektywność: jesteśmy zoptymalizowani procesowo i kosztowo

Innowacyjne rozwiązania: jesteśmy liderem innowacyjności w branży energetycznej

CEL NADRZĘDNY

Wzrost wartości Grupy PGNiG oraz zapewnienie stabilności finansowej

Wzrost wartości: naszą nadrzędną aspiracją jest kreowanie wartości dodanej dla naszych akcjonariuszy i klientów

Stabilność finansowa: dążymy do zapewnienia długoterminowej stabilności finansowej i wiarygodności kredytowej

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

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

W realizacji misji, wizji i celu nadrzędnego w praktyce pomagają kluczowe wartości Grupy PGNiG. Odpowiedzialność, wiarygodność, partnerstwo i jakość zostały zapisane w Deklaracji wartości w Kodeksie etycznym Grupy PGNiG. Stanowią one etyczny drogowskaz dla strategicznych działań Grupy.

3.2 Opis strategii

3.2.1 Krótki opis strategii

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

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

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

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

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

3.2.2 Strategia zrównoważonego rozwoju GK PGNiG

(GRI 102-12)

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

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

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

Rys. 4 Kluczowe elementy Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022

STRATEGIA CSR



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

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

Tab. 5 Cele Strategii zrównoważonego rozwoju GK PGNiG wraz z realizacją

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
 <p>Rynek bezpieczeństwo energetyczne kraju</p>	<p>– Zapewnienie klientom dostępu do gazu ziemnego, energii elektrycznej i ciepła, w oparciu o zdywersyfikowane źródła i kierunki dostaw gazu ziemnego.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;">    </div>	<p>Działania w obszarze upstream (prace poszukiwawczo-wydobywcze, rozwój w zakresie nowych metod zwiększania efektywności wydobycia złóż i wydłużania czasu eksploatacji kopalń, rozbudowa podziemnych magazynów gazu – złożowych i kawernowych).</p> <p>Wykorzystanie innowacyjnych metod i technologii w obszarze poszukiwań i wydobycia (w zakresie sterowania wydobyciem, automatyzacji procesów, itp.) opartych m.in. na doświadczeniach międzynarodowych.</p> <p>Inwestycje produkcyjne w Norwegii ukierunkowane na zwiększenie wydobycia gazu ziemnego.</p> <p>Aktywne wspieranie działań mających na celu budowę połączenia dającego Polsce bezpośredni dostęp do gazu ze złóż na Morzu Północnym. W styczniu 2018 r. została zawarta umowa na świadczenie usług przesyłu gazu w okresie od 1 października 2022 r. do 30 września 2037 r. z operatorami systemów przesyłowych, tj. GAZ-SYSTEM oraz Energinet o łącznej wartości 8,1 mld zł. Obecnie projekt Baltic Pipe jest dalej realizowany przez powyższych operatorów.</p> <p>Zwiększenie stopnia wykorzystywania mocy Terminala LNG w Świnoujściu na rzecz różnicowania kierunków dostaw LNG. Obecnie PGNiG SA rezerwuje 5 mld m³ mocy regazyfikacyjnych Terminala, ale zapotrzebowanie Spółki systematycznie rośnie i zgodnie z podpisanymi umowami rezerwacja mocy ma zwiększyć się wraz z rozbudową Terminala (do ok. 8,3 mld m³ mocy od 2024 r.</p> <p>PGNiG odbiera coraz więcej ładunków spotowych, a także zwiększa wolumen LNG w związku z podpisanymi umowami długoterminowymi na dostawy LNG ze Stanów Zjednoczonych.</p>
 <p>Ochrona środowiska</p>	<p>Efektywna dbałość o kwestie środowiskowe we wszystkich obszarach prowadzonej działalności.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;">    </div>	<p>Wdrożenie, utrzymanie i doskonalenie systemu zarządzania środowiskowego jako jednego z narzędzi realizacji Polityki QHSE w całej GK PGNiG.</p> <p>Stosowanie przyjaznych dla środowiska technologii i technik ograniczających emisję do środowiska oraz ilości powstających odpadów i ścieków, a także umożliwiających efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych w celu sprostania nowym wyzwaniom m.in. gospodarki w obiegu zamkniętym. W ramach tego:</p> <p>Grupa PGNiG Termika podejmuje działania w kierunku modernizacji wyeksploatowanych i nieefektywnych środowiskowo aktywów wytwórczych, aby sprostać</p>

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
		<p>wymaganiom regulacji środowiskowych, podwyższonym normom emisji przemysłowych oraz kryteriom BAT (najlepszej dostępnej technologii). W 2020 r. do najważniejszych inwestycji należały: kontynuacja realizacji kontraktu na budowę bloku gazowo-parowego oraz kotłowni szczytowej w EC Żerań (etap rozruchu nowych instalacji) oraz modernizacja instalacji EC Siekierki (kontynuacja zabudowy filtra workowego, na węglowym kotle K-11 (instalacja gotowa do ruchu próbnego), kontynuacja budowy instalacji katalitycznego odazotowania (SCR) na kotle K-16 (instalacja w trakcie ruchu próbnego), kontynuacja realizacji projektu modernizacji oczyszczalni ścieków z instalacji mokrego odsiarczania spalin).</p> <p>W skali roku PGNiG Termika wytwarza ok. 550-650 tys. ton popiołów, żużli i gipsu, które są potem wykorzystywane w przemyśle budowlanym jako materiały budowlane oraz mogą mieć także zastosowanie w rekultywacji i przywracaniu wyrobisk po kopalniach odkrywkowych.</p> <p>Wdrożenie wymogów w zakresie utrzymywania najwyższych standardów ochrony środowiska oraz stosowania technologii i rozwiązań prośrodowiskowych przez dostawców i wykonawców GK PGNiG.</p> <p>Projektowanie, prowadzenie i udział w projektach naukowo-badawczych w zakresie nowych technologii w celu poprawy efektywności środowiskowej i ekonomicznej prac prowadzonych przez GK PGNiG.</p> <p>Minimalizacja wpływu działalności GK PGNiG na środowisko poprzez remediację terenów (w tym w odniesieniu do działalności przeszłej i związanymi z nią zanieczyszczeniami historycznymi).</p> <p>Prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnej skierowanej do klientów zmieniających system ogrzewania na gaz ziemny.</p>
	<p>Ochrona środowiska</p> <p>Poprawa efektywności energetycznej w całym łańcuchu wartości GK PGNiG.</p>	<p>Identyfikacja i wdrażanie rozwiązań w zakresie poprawy efektywności energetycznej w ramach działalności biznesowej prowadzonej przez poszczególne spółki i oddziały GK (w tym wymiana mało efektywnych energetycznie technologii, redukcja strat np. poprzez zastąpienie źródeł światła oświetleniem ledowym, wdrożenie Projektu Zielone Biuro GK PGNiG):</p> <p>Wdrożenie systemu zarządzania energią ISO 50001 w kolejnych oddziałach i spółkach GK.</p> <p>Opracowanie i wdrożenie programu umożliwiającego współpracę z odbiorcami końcowymi GK PGNiG w zakresie realizacji przedsięwzięć proefektywnościowych.</p> <p>Promowanie dotychczas stosowanych rozwiązań charakteryzujących się wysoką efektywnością energetyczną jak np. źródła kogeneracyjne.</p>



Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
	<p>Spoleczeństwo</p> <p>Zaangażowanie w rozwój kapitału społecznego oraz intelektualnego w Polsce poprzez otwarcie się na nowe inicjatywy oraz wspieranie projektów pro bono.</p> 	<p>Realizacja strategicznych i długofalowych programów zaangażowania społecznego przez Fundację PGNiG, zwłaszcza takich, które pełnią cele związane z prowadzeniem działalności publicznej i społecznie użytecznej na rzecz promocji i wspierania m.in. ochrony zdrowia i pomocy społecznej, kultury fizycznej i sportu, ochrony środowiska, edukacji młodzieży i działalności naukowej czy kultury jako dziedzictwa narodowego.</p> <p>Wsparcie sponsoringowe wydarzeń sportowych, kulturowych i naukowych z obszaru działalności Fundacji, mających na celu rozwój kapitału społecznego.</p> <p>W 2020 r. bardzo ważne było wsparcie walki z pandemią COVID-19, w które zaangażowały się wszystkie podmioty Grupy z Fundacją PGNiG na czele.</p>
	<p>Spoleczeństwo</p> <p>Prowadzenie dialogu ze społecznością lokalną zgodnie z najlepszymi standardami wypracowanymi w GK PGNiG.</p> 	<p>Ujednolicenie w ramach GK PGNiG kluczowych zasad prowadzenia dialogu z interesariuszami zewnętrznymi, w tym lokalnymi społecznościami, władzami, organizacjami pozarządowymi itp. wymiana doświadczeń w ramach GK PGNiG w tym zakresie.</p> <p>Prowadzenie kampanii informacyjnych i edukacyjnych w zakresie standardu GK PGNiG w prowadzeniu inwestycji, w tym m.in. informowanie o aspektach ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracy czy społeczności lokalnej, dialogu, celach prowadzonych prac, a także korzyściach i ryzykach z nimi związanych.</p> <p>Wsparcie inicjatyw lokalnych jako element budowy pozytywnego wizerunku GK PGNiG wśród społeczności lokalnej.</p> <p>Zaangażowanie pracowników w akcje dotyczące działalności społecznej. W 2020 r. bardzo istotne było bieżące wsparcie lokalnych społeczności w zakresie wsparcia walki z pandemią COVID-19.</p>
	<p>Klienci</p> <p>Zwiększenie satysfakcji klientów poprzez poprawę jakości obsługi oraz inwestycje w zaawansowane, cyfrowe rozwiązania i narzędzia komunikacyjne odpowiadające na potrzeby różnych grup klientów.</p> <p>Stabilny wzrost standardu obsługi klienta i utrzymanie pozytywnej oceny satysfakcji klienta.</p> 	<p>Prowadzenie działalności biznesowej zgodnej ze standardami etycznymi i dbałością o dobro klienta (jasne i jednoznaczne zapisy w umowach).</p> <p>Wdrażanie rozwiązań podwyższających standard obsługi klienta.</p> <p>Rozwój elektronicznych kanałów sprzedaży i obsługi klienta (live chat, połączenia głosowe/video przez stronę www, e-BOK) w oparciu o najlepsze standardy rynkowe. W czasie trwania pandemii COVID-19 to był bardzo istotny obszar działalności, który był wsparty promocją bezpiecznych kanałów kontaktu w ramach obsługi klientów. Intensywne prace w tym zakresie szczególnie były prowadzone przez PGNiG OD i PSG.</p> <p>Zapewnienie odpowiednich środków bezpieczeństwa w punktach obsługi bezpośredniej klientów w czasie trwania pandemii COVID-19 (PGNiG OD i PSG).</p>

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
 <p>Klienci – rozwój oferty</p>	<p>Stale zwiększenie dostępności oferty na produkty i usługi.</p>    	<p>Prowadzenie działań zwiększających świadomość klienta na rynku energetycznym w kontekście liberalizacji rynku i uczciwej konkurencji (sprawdzanie zapisów umów przed podpisaniem – m.in. akcja „świadomy klient”).</p> <p>Rozwój obsługi klientów wykluczonych za pomocą nowoczesnych rozwiązań.</p> <p>Rozwój usług związanych z kompleksowym zaopatrzeniem klientów w energię, usługi związane z instalacjami gazowymi, szeroko pojętą ofertą dla domu i efektywności energetycznej oraz współpraca przy tym z nowymi partnerami biznesowymi.</p> <p>Rozwój usług i produktów dostępnych dla miast i ich mieszkańców, nakierowanych na zwiększenie wykorzystania ciepła sieciowego oraz gazu ziemnego (w tym CNG i LNG) w celu redukcji tzw. niskiej emisji (np. budowanie partnerstw z miastami, kogeneracja, CNG dla zrównoważonego transportu miejskiego, edukacja mieszkańców).</p> <p>Rozwój zintegrowanej oferty produktowej ze szczególnym uwzględnieniem terenów notujących przekroczenie zanieczyszczeń powietrza.</p> <p>Wdrożenie podejścia do wykorzystania dostępnej bazy klientów na rzecz zwiększenia efektywności oferowania produktów i usług GK PGNiG.</p> <p>Prowadzenie kampanii marketingowej i wizerunkowej budującej rozpoznawalność GK PGNiG jako firmy zapewniającej szeroki wachlarz usług i bezpieczeństwo energetyczne.</p>
 <p>Pracownicy</p>	<p>Solidny pracodawca - promowanie i wdrażanie wysokich standardów zatrudnienia pracowników poprzez prowadzenie wzorcowej polityki personalnej oraz budowanie przyjaznego miejsca pracy.</p> 	<p>W 2020 r. najważniejszą kwestią było zapewnienie bezpieczeństwa pracy i ciągłości działania zakładów pracy w dobie trwania pandemii COVID-19. Największy nacisk położono na odpowiednie środki ochrony oraz promocję odpowiednich zachowań, wdrożono tryb pracy zdalnej dla pracowników biurowych oraz odpowiedni tryb zmianowy zapewniający ciągłość pracy.</p> <p>Wprowadzenie cyklicznej oceny nastrojów pracowniczych i badań satysfakcji pracowników oraz opracowanie podejścia do wdrażania rozwiązań problemów zgłaszanych przez pracowników.</p> <p>Kontynuacja i ciągłe doskonalenie systemu oceny pracowniczej.</p> <p>Dalsze wdrażanie programów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb szkoleniowych poszczególnych pracowników.</p> <p>Utrzymanie kluczowych przywilejów i benefitów dla pracowników oraz dążenie do ujednolicenia pakietów we wszystkich spółkach i oddziałach.</p> <p>Kontynuacja dialogu ze związkami zawodowymi.</p> <p>Wsparcie pracowników poprzez prowadzenie polityki prozdrowotnej oraz promocji zdrowia i zdrowego stylu życia.</p>

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
 <p>Pracownicy</p>	<p>Rozwój pracowników - zapewnienie rozwoju mentoringu oraz prowadzenie proaktywnych działań w kierunku zapewnienia dostępności wykwalifikowanej kadry.</p> 	<p>Wdrożenie programu komunikacji wewnętrznej skierowanej do pracowników całej GK PGNiG mającej na celu wzmacnianie tożsamości pracowników z GK PGNiG oraz budowanie świadomości w zakresie celów biznesowych firmy i roli poszczególnych pracowników w ich realizacji.</p> <p>Uruchomienie narzędzi umożliwiających wzmocnienie komunikacji wewnętrznej zarówno pionowej jak i poziomej w całej GK PGNiG.</p> <hr/> <p>Rozwój polityki rekrutacyjnej w PGNiG SA i opracowanie podobnych regulaminów w spółkach z GK PGNiG ze szczególnym uwzględnieniem awansów wewnętrznych.</p> <p>Uruchomienie programu SITO (System Identyfikacji Talentów) we wszystkich spółkach GK PGNiG.</p> <p>Uruchomienie programu mentorskiego dla przedstawicieli kadry rezerwowej.</p> <p>Obejmowanie mentorską opieką nowo przyjętych pracowników ukierunkowaną na zachowanie ciągłości wiedzy specjalistycznej.</p> <p>Rozwój programu praktyk i staży dla GK PGNiG.</p> <p>W 2020 r. duża większość procesów szkoleniowych i programów rozwojowych została czasowa zawieszona ze względu na rozwój pandemii COVID-19, a potem po kilku miesiącach stopniowo wdrażana w trybie zdalnym – online.</p>
 <p>Pracownicy</p>	<p>Bezpieczeństwo i higiena pracy - wdrożenie jednolitych standardów zarządzania w obszarze BHP w celu stałego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracowników, osób przebywających na terenie PGNiG i społeczności lokalnej.</p> 	<p>W 2020 r. najważniejszą kwestią było zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ciągłości działania zakładów pracy w dobie trwania pandemii COVID-19. Największy nacisk położono na odpowiednie środki ochrony oraz promocję odpowiednich zachowań. Służby BHP w trybie nagłym musiały zapewnić odpowiednie środki ochronne. Kluczową rolę w Grupie w tym zakresie odgrywa Sztab Kryzysowy, który koordynuje właściwe funkcjonowanie wszystkich jednostek Grupy i odpowiednio reaguje na zmieniającą się sytuację, będąc organem doradczym dla Zarządu PGNiG w zakresie przeciwdziałania pandemii COVID-19.</p> <p>Wdrażanie norm i standardów wynikających z dobrych praktyk, promowanie bezpiecznych rozwiązań w celu minimalizacji wypadków przy pracy.</p> <p>Realizacja, analiza i ocena „Programu poprawy świadomości i zachowań”.</p> <p>Prowadzenie komunikacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Stałe podnoszenie kwalifikacji i budowanie świadomości pracowników, z uwzględnieniem ich roli i zaangażowania na rzecz realizowanych zadań, w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Ciągłe budowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród pracowników poprzez wymianę wiedzy i umiejętności między pracownikami oraz przedstawicielami całej GK PGNiG (konkursy, konferencje, współpraca ze służbami ratowniczymi).</p>

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
	<p>Innowacje dla rozwoju</p> <p>Aktywne wspieranie rozwoju współpracy z jednostkami naukowo-badawczymi oraz start-upami czy MŚP w celu stałej poprawy efektywności funkcjonowania firmy.</p> <p>Stale rosnąca liczba projektów i inicjatyw związanych z innowacjami, które zostały wdrożone (rok do roku).</p> 	<p>Wspieranie powiązania nauki z biznesem przez realizację wspólnych projektów.</p> <p>Realizacja projektów nakierowanych na innowacje w obszarze: efektywności energetycznej, rozwoju usług i produktów dla klientów GK PGNiG, rozwoju nowych kierunków biznesowych oraz redukcji negatywnego oddziaływania na środowisko i klimat.</p> <p>Prowadzenie pilotażowych wdrożeń wypracowanych rozwiązań innowacyjnych.</p> <p>Wdrożenie programu stymulującego rozwój innowacyjnych rozwiązań wewnątrz GK PGNiG.</p> <p>Prowadzenie systematycznej komunikacji wewnętrznej w zakresie pobudzania postaw innowacyjnych wśród pracowników GK PGNiG.</p> <p>Prowadzenie strategicznej kampanii wizerunkowej w zakresie promocji GK PGNiG jako podmiotu innowacyjnego otwartego na współpracę z kreatywnymi osobami i firmami.</p>
	<p>Etyka – system wartości</p> <p>Pogłębienie wiedzy pracowników w zakresie wartości i zasad etycznych w środowisku pracy.</p> <p>Odpowiedzialne zarządzanie całym łańcuchem wartości w oparciu o transparentne zasady współpracy uwzględniające kryteria społeczne, środowiskowe i bezpieczeństwa oraz prawa człowieka.</p>   	<p>Wdrożenie programu szkoleń pracowników w zakresie etyki.</p> <p>Zdefiniowanie pożądanych postaw etycznych dla wybranych ról i zakresu pracy wybranych grup pracowników (np. obsługa klienta, relacje z samorządami, itp.).</p> <p>Proaktywne informowanie o zasadach i oczekiwaniach GK PGNiG względem dostawców w tym zakresie.</p>

4. Zarządzanie kulturą organizacyjną i zasady ładu korporacyjnego

4.1 Organy zarządzające i nadzorujące

(GRI 102-18; GRI 102-22; GOV-1/C1; GOV-1/A1)

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

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

Na dzień 31.12.2020 roku Zarząd PGNiG SA reprezentowało sześć osób, które łącznie sprawują nadzór nad procesami zarządczymi i operacyjnymi Spółki. Z końcem 2019 roku zakończyła się wspólna kadencja Zarządu. Nowa szósta wspólna kadencja Zarządu PGNiG rozpoczęła się 10 stycznia 2020 r.

Zarząd Spółki może składać się od 2 do 7 osób. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.

4.1.1 Skład Zarządu PGNiG

Skład Zarządu na 31 grudnia 2020 r. wraz z podaniem zakresu nadzoru i koordynacji zagadnień niefinansowych:

- Paweł Majewski - Prezes Zarządu:
 - obszar pracowniczy (strategia personalna, system wynagradzania i czasu pracy, polityka zatrudnienia i płac),
 - obszar etyczny – compliance,
 - obszar społeczny (Program społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)),
- Robert Perkowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych,
- Arkadiusz Sekściński - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju:
 - obszar środowiskowy (efektywność energetyczna),
- Przemysław Waclawski - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych,
- Jarosław Wróbel - Wiceprezes Zarządu,
- Magdalena Zegarska - Wiceprezes Zarządu:
 - obszar środowiskowy (ochrona środowiska),
 - obszar pracowniczy (BHP, świadczenia socjalne, dialog ze stroną społeczną).

Skład Zarządu PGNiG na 1 stycznia 2020 r. wraz z podaniem zakresu nadzoru i koordynacji zagadnień niefinansowych:

- Piotr Woźniak - Prezes Zarządu:
 - strategia personalna, systemy wynagradzania i czasu pracy, polityka zatrudnienia i płac,
- Maciej Woźniak - Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych,
- Michał Pietrzyk - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych,
- Łukasz Kroplewski - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju,
- Robert Perkowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych:
 - program Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR),
- Magdalena Zegarska - Wiceprezes Zarządu:
 - zapewnienie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,

- współpraca ze związkami zawodowymi, Radą Pracowników i innymi organizacjami pracowniczymi w zakresie dotyczącym Spółki i GK PGNiG,
- ochrona środowiska.

W związku z upływem 3 letniej wspólnej kadencji, 9 stycznia 2020 r. Rada Nadzorcza odwołała z tym samym dniem ze składu Zarządu następujące osoby:

- Pana Piotra Woźniaka – Prezesa Zarządu,
- Pana Macieja Woźniaka – Wiceprezesa Zarządu,
- Pana Roberta Perkowskiego – Wiceprezesa Zarządu,
- Pana Łukasza Kroplewskiego – Wiceprezesa Zarządu,
- Pana Michała Pietrzyka – Wiceprezesa Zarządu.

9 stycznia 2020 r. Rada Nadzorcza powołała w skład Zarządu następujące osoby od:

- 10 stycznia 2020 r. – Pana Jerzego Kwiecińskiego na stanowisko Prezesa Zarządu,
- 10 stycznia 2020 r. – Pana Jerzego Wróbla na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych,
- 10 stycznia 2020 r. – Pana Roberta Perkowskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Operacyjnych,
- 15 stycznia 2020 r. – Pana Przemysława Waclawskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych,
- 15 stycznia 2020 r. – Pana Arkadiusza Sekścińskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju

na wspólną kadencję, kończącą się 10 stycznia 2023 r.

23 stycznia 2020 r. Rada Nadzorcza zmieniła stanowisko Wiceprezesa Jarosława Wróbla – z Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych na Wiceprezesa Zarządu.

W związku z upływem trzyletniej wspólnej kadencji, 27 lutego 2020 r. Rada Nadzorcza odwołała ze składu Zarządu Panią Magdalenę Zegarską, wybraną przez pracowników PGNiG SA. Tego samego dnia Rada Nadzorcza powołała Panią Magdalenę Zegarską, wybraną przez pracowników PGNiG SA, na stanowisko Wiceprezesa Zarządu, na wspólną kadencję, kończącą się 10 stycznia 2023 r.

21 października 2020 r. Pan Jerzy Kwieciński – Prezes Zarządu, złożył rezygnację z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu z końcem 22 października 2020 r. 28 października 2020 r. Rada Nadzorcza powierzyła obowiązki Prezesa Zarządu Panu Jarosławowi Wróblowi – Wiceprezesowi Zarządu. Natomiast 10 listopada 2020 r. Rada Nadzorcza powołała od 12 listopada Pana Pawła Majewskiego na stanowisko Prezesa Zarządu na wspólną kadencję kończącą się w dniu 10 stycznia 2023 r.

Aktualny skład Zarządu Spółki na 25 marca 2021 r.:

- Paweł Majewski - Prezes Zarządu,
- Robert Perkowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych,
- Arkadiusz Sekściński - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju,
- Przemysław Waclawski - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych,
- Artur Cieślik - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Regulacji,
- Magdalena Zegarska - Wiceprezes Zarządu.

17 lutego 2021 r. Pan Jarosław Wróbel złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Zarządu – Wiceprezesa Zarządu PGNiG z końcem 1 marca 2021 r. Rada Nadzorcza PGNiG SA podjęła decyzję o powołaniu z dniem 16 marca 2021 r. Pana Artura Cieślika na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Strategii i Regulacji, na okres trwania wspólnej kadencji Zarządu Spółki, kończącej się 10 stycznia 2023 r.

4.1.2 Rada Nadzorcza oraz jej komitety

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2020 r.:

- Bartłomiej Nowak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Piotr Sprzączak - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Sławomir Borowiec - Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Piotr Broda - Członek Rady Nadzorczej,

- Roman Gabrowski - Członek Rady Nadzorczej,
- Andrzej Gonet - Członek Rady Nadzorczej,
- Mieczysław Kawecki - Członek Rady Nadzorczej,
- Stanisław Sieradzki - Członek Rady Nadzorczej,
- Grzegorz Tchorek - Członek Rady Nadzorczej.

Skład Rady Nadzorczej PGNiG na dzień 1 stycznia 2020 r.:

- Bartłomiej Nowak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Piotr Sprzączak - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Sławomir Borowiec - Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Piotr Broda - Członek Rady Nadzorczej,
- Roman Gabrowski - Członek Rady Nadzorczej,
- Andrzej Gonet - Członek Rady Nadzorczej,
- Mieczysław Kawecki - Członek Rady Nadzorczej,
- Stanisław Sieradzki - Członek Rady Nadzorczej,
- Grzegorz Tchorek - Członek Rady Nadzorczej.

Komitety Rady Nadzorczej

W 2020 r. w Spółce działały dwa komitety – Komitet Audytu oraz Komitet Strategii.

Skład Komitetu Audytu Rady Nadzorczej PGNiG w 2020 r.:

- Grzegorz Tchorek - Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Piotr Broda - Zastępca Przewodniczącego Komitetu Audytu,
- Bartłomiej Nowak - Członek Komitetu Audytu.

W 2020 r. nie zaszły zmiany w składzie Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki.

Do zadań Komitetu Audytu należą w szczególności zadania wymienione w art. 130 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, m.in.:

- monitorowanie:
 - procesu sprawozdawczości finansowej,
 - skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Komitet Strategii został powołany w dniu 23 stycznia 2020 r. w składzie:

- Piotr Sprzączak - Przewodniczący Komitetu Strategii,
- Sławomir Borowiec - Członek Komitetu Strategii,
- Roman Gabrowski - Członek Komitetu Strategii,
- Mieczysław Kawecki - Członek Komitetu Strategii,
- Stanisław Sieradzki - Członek Komitetu Strategii,
- Grzegorz Tchorek - Członek Komitetu Strategii.

W 2020 r. nie zaszły zmiany w składzie Komitetu Strategii Rady Nadzorczej.

Do zadań Komitetu Strategii m.in. należy:

- opiniowanie i przedstawianie rekomendacji wniosków lub informacji o charakterze strategicznym kierowanych do Rady Nadzorczej i wymagających jej akceptacji lub opinii, w szczególności dotyczących:
 - Strategii Spółki i Grupy Kapitałowej PGNiG oraz strategicznych planów wieloletnich;

- o celów zarządczych (MBO) dla członków Zarządu Spółki;
- o planów działalności gospodarczej, w tym planów inwestycyjnych;
- o planowanych i podejmowanych inwestycji i dezinwestycji;
- o innych kwestii strategicznych.

4.2 System wspierający decyzje zarządcze

(GRI 103-2)

Zarządzanie kluczowymi obszarami biznesowymi GK PGNiG jest realizowane poprzez Politykę QHSE, która wyznacza cele i kierunki działania oraz stanowi zapewnienie dotrzymania najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w odniesieniu do spełnienia wymagań i oczekiwań interesariuszy.

System Zarządzania Jakością, Ochroną Środowiska, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy – QHSE w PGNiG SA jest oparty o wymagania norm: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 oraz dobre praktyki HSE sektora poszukiwania, wydobywania i bezzbiornikowego magazynowania węglowodorów oraz przetwarzania i przesyłu gazu. System Zarządzania został wprowadzony na podstawie Uchwały Zarządu PGNiG SA w 2016 r. Podczas audytu nadzoru w 2020 r. potwierdzono wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy wg normy ISO 45001:2018, która zastąpiła normę OHSAS 18001:2007 oraz dostarczono dowodów na utrzymywanie systemu zarządzania jakością wg normy ISO 9001:2015 i systemu zarządzania środowiskowego wg normy ISO 14001:2015. Certyfikaty zgodności z wymaganiami ww. norm zostały utrzymane do 19.07.2021 r. W celu utrzymania ciągłości ważności certyfikatów funkcjonujący w PGNiG System Zarządzania QHSE zostanie poddany recertyfikacji.

System Zarządzania QHSE w PGNIG jest narzędziem zarządczym w zakresie prowadzonych działań operacyjnych. Zarządzanie procesowe realizowane w ramach niego pozwala na monitorowanie prowadzonych działań w celu przeciwdziałaniu zdarzaniom negatywnie wpływającym na realizację procesów, ocenę ich efektywności i skuteczności. Przekłada się to na osiągnięcie określonych wyników ekonomiczno-finansowych oraz wykonanie celów biznesowych.

Nadzór nad skutecznym funkcjonowaniem Systemu Zarządzania QHSE pełni Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania QHSE wspierany przez Pełnomocników Dyrektora w Oddziałach PGNiG. Pełnomocnik Zarządu jest uprawniony do reprezentowania PGNiG w zakresie Systemu Zarządzania QHSE przed zewnętrznymi zainteresowanymi stronami.

Polityka QHSE Grupy PGNiG jest podstawowym dokumentem systemowym, który wyznacza kierunki działania w obszarze jakości, środowiskowym i bezpieczeństwa i higieny pracy dla spółek z Grupy, ponieważ na niej opierają się systemy zarządzania w spółkach Grupy. Polityka podlega okresowej ocenie pod kątem jej użyteczności i aktualności.

Tab. 6 Systemy zarządzania i certyfikacja w wybranych jednostkach GK PGNiG

Jednostki organizacyjne	Nazwa systemu (ZSZ, SZŚ, SZJ, SZBHP, EMAS etc.)	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data		Nazwa jednostki certyfikującej
			certyfikacji	recertyfikacji	
PGNiG	SZJ – ISO: 9001:2015SZŚ – ISO:14001:2015 SZBHP ISO 45001:2018	TAK	20.07.2018	19.07.2021	BSI
PGNiG - Centralne Laboratorium Pomiarowo – Badawcze	SZ zgodny z PN-EN ISO/ IEC 17025:2005+Ap 1:2007, PN -EN ISO/IEC 17065:2013	TAK	29.02.2020 (AB I AP) 12.12.2016(AC)	28.12.2023 r. (AP 017) 18.02.2023 r. (AB 278 AC 11-12-2024)	PCA
Exalo Drilling	SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO: 14001:2015 SZBHP - ISO: 45001:2018	TAK	27.01.2020 27.01.2020 24.01.2020	26.01.2023 26.01.2023 23.01.2023	TÜV SÜD
GEOFIZYKA Toruń	ZSZ: ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	TAK	18.03.2011	11.03.2020	Lloyd's Register
PGNiG OD		NIE			
PGNiG Technologie	ZSZ: SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 SBHP – PN-18001:2004	TAK	20.12.2013	19.12.2022	UDT
	PN-EN ISO/IEC 17025:2005	TAK	20.02.2020	19.02.2022	UDT
	PN-EN ISO 3834-2:2007	TAK	09.05.2019	08.05.2024	Sieć Badawcza Łukasiewicz
	API Spec. Q1 i API Spec. 6A	TAK	1.11.2019	14.05.2021	Amerykański Instytut Naftowy - API
	PN-EN 1090-1+A1:2012	TAK	08.06.2020		Sieć Badawcza Łukasiewicz

Jednostki organizacyjne	Nazwa systemu (ZSZ, SZŚ, SZJ, SZBHP, EMAS etc.)	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data		Nazwa jednostki certyfikującej
			certyfikacji	recertyfikacji	
PGNiG TERMIKA	SZ BHP: PN-ISO 45001:2018	TAK	22.10.2007	23.09.2019	PCBC
	SZŚ: PN-EN ISO: 4001:2015-09	TAK	05.12.2007	23.09.2019	PCBC
	SZJPP: PN-EN 450	TAK	22.10.2008	23.09.2020	ITB
	SZJPP: PN-EN-14227-4	TAK	23.09.2020	23.09.2020	ITB
	SZ: PN-EN ISO/IEC 17025:2018-02	TAK	27.04.2006	06.02.2020	PCA
	SZBI: PN-ISO/IEC 27001	TAK	16.06.2015	16.06.2018	TUV Nord
	BCM	NIE	nd.	nd.	nd.
PSG	ZSZ: ISO 14001:2015	TAK wszystkie	02.01.2017	02.01.2020	TÜV NORD
	ISO 9001:2015		02.01.2017	02.01.2020	
	ISO 50001:2018		08.01.2020		
	ISO 45001:2018		03.12.2020		
	ISO 27001:2017		05.12.2018	2021	
	ISO 3834-2:2007		10.05.2019	2022	
GSP	SZJ – ISO: 9001:2015	TAK	03.09.2018	02.09.2021	DQS
	SZŚ – ISO:14001:2015		03.09.2018	02.09.2021	
	BHP- ISO:45001:2018		06.08.2020	05.08.2023	

Poprzez Politykę QHSE GK PGNiG deklaruje się do:

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

4.3 Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym

(GRI 102-11; GRI 102-15; GRI 103-2; GOV-2/A1; GOV-2/A2; GOV-1/C3))

4.3.1 Zarządzanie ryzykiem w Grupie PGNiG

Zgodnie z przeprowadzonym co roku przeglądem systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w Grupie PGNiG nie funkcjonuje kompleksowy, korporacyjny system zarządzania ryzykiem. Na poziomie PGNiG sformalizowano i zdefiniowano procesy zarządzania ryzykiem w najistotniejszych obszarach działalności. Obszary te identyfikują, adresują i oceniają ryzyka zgodnie z przyjętymi metodykami i skalami oceny. Procesy obszarowego zarządzania ryzykiem oparte są na wypracowanych wewnętrznie modelach i rejestrach ryzyka, zaś na potrzeby prowadzonych działań ryzyka identyfikuje się i przedkłada do oceny przez przedstawicieli poszczególnych jednostek organizacyjnych (kadra kierownicza).

Spółka dostrzega jednakże konieczność budowy kompleksowego i zintegrowanego systemu zarządzania ryzykiem, integrującego ryzyka działalności biznesowej oraz ryzyka niefinansowe w szczególności ryzyka z obszaru środowiska naturalnego i klimatu. W Spółce na poziomie strategicznym prowadzony jest projekt mapowania procesów w przekroju całej Grupy PGNiG. Przewiduje się, iż w ramach tego projektu zostanie zdefiniowany i ustrukturalizowany również proces integrujący zarządzanie ryzykiem na poziomie Grupy PGNiG.

Realizacja koncepcji gospodarki niskoemisyjnej i osiągnięcie globalnych celów w zakresie ograniczania wpływu zmian klimatycznych wymaga w podejściu do zarządzania ryzykiem uwzględnienia zagrożeń dla zrównoważonego rozwoju.

W aspekcie zarządzania ryzykiem niefinansowym, Grupa PGNiG koncentruje się na ograniczeniu możliwości materializacji ryzyk niefinansowych wynikających z realizowanych działań biznesowych. Tym samym ze względu na rozbudowaną strukturę oraz mnogość realizowanych procesów Członkowie Zarządu adekwatnie do obszarów kompetencyjnych odpowiadają za zarządzanie ryzykiem w danym aspekcie. Zarządzanie ryzykiem wspierane jest przez wdrożony i certyfikowany System Zarządzania QHSE

w PGNiG, który pozwala identyfikować, oceniać i monitorować czynniki ryzyka procesowego. Natomiast, szczegółowe kroki postępowania reguluje Procedura „Zarządzanie ryzykiem procesowym”.

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

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

Rys. 5 Model zarządzania ryzykiem niefinansowym

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM



IDENTYFIKACJA RYZYK NIEFINANSOWYCH

- MACIERZ POTENCJALNYCH RYZYK W ASPEKTCIE NIEFINANSOWYM



OCENA RYZYK NIEFINANSOWYCH, PLANOWANIE DZIAŁAŃ PREWENCYJNYCH I NAPRAWCZYCH

- MONITOROWANIE WDROŻONYCH POLITYK, PROCEDUR CZY REGULAMINÓW
- WERYFIKACJA POTENCJALNYCH SKUTKÓW
- WYTYCZNE I ZASADY CELEM OGRANICZENIA ZAISTNIENIA RYZYKA NIEFINANSOWEGO



STRUKTURYZACJA PRZECIWDZIAŁANIA MATERIALIZACJI RYZYK NIEFINANSOWYCH

- AKTUALIZACJA POLITYK, PROCEDUR, REGULAMINÓW
- SYSTEM SZKOLEŃ I BAZY WIEDZY





5. Aspekty środowiskowe



5.1 Opis zagadnień środowiskowych

(GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3)

Ograniczanie oddziaływania na środowisko jest wpisane w główne cele polityk oraz wartości, którymi kieruje się zarówno Grupa PGNiG jak i PGNiG SA. Kodeks Etyki GK PGNiG definiuje zasady postępowania w codziennej działalności biznesowej, w tym odnoszące się do ochrony środowiska. Zgodnie z powyższymi dokumentami wspierane jest zapobiegawcze podejście do problemów środowiskowych. Niezależnie od złożoności realizowanych procesów determinujących zakres dostarczanych produktów i usług potencjalny wpływ na środowisko jest analizowany i minimalizowany. Warto zaznaczyć, że ze względu na różnorodność gałęzi gospodarki, w które wpisują się poszczególne segmenty działalności mamy do czynienia z różnorodną skalą potencjalnego oddziaływania na otoczenie. Zagadnieniami, które zajmują wysoką pozycję w świadomości zarządzających są także kwestie zmian klimatycznych, które wpływają na kształtowanie obecnej i przyszłej działalności GK PGNiG.

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022, podkreśla szczególne znaczenie obszaru środowiskowego oraz jego wagę w odpowiedzialnym funkcjonowaniu Grupy. Założenia strategiczne mają bezpośrednie przełożenie w Polityce QHSE GK PGNiG, w której zapisano deklaracje prowadzenia działań zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, identyfikowania i ograniczania wpływu na środowisko i klimat, stosowania przyjaznych dla środowiska technologii oraz efektywnego wykorzystywania paliw i zasobów naturalnych. Grupa PGNiG jest świadoma wyzwań oraz oczekiwań ze strony interesariuszy związanych z aktywnością przyczyniającą się do odpowiedzialnego i zrównoważonego biznesu. Tym samym, nie bez znaczenia dla przemyślanych działań w tym zakresie miało umiejscowienie obszaru środowiskowego w Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022.

GK PGNiG w ramach swojej działalności gospodarczej ingeruje w środowisko. Poprzez szereg czynności dąży do minimalizowania swojego wpływu na nie. Prowadzi ciągle monitoring zużywanych zasobów naturalnych i paliw, emisji zanieczyszczeń do powietrza, wód powierzchniowych i podziemnych, powierzchni ziemi, stosuje najnowsze technologie oraz identyfikuje i analizuje swoje ryzyka środowiskowe.

Rys. 6 Istotne dla GK PGNiG zagadnienia obszaru ochrony środowiska:



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

Spółka wypracowała Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Gazu Ziarnego i Ropy Naftowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa S.A., zgodnie z którym są stosowane dobre praktyki przy poszukiwaniu i wydobywaniu tych surowców. W Kodeksie uwzględniono interesy biznesowe i długofalowe cele krajowe dot. bezpieczeństwa energetycznego, nie pomijając wymagań środowiskowych. Podczas prowadzenia badań sejsmicznych ściśle przestrzegane są warunki, wymogi i obowiązki wskazane przez Regionalne Dyrekcje Ochrony Środowiska w decyzjach środowiskowych, dotyczące m.in. możliwości i terminów podejmowania prac np. w rejonach, objętych ochroną w ramach programu Natura 2000, czy zasad dotyczących ograniczeń w zakresie stosowania metod badawczych i sprzętu. Wyboru lokalizacji wierceń dokonuje się po rozpoznaniu uwarunkowań środowiskowych, przyrodniczych i społecznych, tak by wyeliminować konflikty przestrzenne i uczynić te prace możliwie najmniej uciążliwymi. W procesie wiercenia i wydobywania podejmuje się wszelkie działania mające na celu wyeliminowanie lub ograniczenie do minimum wpływu na środowisko przyrodnicze, m.in. prowadząc po zakończeniu prac rekultywację terenów, na których realizowana była działalność poszukiwawcza lub eksploatacyjna.

Przyjęta Strategia CSR definiuje cele i działania pozwalające na wsparcie inicjatyw dążących do integracji zasad gospodarki obiegu zamkniętego z rozwojem produktów i usług. Grupa PGNiG prowadzi badania w zakresie nowych sposobów zagospodarowania odpadów, w tym ich odzysk. Jednocześnie GK PGNiG nie ustaje w działaniach pozwalających na ograniczenie emisji do powietrza. Presja ze strony interesariuszy oraz regulatorów wymaga silnego skupienia uwagi, również na działaniach łagodzących zmiany klimatyczne. Istotność zagadnienia znajduje odzwierciedlenie w inwestycjach zrealizowanych przez Grupę PGNiG w 2020 roku, które wpływają na zmniejszenie zużycia gazu i energii oraz emisji zanieczyszczeń do atmosfery. Dodatkowo Spółka podejmuje działania mające na celu podniesienie efektywności energetycznej w ramach wdrożonego systemu zarządzania energią oraz stosowanie źródeł kogeneracyjnych.

5.1.1 Projekty i technologie środowiskowe

Działania innowacyjno - rozwojowe

Zgodnie z przyjętymi założeniami zawartymi w Polityce QHSE odnoszącymi się do stosowania technologii przyjaznych dla środowiska w 2020 r. w Grupie Kapitałowej PGNiG zrealizowano następujące inwestycje:

- Innowacyjny nodalny system akwizycji danych sejsmicznych. Ze względu na małe gabaryty i wagę, czujniki nodalne pozwalają na prowadzenie badań w harmonii ze środowiskiem naturalnym. Upraszczają również logistykę prowadzonych prac badawczych, która jest mniej uciążliwa dla środowiska i lokalnych społeczności (Geofizyka Toruń).
- Rozbudowa zaplecza laboratoryjnego Pracowni Pomiarów Fizykochemicznych, o nowe stanowiska badawcze, które będą wsparciem dla tworzenia krajowej gospodarki wodorowej pod kątem jakości nowych paliw gazowych w celu świadczenia komercyjnych, innowacyjnych, unikalnych w skali światowej, zwiększających portfolio handlowe GK PGNiG, usług w zakresie badania jakości paliw alternatywnych (CLPB – PGNiG).
- Budowa instalacji fotowoltaicznych - w wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji w Grupie PGNiG oszacowano, że własne nieruchomości spełniają kryteria do budowy instalacji o łącznej mocy ok. 20 MW. Jest to wieloetapowy proces, który ma zapewnić zwiększenie efektywności energetycznej i dostarczyć dla działalności firmy czystej energii słonecznej dla potrzeb własnych i do odsprzedaży do sieci. Działania na rzecz optymalizacji energetycznej oraz neutralizacji wpływu eksploatacji obiektów biurowych na środowisko naturalne spółka realizuje również m.in. w oparciu o uruchomiony w sierpniu 2020 r. Program Poprawy Efektywności Energetycznej w Grupie Kapitałowej PGNiG.
 - Montaż pilotażowej instalacji fotowoltaicznej na dachu jednego z budynków Centrali PGNiG przy ul. Kasprzaka 25 w Warszawie. Teren ten znajduje się w strefie ochrony konserwatorskiej parametrów historycznego układu urbanistycznego, a wiele budynków wpisanych jest do rejestru zabytków. Na potrzeby budowy instalacji fotowoltaicznej wytypowano budynek biurowy C7, który nie jest budynkiem zabytkowym – jego dach o powierzchni około 1500 m² spełniał kryteria do realizacji przedsięwzięcia. Instalacja fotowoltaiczna, o mocy blisko 50 kWp, została wyposażona w 124 panele słoneczne. Instalacja będzie produkować rocznie ponad 42 MWh zielonej energii, co w dużym stopniu, pokryje zapotrzebowanie na energię elektryczną dla tego budynku.
 - Montaż instalacji fotowoltaicznej w Zielonej Górze na obiektach przy ul. Naftowej 3. W pierwszej fazie inwestycja pozwoli na zmniejszenie zużycia energii elektrycznej zakupionej z zewnątrz o 10% oraz ograniczy emisję CO₂ do środowiska. Docelowo zmniejszenie zużycia energii elektrycznej z sieci wyniesie około 20%.
- Budowa kotłowni gazowej KG1 w Elektrociepłowni Żerań, która zastąpiła pracę dwóch kotłów węglowych zmniejszając emisję zanieczyszczeń powietrza (Termika).
- Wybudowanie instalacji dyfuzorowej służącej do wprowadzania solanki do wód Zatoki Puckiej, która zapewnia odpowiednie mieszanie i rozcieńczenie solanki w wodach Zatoki, zgodnie z założeniami wynikającymi z obliczeń modelowych i teoretycznych (GSP).

Dobre praktyki

- Montaż hybrydowych (pole elektryczne i akustyczne) instalacji odstraszenia ryb na ujęciach wody chłodzącej w Elektrociepłowni Żerań z Wisły i Kanału Żerańskiego, w celu niedopuszczenia do wpływania ryb do układu pompowego ujęć (Termika).
- Ograniczenie zajmowanej powierzchni terenu poprzez zgrupowanie otworów w tzw. klastry w obrębie KPMG Kosakowo (GSP).
- Wykorzystywanie do ługowania komór ścieków z oczyszczalni w Dębogórze (jako woda technologiczna), celem ochrony użytkowych zasobów wód podziemnych. Ścieki są pobierane z kanału zrzutowego, którym oczyszczalnia Dębogórze odprowadza je do wód Zatoki Puckiej (GSP).
- Zastosowanie azotu zamiast oleju ekranizującego do izolacji stropów komór w procesie ługowania. Ługowanie komór magazynowych z zastosowaniem azotu eliminuje szkodliwe działanie na środowisko wód Zatoki Puckiej, co mogłoby potencjalnie mieć miejsce w przypadku zastosowania oleju (GSP).
- Odprowadzanie wód opadowych po uprzednim podczyszczeniu do gruntu, co wspomaga utrzymanie naturalnych stosunków wodnych pomimo częściowej zabudowy terenu (GSP).
- Realizacja badań sozologicznych na terenach po gazowniach klasycznych, mających na celu określenie stanu środowiska gruntowo-wodnego. Podejmowanie działań remediacyjnych na terenach, na których zidentyfikowano zanieczyszczenia (PSG).

- Montaż kamer do podglądu on-line gniazd sokołów wędrownych w Elektrociepłowni Żerań i Ciepłowni Kawęczyn, we współpracy ze Stowarzyszeniem na rzecz dzikich zwierząt „Sokół” (kamery zostały zamontowane na sezon lęgowy 2021) (Termika).
- Założenie gniazd dla jerzyków na budynku głównym Elektrociepłowni Żerań. Zostały one zamontowane z inicjatywy budżetu partycypacyjnego Dzielnicy Białołęka (Termika).
- Prowadzenie pasiek dla pszczoł (2 mln pszczoł w środowisku miejskim). Na terenie PGNiG, przy ulicy Kasprzaka 25 w Warszawie, z uwagi na dostępność terenu oraz bliskie sąsiedztwo obszarów zielonych, znajduje się pasieka licząca 25 uli. Projekt łączy walory ochrony środowiska z elementami edukacyjnymi. W 2020 r. w Grupie Kapitałowej PGNiG powstała też druga pasieka (16 uli) w Warszawie na terenie Elektrociepłowni Siekierki (Termika). Pasiekami opiekuje się Fundacja PGNiG.

Działania edukacyjne

- Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, promowania postaw ekologicznych w organizacji, pozwalających na racjonalne wykorzystywanie zasobów środowiska (woda, paliwa, energia elektryczna) realizowane jest w PGNiG i inne spółki Grupy poprzez publikację artykułów ukazujących się w newsletterach oraz w pracowniczym magazynie „Głos Grupy”.
- Podejmowanie działań edukacyjnych i świadomościowych w Geofizyce Toruń poprzez:
 - organizację spotkań tematycznych tzw. „toolbox meeting”, podczas których prowadzone były rozmowy podnoszące świadomość pracowników w obszarze środowiskowym,
 - realizację szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych dla osób zainteresowanych zagadnieniami środowiskowymi,
 - dystrybucję plakatów i ulotek podczas kampanii świadomościowo-informacyjnych,
 - publikację artykułów z zakresu środowiska oraz gospodarki odpadami na łamach firmowego czasopisma „Impuls” oraz Biuletynu HSE.
- Realizowanie programu „W zgodzie z naturą” w PSG w ramach, którego spółka zadbała o podniesienie świadomości ekologicznej pracowników. W ramach projektu podjęto poniższe tematy:
 - 22 kwietnia Dzień Ziemi - akcja edukacyjna przybliżająca motyw przewodni oraz hasło na rok 2020 „Działanie na rzecz ochrony klimatu”. Rozpowszechnianie informacji o inicjatywach ekologicznych, które dotyczą przede wszystkim wyzwań związanych z postępującymi zmianami klimatycznymi.
 - Dzień Długu Ekologicznego – inicjatywa wskazująca na znaczenie śladu ekologicznego ludzkości jako miary wpływu człowieka na środowisko naturalne.
 - Przyroda w Koronie – działania edukacyjne opierające się na artykule z magazynu PLANETA ZIEMIA WWF pn. „Przyroda w koronie”, w którym autorzy przedstawiają przyczyny środowiskowe rozwoju nowych wirusów i chorób odzwierzęcych.
 - Nowe Etykiety Energetyczne – zachęcanie do zapoznania się z nowymi wzorami etykiet oraz oznaczeniami symboli klasy energetycznej związanych ze zmianami wprowadzanymi od marca 2021 r. dla nowych produktów AGD i RTV.

5.1.2 Działania w obszarze klimatu

(CCE-1/C1; CCE-1/C4; CCE-2/C2; CCE-3/C2; CCE-3/A1; CCE-3/A3; CCE-6/C2; CCE-7/C5)

Grupa PGNiG jest świadoma występujących zmian klimatycznych. Podejmuje działania przyczyniające się do minimalizacji wpływu na tę sferę poprzez wprowadzane zmiany technologiczne i aktywność badawczo - rozwojową. Monitorowany jest poziom emisji gazów cieplarnianych bezpośrednich w pierwszym zakresie (scope 1), co pozwala na lepsze dostosowanie rozwiązań wpływających na ich redukcję. Przyczyni się to w dalszej przyszłości do osiągnięcia neutralności klimatycznej w Polsce i całej Europie.

Odpowiedzialność z jaką podchodzą spółki do kwestii zmian klimatycznych wyrażona jest we wdrażanych rozwiązaniach oraz w zmianach w ofercie produktowej lub stosowanej technologii. Przykładem jest GK PGNiG Termika, która zorientowana jest na maksymalizację zaangażowania w rozwój przedsięwzięć z zakresu B+R+I, ukierunkowanych na poszukiwanie optymalnych rozwiązań technologicznych, zapewniających poprawę klimatu oraz wzrost efektywności energetycznej. PGNiG OD w podpisanym porozumieniu o współpracy PGNiG z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej dotyczącej realizacji programu Czyste Powietrze. Celem porozumienia jest przede wszystkim usprawnienie procesu przyznawania dofinansowania na wymianę ogrzewania na gazowe, co wpłynie na ograniczenie emisji pyłów i innych zanieczyszczeń z domów jednorodzinnych. Ponadto PGNiG OD inicjuje także rozwiązania wpływające na poprawę klimatu poprzez zmiany wprowadzane wewnątrz organizacji. Wdrożona została procedura „Eco-Driving dla użytkowników samochodów służbowych w PGNiG OD”, która określa reguły ekonomicznej jazdy. Ponadto pozostałe spółki Grupy budują własne, niskoemisyjne źródła wytwarzania energii oraz instalacje

fotowoltaiczne. Założeniem jest projektowanie inwestycji w taki sposób, aby wykorzystać możliwości technologiczne pozwalające na stopniowe przechodzenie na energię ze źródeł odnawialnych oraz modernizację lub wymianę źródeł ciepła wykorzystywanych na potrzeby własne. Proces ten umożliwi optymalizowanie kosztów zużycia energii w obiektach zarządzanych przez Grupę PGNiG.

Także spółka Gas Storage Poland jest zorientowana na działania klimatyczne poprzez rozpoczęte i planowane przez nią projekty strategiczne. Obejmują one, zarówno prace rozwojowo-badawcze, jak i komercyjne, wpisują się one w ogólnosiwiatowy trend rosnącego zapotrzebowania na „zieloną” energię. Przechodzenie na odnawialne źródła energii sprawia, że potrzebne są nowe metody magazynowania energii elektrycznej w celu zrównoważenia podaży i popytu. W związku z tym coraz większą rolę wobec powyższego będzie odgrywał np. wodór jako nośnik i magazyn energii ze źródeł odnawialnych, zapewniający wsparcie dla sezonowych wahań wytwarzania prądu. GSP planuje rozszerzyć działalność w obszarze magazynowania, w szczególności energii, w postaci wodoru czy biometanu. Oferowane usługi będą również związane z przygotowaniem, realizacją i nadzorem inwestycji w zakresie budowy podziemnych magazynów energii a następnie oferowania pojemności magazynowych dedykowanych tym mediom. Przejście na niskoemisyjne źródła energii, w szczególności poprzez wytwarzane jej z OZE oraz ciągła redukcja emisji gazów cieplarnianych może zminimalizować koszty dostarczania energii. Przy wzroście popytu na zieloną energię m.in. w przemyśle stalowym oraz chemicznym możliwa jest dalsza rozbudowa instalacji, co w konsekwencji wpłynie na wizerunek Grupy jako świadomego ekologicznie i zaawansowanego technologicznie partnera.

Efektywność energetyczna

W 2020 r. uruchomiono Program Poprawy Efektywności Energetycznej w GK PGNiG (dalej: PPEE), który ma na celu skoordynowanie działań nakierowanych na osiągnięcie korzyści w obszarze gospodarki energetycznej w GK PGNiG.

W ramach Programu uruchomiono pierwsze projekty: „Dębno 4.0” mający na celu wdrożenie systemu do monitorowania i zarządzania mediami w KRNiGZ Dębno raz projekt „BMP” (Building Management Platform), którego celem jest przygotowanie, a następnie wdrożenie koncepcji platformy monitoringu i systemowego zarządzania gospodarką energetyczną w obiektach Centrali Spółki.

PGNiG uzyskała w 2020 r. certyfikat zgodności wdrożonego Systemu Zarządzania Energią (dalej: SZE) z wymaganiami normy ISO:50001:2011. Dokonano aktualizacji dokumentacji Systemu Zarządzania Energią do wymagań normy ISO:50001:2018 oraz przygotowano Spółkę do audytu przejścia na zgodność z normą w 2021 r.

W 2020 r. PGNiG przedłożyło do Prezesa URE kolejne wnioski o tzw. białe certyfikaty w związku z realizacją trzech zadań (Wymiana agregatu chłodniczego w KGZ Przemysł Wschód, Odzysk energii w tłoczni KGZ Kościan-Brońsko oraz w ramach ww. projektu Dębno 4.0). Na koniec 2020 roku łącznie dziewięć wniosków oczekiwało na rozpatrzenie Prezesa URE, ich łączna wartość (średnioroczna oszczędność energii finalnej) to 60 164,939 toe.

Wyżej wymienione realizowane inicjatywy należy uznać za rozwiązania o charakterze organizacyjnym. Przykładowo, w zadaniu polegającym na wymianie agregatu chłodniczego w KGZ Przemysł Wschód wykorzystano rozwiązanie free-cooling. Odzysk energii w tłoczni KGZ Kościan-Brońsko polega na zastąpieniu ciepła wytwarzanego w lokalnej kotłowni gazowej ciepłem pochodzącym z odzysku energii ze spalin z nowo budowanego układu sprężarek tłokowych. Projekt Dębno 4.0 to rozwiązanie polegające na opomiarowaniu procesów technologicznych i stworzeniu systemu zarządzania energią w KRNiGZ Dębno –przedsięwzięcie jest w początkowej fazie realizacji. Projekt BMP jest na etapie opracowywania koncepcji, szczegóły dotyczące rozwiązań zostaną określone w 2021 roku.

Wskazanie oszczędności dla ww. rozwiązań organizacyjnych jest niemożliwe z uwagi na zbyt krótki czas ich funkcjonowania (wczesna faza realizacji) lub charakterystykę (SZE).

Redukcja emisji CO₂

Wsparciem w redukcji emisji CO₂ w przypadku GK PGNiG Termika jest stosowanie kondensacyjnych kotłów grzewczych, wykorzystanie pomp ciepła oraz generacja energii elektrycznej w miejscu jej wykorzystywania. Spółka wykorzystuje gazowe technologie kogeneracyjne oraz przymierza się do budowy instalacji fotowoltaicznej o mocy kilku MWp, co pozwoli oprócz działalności wyłącznie o energię elektryczną z własnych wysokosprawnych i odnawialnych źródeł energii. Warto również podkreślić, że spółka jest Partnerem Konsorcjum w programie HORIZON 2020, w ramach którego realizuje inwestycję polegającą na przestawieniu kotłowni wytwarzającej ciepło z paliwa węglowego na biomasę, jest to instalacja w 100% wykorzystująca odnawialne źródła energii współpracujące z instalacją fotowoltaiczną.

Rozwój technologii wodorowej

PGNiG rozpoczęło w 2020 r. prace nad projektami wykorzystania wodoru w energetyce i sektorze motoryzacyjnym. Zbada możliwość magazynowania i transportu wodoru siecią gazową. Wodór – Czyste Paliwo dla Przyszłości (Hydrogen – Clean Fuel for the Future) to nowy kompleksowy program wodorowy PGNiG, na który składa się kilka projektów – od produkcji „zielonego wodoru” poprzez jego magazynowanie i dystrybucję, aż do wykorzystania w energetyce przemysłowej. Program składa się z kilku elementów:

- Projekt Hydra Tank – badawcza stacja tankowania pojazdów wodorem,

- Projekt InGrid – Power to Gas – produkcja wodoru z wykorzystaniem OZE. Badanie możliwości przesyłu wodoru z wykorzystaniem sieci dystrybucyjnych gazu ziemnego,
- New Fuel Lab – analiza czystości wodoru i badania nad paliwami alternatywnymi,
- Magazynowanie wodoru – wykorzystanie podziemnych magazynów gazu do magazynowania wodoru,
- Energetyka – wykorzystanie wodoru w energetyce przemysłowej.

Stacja tankowania pojazdów jest najbardziej zaawansowanym projektem. Dotyczy on uruchomienia stacji badawczej tankowania pojazdów napędzanych wodorem. Uruchomienie stacji planowane jest w 2021 roku na warszawskiej Woli, przy ul. Prądzyńskiego, w sąsiedztwie istniejącej stacji tankowania CNG (sprężonego gazu ziemnego). Pierwszy etap eksploatacji stacji będzie dla PGNiG pilotażem, połączony z pracami badawczymi. Wodór ma stać się uzupełnieniem obecnej oferty PGNiG paliw napędowych obejmującej CNG i LNG, co wpłynie w dalszej perspektywie rozwoju gazomobilności w Polsce.

W 2020 r. PGNiG rozpoczęło również badania nad możliwością magazynowania i transportu wodoru przy wykorzystaniu sieci gazu ziemnego. W ramach projektu o nazwie InGrid – Power to Gas w oddziale PGNiG w Odolanowie powstanie instalacja, w której w 2022 roku ma rozpocząć się produkcja „zielonego wodoru”. PGNiG chce w tym celu wykorzystać energię elektryczną wytwarzaną przez panele fotowoltaiczne.

Celem przedsięwzięcia jest pozyskanie wiedzy na temat możliwości wtłoczenia wodoru do istniejących sieci gazowniczych oraz wykonanie demonstracyjnej pierwszej w Polsce instalacji do produkcji zielonego wodoru w procesie elektrolizy, z możliwością pracy wyspowej wspartej magazynem energii, a także produkcją wodoru z wykorzystaniem energii z sieci elektroenergetycznej. Celem projektu jest również przeprowadzenie badań związanych z wprowadzeniem wodoru do sieci gazowej i wpływem mieszanin gaz ziemny-wodór na rurociągi i urządzenia końcowe.

Z kolei Centralne Laboratorium Pomiarowo-Badawcze PGNiG rozbudowuje swoją działalność analityczną, by stać się pierwszym w Polsce i jednym z niewielu w Europie laboratorium badającym czystość wodoru. Po uzyskaniu akredytacji Laboratorium będzie badało paliwa alternatywne dla PGNiG, ale także zaoferuje taką usługę komercyjnie podmiotom zewnętrznym.

Redukcja spalania gazu na flarach

Dominującym obszarem działalności jest dostarczanie gazu do odbiorców końcowych, co wiąże się z uprzednio realizowanym poszukiwaniem i wydobywaniem węglowodorów. W trakcie procesu następuje spalanie wydobywanego gazu, widocznego w postaci płomienia. Cykl spalania gazu ziemnego podczas jego udostępniania do eksploatacji jest obszarem, w którym podejmowane są działania ograniczające emisję gazów cieplarnianych. Tym samym realizowane są kroki pozwalające na redukcję spalania gazu na flarach. Polegają one na takim planowaniu i przeprowadzaniu testów złożowych, aby zminimalizować czas ich trwania, który jest konieczny do prawidłowego i rzetelnego przeprowadzenia prac w celu uzyskania wiarygodnych wyników złożowych potrzebnych do podjęcia decyzji o przeznaczaniu odwiertów oraz określeniu optymalnych warunków ich pracy. Pozwala to na poprawę redukcji w zakresie krótkoterminowym (w ramach jednego odwiertu) a także przekłada się na poprawę długoterminową. Ponadto zrealizowana została zabudowa kompresora gazu na OG Górzycy co pozwoliło na wyeliminowanie spalania na pochodni gazu z instalacji separacji. Jednocześnie prowadzenie prac remontowych wymagających rozgazowania instalacji technologicznych odbywa się tylko podczas planowych postojów remontowych kopalni, co pozwala na lepsze zarządzanie emisją do powietrza. Warto zaznaczyć, że w KRNiGZ Lubiatów funkcjonuje proces technologicznego odzysku oparów (instalacja VRU) oraz uzdatniania gazu poregeneracyjnego (instalacja Sulfinol) ograniczającego ilość gazu ziemnego spalane na flarze.

W przyszłości przewiduje się wdrożenia poniższych działań, które zmniejszą ilość gazu spalane na flarach:

- optymalizacja procesów technologicznych pod kątem ograniczenia ilości gazu spalane na flarze.
- skierowanie gazu ziemnego z odwiertu Chałupczyn-1 na instalację technologiczną KRNiGZ Radoszyn i wykorzystanie go do produkcji energii elektrycznej,
- rezygnacja z napędów pneumatycznych zasilanych gazem ziemnym na rzecz napędów elektrycznych lub pneumatycznych zasilanych powietrzem sterowniczym,
- stosowanie azotu (zamiast gazu ziemnego) jako gazu przedmuchowego dla uszczelnień gazowych kompresorów,
- wykorzystanie gazu nadmiarowego do prowadzenia procesów intensyfikacji wydobywania ropy naftowej,
- stosowanie hermetyzacji procesów technologicznych, które ograniczą ilość gazu ziemnego spalane na flarze,
- zagospodarowanie nowych złóż węglowodorów z zastosowaniem procesów technologicznych eliminujących lub ograniczających ilość gazu ziemnego spalane na flarze.

5.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności

(GRI 102-11; GOV-2/A2)

Kierowanie się zasadami zrównoważonego rozwoju oraz zgodnymi z poszanowaniem środowiska jest odzwierciedlone w założeniach Polityki QHSE. Kompetencje kadry menadżerskiej oraz odpowiednie przygotowanie personelu ma przełożenie na doskonalenie efektów działalności środowiskowej oraz realizację zakładanych celów Polityki. Polityka GK QHSE wyznacza kierunki działania w poniższym zakresie:

- identyfikacja, nadzorowanie i monitorowanie wpływu działalności spółek na środowisko (aspektów środowiskowych),
- identyfikacja i wypełnianie wymagań prawnych i innych wymagań regulacyjnych,
- wyznaczanie i realizacja celów doskonalących, minimalizujących oddziaływanie na otoczenie i sąsiedztwo, tak aby zachowana była równowaga między rozwojem biznesu a ochroną środowiska naturalnego,
- stosowanie przyjaznych dla środowiska technologii,
- efektywne wykorzystanie paliw i zasobów naturalnych,
- podejmowanie działań prośrodowiskowych (w tym remediacyjnych i rekultywacyjnych),
- nadzorowanie działań wykonawców,
- podnoszenie kwalifikacji i budowanie świadomości pracowników w obszarze ochrony środowiska.

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

- wdrożenie, utrzymanie i doskonalenie systemu zarządzania środowiskowego, jako jednego z narzędzi realizacji Polityki QHSE w całej GK PGNiG,
- stosowanie przyjaznych dla środowiska technologii i technik ograniczających emisję do środowiska, ilości powstających odpadów i ścieków oraz umożliwiających efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych w celu sprostania nowym wyzwaniom m.in. gospodarki w obiegu zamkniętym,
- wdrożenie wymogów w zakresie utrzymywania najwyższych standardów ochrony środowiska oraz stosowania technologii i rozwiązań prośrodowiskowych przez dostawców i wykonawców GK PGNiG,
- projektowanie, prowadzenie i udział w projektach naukowo-badawczych w zakresie nowych technologii w celu poprawy efektywności środowiskowej i ekonomicznej prac prowadzonych przez GK PGNiG,
- ochrona bioróżnorodności w działalności wiążącej się z oddziaływaniem na siedliska i gatunki chronione,
- minimalizacja wpływu działalności GK PGNiG na środowisko poprzez remediację terenów (w tym w odniesieniu do działalności przeszłej i związanymi z nią zanieczyszczeniami historycznymi),
- prowadzenie akcji promocyjno-informacyjnej skierowanej do klientów zmieniających system ogrzewania na gaz ziemny.

5.2.1 System zarządzania środowiskowego w GK PGNiG

Podstawą funkcjonowania systemu zarządzania środowiskowego wg normy PN-EN ISO 14001 jest identyfikacja aspektów środowiskowych organizacji. Najważniejsze z nich to:

- Emisja zanieczyszczeń do atmosfery.

Są to emisje gazów i pyłów ze spalania paliw w źródłach technologicznych i ciepła, środkach transportu czy podczas operacji technicznych. Emisja zanieczyszczeń, takich jak tlenki azotu, siarki i węgla, są istotne w szczególności dla PGNiG Termika, która wytwarza energię elektryczną i ciepło, spalając w tym celu węgiel kamienny, gaz ziemny i biomasę. Emisje metanu do atmosfery mogą wystąpić podczas sytuacji awaryjnych związanych z rozszczelnieniem gazociągów oraz w przypadku wydmuchów technologicznych czy spalania gazu na pochodniach.

- Emisja hałasu do otoczenia.

Emisja hałasu do otoczenia towarzyszy większości procesów technologicznych, a w przypadku prowadzenia prac sejsmicznych (Geofizyka Toruń) również należy uwzględnić wibracje.

- Zanieczyszczenie gruntów i wód podziemnych.

Zanieczyszczenie gruntów i wód podziemnych może być powodowane wyciekami substancji ropopochodnych, substancji niebezpiecznych, podczas prowadzenia prac wiertniczych, innych procesów technologicznych, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz w wyniku awarii, czy rozszczelnienia zbiorników magazynowych lub rurociągów. Przyczyną takiego stanu mogą być również zanieczyszczenia pochodzące z przeszłej działalności.

- Wytwarzanie odpadów niebezpiecznych.

W działalności Grupy PGNiG nie da się uniknąć powstawania odpadów. Ich ilości są jednak minimalizowane dzięki wprowadzaniu nowych technologii, a także stosowaniu ekologicznych materiałów i wyrobów.

Zarządzanie znaczącymi aspektami środowiskowymi jest podstawą działania GK PGNiG w ramach ochrony środowiska.

5.3 Uzyskane wyniki środowiskowe

5.3.1 Wykorzystywane materiały i surowce

(GRI 301-1)

Tab. 7 Zużycie surowców i paliw w GK PGNiG w latach 2019-2020

Zużycie surowców i paliw ogółem	2020*		2019	
	[mln m ³]	[mln Mg]	[mln m ³]	[mln Mg]
gaz ziemny	440,7	-	397,2	-
w tym PGNiG	301,8	-	295,5	-
węgiel kamienny	-	2,6	-	2,9
węgiel brunatny	-	-	-	-

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

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

W 2020 r. w PGNiG odnotowano wzrost zużycia gazu w obszarze wytwarzania ciepła i energii elektrycznej. Powodem jest stopniowe przechodzenie na instalacje gazowe kosztem węglowych. Natomiast ilości gazu spalane na flarach są zależne od liczby i długości prowadzonych testów na nowych odwiertach badawczych i oddawanych do eksploatacji.

5.3.2 Zużycie energii w GK PGNiG

(GRI 302-1, GRI 302-2; CCE-6/C1)

Tab. 8 Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2019-2020

Zużycie energii		2020		2019	
		GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych	energii elektrycznej [GWh]	696,4	89,1	899,8	80,5
	ciepła [MJ]	7 426 676 582	6 953 628 170	6 579 020 601	6 050 360 850
	pary [MJ]	317 760 354	317 760 354	321 513 571	321 513 571
	chłodzenia [MJ]	2 873 574	-	2 712 345	-
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców odnawialnych	energii elektrycznej [GWh]	35,1	-	27,6	-
	ciepła [MJ]	15 465 680	-	12 139 248	-
	pary [MJ]	-	-	-	-
	chłodzenia [MJ]	-	-	-	-
Zakupionej z sieci	energii elektrycznej [GWh]	201,4	143,2	194,6	137,9

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W 2020 r. w większości Spółek GK PGNiG przeważało zużycie energii wytwarzanej we własnym zakresie na bazie surowców nieodnawialnych. Pozostałe Spółki bazują na umowach z firmami energetycznymi. Wielkość zużywanej energii koreluje z rozwojem Grupy Kapitałowej, jednakże w skali całej Grupy odnotowano ponad 22 proc. spadek zużycia energii elektrycznej wytworzonej

we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych przy 27 proc. wzroście ilości wytworzonej energii elektrycznej we własny zakresie z surowców odnawialnych oraz niewielkim wzroście jej zakupu z sieci.

W ramach GK PGNiG wdrażane są rozwiązania proekologiczne, takie jak siłownie ko- i trigeneracyjne, które posiada część spółek. Wprowadzane są również instalacje fotowoltaiczne.

5.3.3 Zużycie wody w GK PGNiG

Tab. 9 Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2019-2020

Wody (mln m ³)	2020		2019	
	GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
powierzchniowe pobierane z ujęć własnych	153,8	-	142,4	-
podziemne pobierane z ujęć własnych gromadzone z opadów	0,4	0,3	0,4	0,3
kupowane z sieci wodociągowej, ujęć wód powierzchniowych i podziemnych	-	-	-	-
	1,8	0,2	1,8	0,1

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

GK PGNiG stawia sobie za cel ograniczanie zużycia wód na potrzeby socjalne i technologiczne. W ramach prowadzonych prac poszukiwawczych i wydobywczych, w odniesieniu do ochrony zasobów wód powierzchniowych i podziemnych, są poszukiwane źródła zaopatrzenia w wodę oraz możliwości jej gromadzenia w celu jak najbardziej efektywnego i optymalnego wykorzystania w danym regionie. Nie ogranicza się przy tym możliwości korzystania z wody innym użytkownikom. Wprowadzono zasady zarządzania gospodarowaniem wodą i ściekami, polegające na ewidencjonowaniu i opomiarowaniu ilości zakupywanej i pobieranej wody. W celu zmniejszenia zużycia wody płuczka wiertnicza jest uzdatniana i ponownie wykorzystywana. Najczęściej stosowanymi urządzeniami w systemie oczyszczania płuczki są koryta płuczkowe, siła wibracyjna, wirówki, odmulacze i piaskowniki. Wytrącone z płuczki okruchy skalne trafiają do stalowych zbiorników, skąd na bieżąco są odbierane przez uprawnione podmioty zewnętrzne i transportowane bezpośrednio na instalacje odzysku lub unieszkodliwiana odpadów.

5.3.4 Wpływ na bioróżnorodność

(GRI 304-2; ENV-4/C1)

W 2020 r. GK PGNiG realizowała przedsięwzięcia, które znajdowały się w pobliżu obszarów chronionych i cennych przyrodniczo. Wszelkie prace wykonywane były zgodnie z uzyskanymi decyzjami i zezwoleniami. Dodatkowo w obszarach o skrajnie wrażliwych siedliskach wykonywano inwentaryzację przyrodniczą. Jedynie w pojedynczych przypadkach pozyskiwano decyzje derogacyjne.

Tab. 10 Najważniejsze przedsięwzięcia spółek GK PGNiG mające wpływ na bioróżnorodność

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
				bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
1	Montaż hybrydowych (pole elektryczne i akustyczne) instalacji odstraszenia ryb na ujęciach wody chłodzącej w EC Żerań z Wisły i Kanału Żerańskiego, w celu niedopuszczenia do wpływania ryb do układu pompowego ujęć. (Termika)	mazowieckie / Warszawa	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Wisły Warszawski Obszar Chronionego Krajobrazu		ochrona ryb
2	Od sezonu letniego 2020 funkcjonują gniazda jerzyków na budynku głównym EC Żerań, gniazda zostały założone z	mazowieckie / Warszawa	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Wisły Warszawski Obszar Chronionego Krajobrazu	umożliwienie gniazdowania jerzykom	

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwy przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność		
				bezpośredni wpływ	pośredni wpływ	
	inicjatywy budżetu partycypacyjnego Dzielnicy Białoleka (Termika)					
3	KPMG Kosakowo - Budowa kawern w ramach klastra B (GSP)	pomorskie, gm. Kosakowo	1. Obszar Natura 2000: – Obszar Specjalnej Ochrony Zatoka Pucka PLB220005 2. Obszar Natura 2000: – Specjalny Obszar Ochrony Zatoka Pucka i Półwysep Helski PLH220032	1. Nadmorski Park Krajobrazowy 2. Rezerwat Mechelińskie Łąki	odwracalny	odwracalny
4	ZABARTOWO 3D (Geofizyka Toruń)	kujawsko pomorskie i wielkopolskie/ Sępólno Krajeńskie, Łobżenica i Wyrzysk w powiecie piłskim, oraz Krajenka, Lipka, Zakrzewo, Złotów gm. miejska i Złotów gm. wiejska, w powiecie złotowskim zachodniopomorskie / Przybiernów, Nowogard, Golczewo	Natura 2000: Dolina Łobżonki PLH300040, Uroczyska Kujawskie PLH300052;		krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
5	DERKACZ 3D (Geofizyka Toruń)		rezerwy przyrody: Przybiernowski Bór Bagienny i przełom Rzeki Wolczenicy; Cisy Rokickie im. Profesora Stanisława Króla*; Natura 2000: Ostoja Goleniowska PLH320013 oraz Ostoja Golczewska PLH320052;		krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
6	WILCZE 3D (Geofizyka Toruń)	kujawsko-pomorskie i pomorskie / Koronowo, Kamień Krajeński, Sępólno Krajeńskie, Sośno, Gostycyn, Kęsowo, Chojnice	rezerwy przyrody: Wąwelnio*, Bagno Głusza*; parki krajobrazowe: Krajeński Park Krajobrazowy; Natura 2000: Bory Tucholskie PLB220009*;	Otulina Tucholskiego Parku Krajobrazowego	krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
7	KOCZAŁA MIASTKO 3D (Geofizyka Toruń)	pomorskie, zachodniopomorskie / Miastko, Koczala, Przechlewo, Rzeczenica, Biały Bór;	rezerwy przyrody: Jezioro Cęgi Małe*; Natura 2000: Ostoja Drawaska PLB3200019, Dolina Wieprzy i Studnicy PLH220038, Jezioro Dymno PLH220069, Nowa Brda PLH220078		krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
8	WIELKIE OCZY 3D (Geofizyka Toruń)	podkarpackie / Stubno, Jarosław, Laszki, Radywno, Wiązownica, Lubaczów, Oleszyce, Wielkie Oczy	rezerwy przyrody: Kamienne*, Moczary*; Natura 2000: Łukawiec PLH180024, Lasy Sieniawskie PLH180054.		krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
9	LUBIATOWO-KOPALINO I ŻARNOWIEC 2D (Geofizyka Toruń)	pomorskie / Krokowa, Choczewo, Gniewino	parki krajobrazowe: Nadmorski Park Krajobrazowy; Natura 2000: Białogóra PLH220003, Piaśnickie Łąki PLH220021	Otulina Nadmorskiego Parku Krajobrazowego	krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
10	ORPISZEW 3D (Geofizyka Toruń)	wielkopolskie / Krotoszyn, Rozdradzew, Ostrów Wlkp., Raszków, Dobrzyca	rezerwy przyrody: Dąbrowa koło Biadek Krotoszyńskich*; Natura 2000: Uroczyska Płyty Krotoszyńskiej PLH300002, Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007		krótkoterwały w momencie realizacji (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu)	brak
11	Otwór Chałupczyn-1 prace przygotowawcze pod teren wiertni, prace wiertnicze (PGNiG)	lubuskie/ Lubrza	Obszar Chronionego Krajobrazu Rynna Paklicy i Ołoboku	Obszar Chronionego Krajobrazu Rynna Paklicy i Ołoboku	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność		
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
12	Otwór Sieraków-2H prace przygotowawcze pod teren wiertni, prace wiertnicze (PGNiG)	wielkopolskie/ Sieraków	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015, Sierakowski Park Krajobrazowy	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015, Sierakowski Park Krajobrazowy	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępowstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
13	Odwierc Brońsko-31H prace przygotowawcze pod teren wiertni (PGNiG)	wielkopolskie/ Śmigiel	Obszar Natura 2000 Wielki Łęg Obrzański PLB300004	Obszar Natura 2000 Wielki Łęg Obrzański PLB300004	odwierc zlokalizowany na gruntach użytkowanych rolniczo – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów
14	Otwór Lisiniec-1 prace przygotowawcze pod teren wiertni (PGNiG)	wielkopolskie/ Rzgów	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Warty PLB300002, obszar Natura 2000 Nadwarciańska PLH300009, Nadwarciański Park Krajobrazowy, Pызdrski Obszar Chronionego Krajobrazu	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Warty PLB300002, Obszar Natura 2000 Ostoja Nadwarciańska PLH300009, Nadwarciański Park Krajobrazowy, Pызdrski Obszar Chronionego Krajobrazu	odwierc zlokalizowany na gruntach użytkowanych rolniczo – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępowstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
15	Otwór Krobielewko-7 likwidacja terenu po wiertni (PGNiG)	lubuskie/ Drezdenko	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępowstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
16	Otwór Krobielewko-8 likwidacja terenu po wiertni (PGNiG)	lubuskie/ Skwierzyna	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt - uzyskano decyzję derogacyjną na odstępowstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
17	Otwór Nowosiółki Dydyńskie-1 (inventaryzacja przyrodnicza) (PGNiG)	podkarpackie/ gm. Fredropol	Obszar Natura 2000 Pogórze Przemyskie PLB180001, Ostoja Przemyska PLH180012, Park Krajobrazu Pogórze Przemyskiego.		wyłączenie z intensywnej produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
18	Otwór Posada Rybotycka-1 (inventaryzacja przyrodnicza) (PGNiG)	podkarpackie/ gm. Fredropol	Obszar Natura 2000 Pogórze Przemyskie PLB180001, Ostoja Przemyska PLH180012, Park Krajobrazu Pogórze Przemyskiego.		nieużytek porolny, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
19	Otwór Koniusza-1 (inventaryzacja	podkarpackie/ gm. Fredropol	Obszar Natura 2000 Pogórze Przemyskie PLB180001,		użytek rolny – łąka i fragment lasu, zajęcie	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność		
				bezpośredni wpływ	pośredni wpływ	
	przyrodnicza) (PGNiG)		Ostoja Przemyska PLH180012, Park Krajobrazu Pogórza Przemyskiego.		terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię, płoszenie zwierząt	ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
20	Otwór Olszany-1 (inwentaryzacja przyrodnicza) (PGNiG)	podkarpackie / gmina Krasieczyn.	Obszar Natura 2000 Pogórze Przemyskie PLB180001, Ostoja Przemyska PLH180012, Park Krajobrazu Pogórza Przemyskiego		grunt orny, zajęcie terenu w obszarze chronionym, potencjalne płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
21	Otwór Boguszówka-1 (inwentaryzacja przyrodnicza) (PGNiG)	podkarpackie / gmina Bircza	Obszar Natura 2000 Pogórze Przemyskie PLB180001, Park Krajobrazu Pogórza Przemyskiego	Obszar Natura 2000 Ostoja Przemyska PLH180012	użytek rolny – łąka, zajęcie terenu w obszarze chronionym, potencjalne płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
22	Kramarzędówka -1K (PGNiG)	podkarpackie / gmina Krzywca	Przemysko-Dynowski Obszar Chronionego Krajobrazu	nie dotyczy	użytek rolny – łąka, zajęcie terenu w obszarze chronionym	stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
23	Kramarzędówka -3H (PGNiG)	podkarpackie / gmina Krzywca	Przemysko-Dynowski Obszar Chronionego Krajobrazu	nie dotyczy	Użytek rolny - łąka. Zajęcie terenu w obszarze chronionym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
24	Rycerka Dolna-1 (PGNiG)	śląskie, gmina Rajcza	Żywiecki Park Krajobrazowy, otulina	nie dotyczy	Użytek porolny – łąka sukcesyjna. Zajęcie terenu w obszarze chronionym, potencjalne płoszenie zwierząt	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
25	Dukla-1 (PGNiG)	podkarpackie / gmina Dukla	Obszar Chronionego Krajobrazu Beskidu Niskiego	nie dotyczy	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
26	Dukla-3H (PGNiG)	podkarpackie / gmina Dukla	Obszar Chronionego Krajobrazu Beskidu Niskiego	nie dotyczy	wyłączenie z produkcji leśnej, zajęcie terenu w obszarze chronionym, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
27	Gilowce-3K (PGNiG)	śląskie / gmina Miedźna	nie dotyczy	Obszar Natura 2000 Stawy w Brzeszczach PLB120009	użytek rolny - zajęcie terenu w obszarze rolniczym.	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
28	Gilowce-4H (PGNiG)	śląskie / gmina Miedźna	nie dotyczy	Obszar Natura 2000 Stawy w Brzeszczach PLB120009	użytek rolny - zajęcie terenu w obszarze rolniczym.	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
29	Kulno-2 (PGNiG)	podkarpackie / gmina Kuryłówka	Kuryłowski Obszar Chronionego Krajobrazu	Rezerwat przyrody Brzyska Wola	wyłączenie z produkcji leśnej, zniszczenie szaty roślinnej na terenie pod wiertnię	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
30	Pruchnik -39K (PGNiG)	podkarpackie / gmina Pruchnik	Przemysko Dynowski Obszar Chronionego Krajobrazu	nie dotyczy	użytek rolny - zajęcie terenu w obszarze rolniczym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
31	Grochowce-1K (PGNiG)	podkarpackie / gmina Przemyśl	nie dotyczy	Przemysko Dynowski Obszar Chronionego Krajobrazu	użytek rolny - zajęcie terenu w obszarze rolniczym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
32	Zapałów-3K (PGNiG)	podkarpackie / gmina Wiązownica	nie dotyczy	Sieniawski Obszar Chronionego Krajobrazu, Obszar Natura 2000 Lasy Sieniawskie PLH 180054	użytek rolny - zajęcie terenu w obszarze rolniczym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
33	Miłaki -1 (PGNiG)	warmińsko-mazurskie / gmina Lelkowo	Obszar Natura 2000 Ostoja Warmińska PLB280015	nie dotyczy	użytek rolny – łąka, zajęcie terenu w obszarze rolniczym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
34	Miłaki -2K (PGNiG)	warmińsko-mazurskie / gmina Lelkowo	Obszar Natura 2000 Ostoja Warmińska PLB280015	nie dotyczy	użytek rolny – łąka, zajęcie terenu w obszarze rolniczym	stałe oświetlenie przyszłej wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt
35	Badania sejsmiczne Derkacz	zachodniopomorskie/ Przybiernów, Stepnica, Golczewo, Wolin, Kamień Pomorski	Obszary Natura 2000: Ostoja Goleniowska PLH320013, Ostoja Golczewska PLH320052,	nie dotyczy	wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem	nie dotyczy

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
				bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	na obszarze koncesji Kamień Pomorski Nr 1/2000/Ł (PGNiG)		Rezerваты przyrody: Przełom Rzeki Wołczenicy, Przybiernowski Bór Bagienny, Zespoły przyrodniczo-krajobrazowe: Las Golczewski, Las Samliński, Bukowa Góra, Użytki ekologiczne: bez nazwy (gm. Golczewo),		dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt
36	Badania sejsmiczne 3D Derkacz na obszarze bez koncesyjnym (PGNiG)	zachodniopomorskie/ Golczewo, Nowogard, Przybiernów	Obszary Natura 2000: Ostoja Goleniowska PLH320013, Ostoja Golczewska PLH320052, Rezerваты przyrody: Przybiernowski Bór Bagienny, Przełom Rzeki Wołczenicy, Cisy Rokickie im. Profesora Stanisława Króla, Obszary Chronionego Krajobrazu: Las Czermnicki, Zespoły Przyrodniczo Krajobrazowe: Dolina Rzeki Wołczenicy, Las Golczewski, Przybiernowskie Cisy Użytki ekologiczne: Mszar Łęgno, Grabiński Mszar, Trzechelska Brzezina, Uroczysko Zakłodzie, Czermnicki Mszar, Czermnicka Ostoja,	nie dotyczy	wzmózony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu, czasowe płoszenie zwierząt
37	Badania sejsmiczne 3D Orpiszew na obszarze koncesji Ostrów Wielkopolski Nr 48/96/Ł (PGNiG)	wielkopolskie/ Rozdrażew, Dobrzyca, Raszków, Krotoszyn, Ostrów Wielkopolski	Obszary Natura 2000: Uroczyska Płyty Krotoszyńskiej PLH300002, Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007, Obszar Chronionego Krajobrazu Dąbrowy Krotoszyńskie Baszków – Rochy, Rezerwat przyrody Dąbrowa koło Biadek Krotoszyńskich	nie dotyczy	wzmózony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt
38	Badania sejsmiczne 3D Orpiszew na obszarze bez koncesyjnym (PGNiG)	wielkopolskie/ Rozdrażew, Krotoszyn	Obszary Natura 2000: Uroczyska Płyty Krotoszyńskiej PLH300002, Dąbrowy Krotoszyńskie PLB300007, Obszar Chronionego Krajobrazu Dąbrowy Krotoszyńskie Baszków – Rochy	nie dotyczy	wzmózony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu, czasowe płoszenie zwierząt

5.3.5 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (Scope 1)

(GRI 305-1; CCE-4/C1)

Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych wyrażona w ekwiwalencie CO₂

W GK PGNiG bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych przeliczona na ekwiwalent CO₂ generowana jest z:

- procesów energetycznego spalania paliw (gazu ziemnego, oleju napędowego, gazu płynnego, benzyny) prowadzonych w celu pozyskania energii elektrycznej i ciepłej w kotłach, piecach gazowych, agregatach prądotwórczych, podgrzewaczach liniowych, wytwornicach pary, regeneratorach glikolu, silnikach gazowych, kompresorach gazu, pompach p.poż.,
- procesów technologicznych takich jak spalanie gazu ziemnego (zrzutowego) na flarach, dopalanie gazów kwaśnych, magazynowanie (ropy naftowej, metanolu, LPG), przeładunek (ropy naftowej, metanolu, LPG), nieszczelności, upusty z instalacji,
- procesów pomocniczych takich jak spawanie, malowanie, spalanie paliw w nagrzewnicach, myjkach ciśnieniowych, mobilnych maszynach roboczych oraz środkach transportu.

Tab. 11 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG w latach 2018-2020

Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG (w tys. Mt eCO ₂ *)	2020**	2019	2018
Upstream (Poszukiwanie i Wydobywanie)	575,7	689,3	701,9
Downstream (Dystrybucja, Magazynowanie i Obrót)	103,0	107,2	101,5
Wytwarzanie	6 144,3	6 377,8	6 342,5
Pozostałe	2,4	2,5	3,0
Razem (GK PGNiG)	6 795,4	7 176,7	7 148,8

* Ekwiwalent eCO₂ liczony wg wartości GWP (Global Warming Potential Value) w 100-letnim horyzoncie czasowym (AR5) zgodne z wyt. IPCC (www.ipcc.ch)

** Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W perspektywie krótkoterminowej, przy stałym dynamicznym rozwoju całej GK PGNiG zauważalne jest 5 proc. ograniczenie bezpośredniej emisji gazów cieplarnianych.

Emisje gazów cieplarnianych powstałych w wyniku spalania gazu na flarach

(CCE-7/C4)

Tab. 12 Emisje gazów cieplarnianych powstałych w wyniku spalania gazu na flarach w 2020 r.

Emisje gazów cieplarnianych powstała w wyniku spalania gazu na flarach* (w tys. Mt eCO ₂)	2020	
	GK PGNiG**	PGNiG**
	75,40	75,40

* Emisje zostały policzona w oparciu o wytyczne GHP Protocol.

** Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

Udział gazu spalanego na flarach w stosunku do całkowitej emisji gazów cieplarnianych w GK PGNiG wynosi 1,11%.

Bezpośrednia emisja CO₂ z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS

Tab. 13 Bezpośrednia emisja CO₂ z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS w latach 2019-2020

Nazwa instalacji EU ETS	Numer KPRU	2020*			2019		
		Przydział emisji [tys. Mg]	Emisja [tys. Mg]	Pozostało/(Brakuje) [tys. Mg]	Przydział emisji [tys. Mg]	Emisja [tys. Mg]	Pozostało/Brakuje [tys. Mg]
KPMG Mogilno	PL-0898-08	2,8	13,3	(10,5)	3,5	13,1	(9,5)
Odolanów	PL-0950-08	10,0	27,8	(17,8)	12,6	26,7	(14,1)
KRNiGZ Lubiatów OC	PL-1070-13	39,2	62,5	(23,2)	40,0	56,3	(16,2)
PMG							
Wierzchowice	PL-1072-13	-	72,3	(72,3)	-	83,0	(83,0)
KPMG Kosakowo	PL-1076-13	-	5,7	(5,7)	-	3,6	(3,6)
KRNiGZ Dębno OC	PL-0563-05	24,3	32,7	(8,4)	24,8	32,3	(7,5)
EC Pruszków	PL-0026-05	20,8	107,5	(86,7)	26,5	120,8	(94,3)
EC Siekierki	PL-0027-05	600,6	2731,3	(2130,7)	778,6	2 961,1	(2182,5)
EC Żerań	PL-0028-05	442,4	2096,7	(1654,2)	571,7	2171,6	(1599,9)
EC Kawęczyn	PL-0124-05	20,4	104,3	(83,9)	25,8	79,7	(53,9)
Ciepłownia Wola	PL-0125-05	0,4	0,5	(0,1)	2,0	0,9	1,1
CM Racibórz	PL-0297-05	8,5	42,4	(33,9)	10,7	42,4	(31,7)
CM Wodzisław Śląski	PL-0298-05						
Śląski		5,3	31,9	(26,5)	6,7	31,3	(24,5)
CM Żory	PL-0299-05	6,9	32,5	(25,7)	8,7	31,0	(22,3)
PTEP S.A. EC „Moszczenica”	PL-0083-05	21,1	44,1	(22,9)	33,5	42,1	(8,7)
PTEP S.A. EC „Zofiówka”	PL-0084-05	134,7	425,7	(291,1)	135,5	478,0	(342,5)
PTEP S.A. EC „Pniówek”	PL-0085-05	13,9	77,6	(63,7)	22,9	74,5	(51,7)
PTEP S.A. EC „Suszec”	PL-0086-05	7,1	26,6	(19,6)	10,0	28,9	(18,9)
Razem		1358,3	5935,1	(4576,8)	1713,3	6277,3	(4563,9)

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W systemie EU ETS funkcjonuje obecnie 18 instalacji GK PGNiG. W 2020 r. wielkość emisji dwutlenku węgla spadła o 5% r/r i wyniosła 5 935 136,72 Mg. Z uwagi na tendencje do rokrocznego zmniejszania wysokości darmowych przydziałów uprawnień do emisji CO₂ istnieje konieczność ich dodatkowego zakupu.

5.3.6 Redukcja emisji gazów cieplarnianych

(GRI 305-7; ENV-5/C1)

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

Emisje tlenków azotu, tlenków siarki, inne znaczące emisje do powietrza

Działalność w zakresie poszukiwania i eksploatacji złóż ropy naftowej i gazu ziemnego, dystrybucji gazu oraz prac modernizacyjno-remontowych i serwisowych GK PGNiG generuje zanieczyszczenia do powietrza takie jak gazy (SO₂, NO_x, CO, CO₂, CH₄), pyły, węglowodory aromatyczne, aldehydy, metale ciężkie, pierwiastki metaliczne i niemetaliczne.

Tab. 14 Substancje zanieczyszczające emitowane do powietrza przez GK PGNiG w latach 2019-2020

Emisje gazów, pyłów i substancji (Mg)	2020*		2019	
	GK PGNiG	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
CO ₂	6 074 609,1	240 499,9	6 556 513,1	391 951,9
CO ₂ spalanie biomasa	346 955,0	-	280 565,7	-
CH ₄	13 352,1	11 259,8	12 130,9	9 737,8
SO ₂	9 452,4	2 679,6	9 875,0	1 869,3
NO _x /NO ₂	5 952,5	488,3	6 556,5	406,4
CO	2 158,7	322,4	2 176,3	326,1
Razem pyły	530,1	3,7	578,8	2,8
Razem węglowodory	226,9	167,1	294,5	153,1
H ₂ S	0,4	0,4	0,4	0,4
Razem	6 453 237,0	255 421,2	6 868 681,4	404 447,8

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

5.3.7 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia

Tab. 15 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2019-2020

Ścieki	2020*		2019	
	GK PGNiG	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
Bytowe [tys. m ³]	339,5	0,2	396,4	0,3
Komunalne [tys. m ³]	88,4	78,0	97,2	83,9
Przemysłowe [tys. m ³]	8 102,9	14,7	8 816,0	10,2
Inne [tys. m ³]	147 506,9	24,2	135 765,6	18,5

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

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

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

W PGNiG Oddział Geologii i Eksploatacji uległy zwiększeniu ilości powstających ścieków przemysłowych i innych na wiertniach (dotyczy to ilości wód opadowych i roztopowych wywożonych z wiertni). Związane jest to z wierceniem głębszych otworów i dłuższym czasem funkcjonowania wiertni.

Woda poddana recyklingowi i powtórnie wykorzystana

PGNiG TERMIKA EP stosuje ponowne wykorzystanie części powstających ścieków np. ścieków z odświeżania obiegów kotłowych do obiegów o mniejszych wymaganiach jakościowych.

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

5.3.8 Gospodarka odpadami

(ENV-7/C3)

W działalności związanej z eksploatacją ropy naftowej i gazu ziemnego wytwarzane są odpady niebezpieczne, inne niż niebezpieczne oraz odpady wydobywcze. W 2020 r. wszystkie Spółki GK PGNiG optymalizowały ilości wytwarzanych odpadów, głównie dzięki wprowadzeniu nowych technologii, a także stosowaniu ekologicznych materiałów i wyrobów. Wdrożone zostały programy podnoszące świadomość w zakresie selektywnej zbiórki odpadów, a tam gdzie to możliwe odpady były przekazywane do recyklingu wyspecjalizowanym firmom zewnętrznym.

Tab. 16 Sposób zagospodarowania odpadów w GK PGNiG w latach 2019-2020

Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych		Poddane odzyskowi			Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]			
2020*						
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	157,7		277,1	1 174,2	-
	PGNiG	35,3		85,4	318,1	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	1 989,9		544 344,0	1 738,7	1 282,7
	PGNiG	99,7		961,00	1 463,5	179,7
2019						
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	119,7		306,9	3726,1	-
	PGNiG	44,5		112,2	708,2	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	1 600,7		675 732,1	3 834,5	171,9
	PGNiG	123,8		383,6	3 002,2	171,9

Tab. 17 Sposób zagospodarowania odpadów wydobywczych w latach 2019-2020

Odpady wydobywcze		Składowane w obiektach unieszkodliwiania [Mg]	Odzyskiwane [Mg]	Unieszkodliwiane [Mg]	Wykorzystywane повторно [Mg]	Magazynowane [Mg]	Składowane w górotworze [Mg]
2020*							
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	-	828,5	931,3	-	-	-
	PGNiG	-	828,5	931,3	-	-	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	-	58 334,8	18 696,2	-	77,8	3 202,9
	PGNiG	-	55 325,7	18 696,2	-	77,8	3 202,9
2019							
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	-	2 380,4	25,9	-	-	-
	PGNiG	-	2 380,4	25,9	-	-	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	748,1	85 840,4	20 814,1	-	990,6	11 139,5
	PGNiG	-	81 191,2	10 660,5	-	149,1	11 139,5

* Dane za 2020 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

5.3.9 Zdarzenia środowiskowe

(GRI 306-3; ENV-6/C1)

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

W 2020 r. w działalności poszukiwawczej podczas sejsmicznych prac terenowych Geofizyki Toruń doszło do pojedynczego wycieku (łącznie ok. 40 litrów oleju hydraulicznego biodegradowalnego Panolin). Zdarzenie miało miejsce na nieużytku rolnym w wyniku awarii sprzętu (urządzenie specjalistyczne typu wibrator). Doszło do drobnych i czasowych zanieczyszczeń wierzchniej warstwy gleby olejem hydraulicznym. Wszelkie skutki zdarzenia zostały usunięte bez wpływu na środowisko. Teren został ponownie skontrolowany kilka dni po zdarzeniu. Zanieczyszczona olejem hydraulicznym gleba została przekazana do autoryzowanych odbiorców odpadów na podstawie ustalonego i zatwierdzonego Planu Gospodarowania Odpadami. Zgodnie z wewnętrznym postępowaniem spółki w celu zapobieżenia podobnym zdarzeniom w przyszłości - sprawdzono zaciski przewodów hydraulicznych we wszystkich maszynach, które uczestniczyły w projekcie. Ponadto podczas prac grup sejsmicznych prowadzone są regularne ćwiczenia dla pracowników w zakresie postępowania na wypadek wycieku oraz innego zdarzenia środowiskowego. Dodatkowo zwiększono liczbę inspekcji stanu technicznego maszyn, jako prewencję w celu eliminacji potencjalnych podobnych zdarzeń w przyszłości.

W działalności wydobywczej PGNiG miały miejsce trzy zdarzenia z ograniczonym zasięgiem. Nastąpiła awaria zabezpieczenia autocysterny, podczas której ropa zanieczyściła drogę asfaltową. Miejsce wycieku zostało zabezpieczone przez Państwową Straż Pożarną. Nie doszło do zanieczyszczenia gleby ani cieków wodnych. Szkoda w środowisku nie wystąpiła. Druga awaria nastąpiła przy przepompowywaniu wody złożowej z autocysterny do zbiorników magazynowych wody złożowej załączanej do górotworu. Woda przedostała się do pobliskiego ciek. W przebadanej wodzie nie stwierdzono występowania substancji niebezpiecznych. Trwa postępowanie w RDOŚ w celu ustalenia, czy doszło do szkody środowiskowej.

Ponadto nastąpiło rozszczelnienie ropociągu łączącego odwiert Barnówko-8 z OC Barnówko (KRNiGZ Dębno) skutkujące wyciekami płynu złożowego (mieszanina ropy naftowej, wody złożowej oraz zasiarczonego gazu ziemnego) i zanieczyszczeniem gruntu 30.01.2020 r. Bezwzględnie wydobyto całą zanieczyszczoną ziemię w ilości 51,24 Mg (ok. 30 m³) i zagospodarowano ją jako odpad. Po wykonaniu akredytowanych badań potwierdzających wybranie całości zanieczyszczenia powstały wykop zasypano czystym gruntem. Nie doszło do szkody w środowisku.

5.3.10 Kary środowiskowe

(GRI 307-1)

W 2020 r. w PGNiG nie odnotowano naruszeń prawa lub przepisów dotyczących ochrony środowiska i nie naliczono żadnych kar środowiskowych. Podobny stan rzeczy był w większości spółek GK PGNiG. Jedynie na PGNiG Termika nałożono administracyjne kary pieniężne w wysokości 5 800,00 zł:

- 4 000,00 zł za nieterminowe przeprowadzenie pomiaru szczelności klimatyzatora przez firmę serwisową,
- 1800,00 zł za nieterminowe wpisy firmy serwisowej o przeprowadzeniu pomiarów szczelności 3 klimatyzatorów.

Nieterminowe badanie szczelności klimatyzatorów w EC Siekierki pomyślnie przeprowadzono z opóźnieniem. Kontrola nie wykazała problemów technicznych klimatyzacji.

5.4 Ryzyka środowiskowe i sposoby zarządzania

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

Tab. 18 Ryzyka dotyczące aspektów środowiskowych

Aspekty środowiskowe			
Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Ryzyko wystąpienia awarii środowiskowej w obszarze stacji CNG ze względu na wystąpieniem wycieków substancji/olejów ze zbiorników i pojemników oraz maszyn i urządzeń, znajdujących się na stacjach CNG czy brak przestrzegania przepisów w zakresie ochrony środowiska, zawodności sprzętu i urządzeń oraz błędów ludzkich.	Realizacja zadań związanych z ochroną środowiska zgodnie z aktualnymi przepisami zewnętrznymi i regulacjami wewnętrznymi, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Instrukcja postępowania z odpadami; • Instrukcja technologiczna bunkrowania, • Instrukcje Bezpieczeństwa Przeciwopozarowego dla stacji CNG, • Dokumenty Zabezpieczenia Przed Wybuchem dla wszystkich stacji CNG. 	wysoka
2	Ryzyko wystąpienia zanieczyszczenia lub szkody w środowisku, które miało miejsce przed procesem likwidacji i nie zostało wcześniej zidentyfikowane przed jego rozpoczęciem lub w trakcie trwającej likwidacji działalności w terenie np. odwiertu i rekultywacji.	<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikacja zanieczyszczeń historycznych oraz miejsca ich wystąpienia, • Planowanie likwidacji w połączeniu z pełnym zakresem rekultywacji tylko w przypadku wcześniejszego zidentyfikowania historycznych zanieczyszczeń, • Rekultywacja terenów, na których wystąpiły szkody w środowisku realizowana przez podmioty GK PGNiG 	średnia
3	Ryzyko zaplanowania inwestycji w obszarze, gdzie występują stanowiska chronione gatunków roślin, zwierząt i grzybów, chronionych siedlisk zarówno na obszarze Natura 2000, jak i poza jego granicami.	Wykonanie inwentaryzacji przyrodniczej przed rozpoczęciem projektowania obiektów, stosowanie odpowiednich technologii (np. przewiert sterowany), odpowiednia modyfikacja harmonogramu robót budowlano-montażowych, aby zapewnić brak ingerencji w okresy lęgowe, ostatecznie – zmiana przebiegu trasy.	średnia
5	Ryzyko wystąpienia awarii przemysłowej (pożar, wybuch) i/lub katastrofy budowlanej.	<ul style="list-style-type: none"> • Spełnianie obowiązków nałożonych na prowadzącego Zakład o Dużym Ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej poprzez opracowanie stosowanie dokumentacji SEVESO, • Przeprowadzanie okresowych przeglądów i kontroli budynków, urządzeń i instalacji zgodnie z zaleceniami producenta i wymogami przepisów, • Okresowe kontrole działania i skuteczności systemów zabezpieczających i alarmujących, • Kontrola wstępu na teren zakładu, szkolenie gości, • Okresowe szkolenie pracowników z zasad postępowania, • Nadzór wykonawców zleczanych prac, • Przestrzeganie przepisów BHP i p.poż. oraz współpraca z organami właściwymi w tym zakresie (PSP, WIOS). 	średnia
6	Ryzyko rozszczelnienia rurociągu/instalacji skutkującego wystąpieniem awarii technologicznej, co może spowodować zagrożenie dla ciągłości pracy instalacji, zagrożenie dla zdrowia ludzi oraz potencjalne straty dla klienta.	<ul style="list-style-type: none"> • Wykonanie rurociągu wg wymagań UDT i OUG, • Dobór odpowiednich materiałów, • Wykonanie prób ciśnieniowych oraz 100% prześwietlenie połączeń spawanych przed oddaniem do eksploatacji, • Stała kontrola procesu, 	średnia

Aspekty środowiskowe

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
7	Ryzyko skażenia gruntów i dróg transportowych.	<ul style="list-style-type: none"> Zastosowanie szeregu instalacji zabezpieczających (uziemiających, detekcji gazu, sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej, monitoringu rozszczelnień), Systematyczne prowadzenie przeglądów i konserwacji instalacji, systemów zabezpieczających i alarmujących, Dobór kadry i szkolenia pracowników obsługi instalacji, Instrukcje postępowania na wypadek wystąpienia awarii. 	średnia
8	Ryzyko nieprawidłowej segregacji odpadów.	Wyznaczenie stosownych dróg transportowych oraz nadzór nad firmami przewozowymi i pojazdami, nadzór nad przewozem materiałów niebezpiecznych.	średnia
9	Ryzyko negatywnego oddziaływania na środowisko w szczególności emisje hałasu do środowiska w trakcie wierceń.	Prowadzenie nadzoru nad segregacją, posiadanymi przez odbiorców pozwoleńiami, firmą odbierającą odpady, prowadzenie bieżącej ewidencji, zapewnienie i wyznaczenie miejsca składowania odpadów, oznakowanie pojemników.	średnie
10	Ryzyko wystąpienia przekroczeń wielkości dopuszczalnych emisji zanieczyszczeń ze spalania paliw.	Lokalizacja placów wiertniczych co najmniej 250 m od zabudowy, ekrany akustyczne, wyciszanie urządzeń na wiertni, pomiary emisji hałasu, wykonywanie modeli rozkładu emisji hałasu, rozmowy z lokalną społecznością i władzami lokalnymi.	średnia
		Prowadzenie ciągłego pomiaru emisji spalin na emitorach. Wdrożono do stosowania zarządzenie dotyczące monitorowania systemów ciągłego pomiaru emisji zanieczyszczeń pyłowych i gazowych zgodnie z wymogami przepisów ochrony środowiska w zakresie odpowiedzialności za nadzorowanie, kontrolę oraz zapewnienie niezawodności systemów pomiarów ciągłych emisji zanieczyszczeń pyłowych i gazowych.	

Tab. 19 Ryzyka dotyczące zmian klimatycznych

Ryzyka w obszarze zmian klimatu

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Ryzyko oddziaływania na zmiany klimatu, do których dochodzi z powodu uwalniania gazów cieplarnianych, w wyniku wytwarzania energii elektrycznej.	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring zużycia energii elektrycznej, modernizacje lub wymiany źródeł ciepła wykorzystywanych dla potrzeb własnych. Podnoszenie efektywności energetycznej - PPEE 	średnia
2	Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez transport i procesy spalania w źródłach ciepła i technologicznych.	<ul style="list-style-type: none"> Sporządzanie corocznych sprawozdań dla miejsc korzystania ze środowiska do bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji (KOBIZE), wg struktury technologicznej: instalacje, źródła, emitory. Cykliczne sporządzanie raportów do KOBIZE pozwala na dokonywanie porównań i weryfikacji wielkości emisji gazów cieplarnianych i innych substancji wprowadzanych do powietrza. Wdrożenie odpowiednich procedur np. procedury „ECO DRIVING zasady stosowania dla użytkowników samochodów służbowych w PGNiG OD”. 	średnia
3	Ryzyko wzrostu emisji CO ₂ związane z rozwojem GK PGNiG.	Stosowanie niskoemisyjnych technologii, wdrożenie projektów z zakresu B+R+I dot. samowystarczalności energetycznej obiektów hotelowych oraz kompleksów produkcyjnych, bazujących na technologiach kogeneracyjnych i OZE.	niska
4	Ryzyko wystąpienia katastrofy naturalnej, w tym nasilenie ekstremalnych zjawisk klimatycznych takich jak wystąpienie trzęsienia ziemi, powodzi, osunięcia ziemi itd.	<ul style="list-style-type: none"> Lokalizacja poza terenem zagrożonym wystąpieniem ruchów sejsmicznych oraz terenów zalewowych, Wykonanie wg wymagań UDT i OUG, w odpowiedniej technologii i z odpowiednich materiałów zapewnienie skutecznego monitoringu infrastruktury - okresowych przeglądów stanu wszystkich instalacji technicznych. 	mała
5	Ryzyko braku uregulowań prawnych w zakresie paliw niskoemisyjnych powodujące niepewność w procesie inwestycyjnym.	Czynny udział w konsultacjach legislacyjnych.	średnia
6	Ryzyko nieosiągnięcia celów środowiskowych w planowanych przedsięwzięciach inwestycyjnych, w których rzeczywista korzyść ze zrealizowanej inwestycji nie przyniesie oczekiwanej wartości w postaci wymaganych norm emisyjnych podyktowanych przepisami prawa.	Cykliczne spotkania kadry zarządzającej w ramach Zespołu ds. BAT/MCP, okresowa weryfikacja zakresu, budżetu i harmonogramu środowiskowych przedsięwzięć inwestycyjnych, okresowa ewaluacja programu dostosowania urządzeń do wymogów środowiska przez służby ochrony środowiska przy współpracy służb inwestycyjnych, analiza środowiskowego przedsięwzięcia inwestycyjnego bezpośrednio przed przekazaniem do realizacji, zapisy gwarancyjne i odszkodowawcze w umowach.	średnia



6. Aspekty społeczne



6.1 Opis zagadnień społecznych

(GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3)

Obszar społeczny obejmuje swym zakresem zarówno społeczności lokalne, klientów, jak również, ze względu na szerokie spektrum działalności PGNiG w kraju i za granicą, ogół społeczeństwa.

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

W ramach działalności poszukiwawczo-wydobywczej PGNiG dba o zrównoważony rozwój swojego biznesu poprzez utrzymanie dobrych relacji ze społecznością lokalną, samorządem i lokalnymi mediami prowadząc rzetelną kampanią informacyjną. Spółka informuje o celu prowadzonych prac, zakresie, kwestiach związanych z bezpieczeństwem ludzi i środowiska oraz korzyściach wynikających z obecności firmy dla społeczności lokalnej. Te działania poprzedzone są dobrym rozpoznaniem lokalizacji prowadzonych prac poszukiwawczych, identyfikacją ryzyk związanych z potencjalnymi uciążliwościami dla lokalnej społeczności (np. emisja hałasu, wzmożony ruch pojazdów itp.) oraz ich mitygacją. Ponadto dobre relacje z otoczeniem budowane są także poprzez udział firmy w życiu społeczności lokalnych, tj. wsparcie dla lokalnych organizacji społecznych i zaangażowanie w ważne wydarzenia kulturalne i sportowe.

Spółki Grupy wspierają wydarzenia i inicjatywy istotne dla społeczności lokalnych na obszarach, na których prowadzą swoją działalność operacyjną. W szczególności w ramach sponsoringu i działalności charytatywnej finansowane są inicjatywy, które budują pożądany wizerunek Grupy i poszczególnych spółek. Wsparcie otrzymują wartościowe inicjatywy, które przyczyniają się do rozwoju społeczeństwa, w szczególności w następujących obszarach: wydarzenia patriotyczne i historyczne, sprawy społeczne, nauka i edukacja, sport i zdrowy styl życia, kultura i sztuka oraz ekologia i ochrona środowiska.

6.1.1 Działania wspierające walkę z pandemią COVID-19

W 2020 r. szczególnego znaczenia nabrało wsparcie walki z pandemią COVID-19, które było realizowane na dwóch płaszczyznach. Wewnątrz Grupy Kapitałowej skupiono się na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników i ciągłości pracy, co jest równoznaczne z zadbaniem o zapewnienie pewności dostaw gazu, energii elektrycznej i innych usług. W otoczeniu zewnętrznym Grupa wsparła lokalne społeczności poprzez udzielenie pomocy materialnej i finansowej placówkom zdrowotnym i instytucjom opiekuńczym. Beneficjentami były domy pomocy społecznej, hospicja oraz organizacje wspierające kombatantów.

Grupa realizuje pomoc w walce z pandemią pod hasłem „PGNiG jesteście blisko Ciebie”. Dużą część wsparcia realizowała Fundacja PGNiG SA im. Ignacego Łukasiewicza (Fundacja PGNiG), której fundatorem i głównym donatorem jest PGNiG. Działaniami objęto szpitale, zakłady opieki zdrowotnej, domy pomocy społecznej, domy kombatanta i inne placówki medyczne na terenie Polski i Europy, przekazując zarówno darowizny pieniężne jak i rzeczowe. Pomoc otrzymały placówki medyczne m.in. w Sanoku, Zielonej Górze, Ostrowie Wielkopolskim, Centrum Medyczne w Łańcucie (które stało się tzw. szpitalem jednoimiennym dla woj. podkarpackiego), Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny nr 4 w Lublinie oraz w Warszawie: Centralny Szpital Kliniczny MSWiA, Wojewódzki Szpital Zakaźny oraz Instytut Matki i Dziecka.

Fundacja współorganizowała też konwoje do Uzbekistanu i na Ukrainę z maseczkami, płynami do dezynfekcji i termometrami. W lokalnej skali spółki Grupy wspierały darowiznami rzeczowymi i pieniężnymi najbardziej potrzebujących.

Dobre praktyki i pozostałe inicjatywy Grupy dotyczące wsparcia walki z pandemią COVID-19 to:

- **Pracownicza zbiórka pieniędzy** – Była to oddolna inicjatywa pracownicza poparta przez Departament Personalny w PGNiG, która polegała na ułatwieniu zbiórki pieniędzy wśród pracowników na rzecz walki z pandemią koronawirusa. Na prośbę Departamentu Personalnego Fundacja PGNiG w kwietniu 2020 r. uruchomiła specjalne konto, na które

pracownicy mogli przekazywać darowizny. Do akcji włączył się także Zarząd Spółki, jak i sama Fundacja, które przekazały równowartość kwoty zebranej przez pracowników, dzięki czemu łączna kwota zbiórki pracowniczej została potrojona.

Efektom zbiórki było zaangażowanie pracowników, Zarządu i Fundacji. Wspólnymi siłami udało się zebrać 58 350 zł. Do wsparcia wybrano po jednej instytucji z obszaru działania oddziałów w Odolanowie, Sanoku, Zielonej Górze oraz Warszawy. Pandemia jest ogromnym wyzwaniem dla wielu innych instytucji opiekuńczych, których sytuacja jest ogromnie trudna. Zebrane pieniądze, podzielone na cztery równe części, zostały przekazane na rzecz:

- Oddział w Sanoku - Dom Pomocy Społecznej w Foluszu,
 - Oddział w Zielonej Górze - Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Międzychodzie,
 - Oddział w Odolanowie - Dom Pomocy Społecznej w Psarach,
 - Centrala w Warszawie - Stołeczne Centrum Opiekuńczo-Lecznicze sp. z o.o.
- **Wsparcie realizacji programu dla uczniów – Szkoła z TVP przez Fundację PGNiG.** W czasie trwania lockdownu i zdalnego nauczania od marca 2020 r. w ramach projektu „Szkoła z TVP” wyemitowano kilkaset godzin lekcji dostępnych na kanałach TVP w dwóch blokach programowych: porannym i popołudniowym powtórzeniowym oraz w specjalnie przygotowanych serwisach internetowych, dedykowanych każdej klasie dostępnych na platformie TVP VOD.
 - **Komputery dla uczniów do nauki zdalnej** (darowizna rzeczowa) - PGNiG i spółki z Grupy (m.in. PGNiG Serwis, PSG, PGNiG Gazoprojekt czy PGNiG Technologie) w ramach projektu „Walka z wykluczeniem cyfrowym w warunkach nauki zdalnej” przekazały ponad 350 komputerów przystosowanych do nauki zdalnej szkołom z terenów, na których PGNiG prowadzi działalność wydobywczą. Dodatkowo Fundacja PGNiG przekazała 24 laptopy do szkół w 4 gminach (Lubrza, Miłostaw, Krzywca, Iwierzycy) wskazanych przez Oddział Geologii i Eksploatacji PGNiG (lokalizacje prac poszukiwawczych).
 - Wsparcie finansowe Zespołu Szkół Naftowo-Gazowniczych im. Ignacego Łukasiewicza w Krośnie przez Exalo na poczet **produkcji (druk 3D) przyłbic ochronnych** przez uczniów szkoły, przeznaczonych dla służb medycznych i mundurowych.
 - **Dawcy osocza** – Akcja zorganizowana przez PGNiG Termika EP. Chętni pracownicy, którzy przeszli COVID-19 mogli w wyznaczonych dla nich dniach i godzinach oddać osocze. W wyniku akcji „Dawcy osocza” 32 pracowników Spółki zgłosiło się celem oddania osocza. Ponadto Sztab Kryzysowy PGNiG cyklicznie, co parę tygodni, apeluje za pomocą komunikacji wewnętrznej do oddawania osocza przez pracowników „ozdrowieńców”.
 - **Wsparcie infolinii Narodowego Funduszu Zdrowia** - Od 16 marca do 27 kwietnia 2020 r. kilkudziesięciu pracowników pracujących w Contact Center PGNiG OD wspierało obsługę telefoniczną infolinii Narodowego Funduszu Zdrowia. Pracownicy spółki udzielali fachowych informacji w oparciu o skrypty przekazane przez NFZ. W powyższym okresie 64 konsultantów PGNiG OD odebrało 7 614 połączeń (81% połączeń przychodzących), rozmawiając łącznie przez ponad 455 godzin. Średni czas rozmowy wyniósł 3 minuty i 35 sekund.

Proces wsparcia dla NFZ został zorganizowany błyskawicznie – zaledwie w ciągu jednego dnia. Szybko zainstalowano niezbędne programy do obsługi i skonfigurowano stanowiska pracy. Wykonano testy techniczne oraz biznesowe, nadano stosowne uprawnienia do systemów. Konsultanci w ekspresowym tempie zapoznali się z materiałami merytorycznymi, odbyli niezbędne szkolenia i konsultacje z trenerami. Konsultanci PGNiG obsługiwali infolinię NFZ w trzech miastach: Warszawie, Poznaniu i Krakowie. Dzięki zaangażowaniu PGNiG skrócił się czas oczekiwania na telefoniczne porady związane z koronawirusem i zdrowiem Polaków. Już pierwszego dnia PGNiG OD odnotowało świetne rezultaty: konsultanci odebrali 99% oferowanych połączeń, a średni czas oczekiwania wyniósł zaledwie 2 sekundy.
 - **Wsparcie infolinii Głównego Inspektoratu Sanitarnego** - Od 16 października 2020 r. pracownicy PGNiG OD wspierają obsługę telefoniczną osób kontaktujących się z Głównym Inspektorem Sanitarnym (GIS). To odpowiedź na potrzeby Polaków związane z uzyskaniem praktycznych porad dotyczących COVID-19. Do 6 stycznia 2021 r. 64 konsultantów PGNiG OD odebrało ponad 10 tysięcy połączeń (84% możliwych do odebrania) rozmawiając łącznie przez niemal 500 godzin. Średni czas rozmowy wyniósł 2 minuty i 52 sekundy.

Pracownicy PGNiG OD udzielają porad w oparciu o materiały i skrypty przekazane przez GIS. Konsultanci odpowiadają na pytania związane m.in. z diagnostyką, kwarantanną, świadczeniami zdrowotnymi, zasiłkami, leczeniem szpitalnym, testami, receptami oraz aplikacją ProteGO Safe (program do monitorowania kontaktów społecznych, wspierający walkę z koronawirusem). Niezbędne wsparcie dla państwowej instytucji udzielane jest bez uszczerbku dla obsługi klientów, którzy systematycznie od kilku miesięcy przenoszą swoją aktywność do elektronicznych kanałów obsługi.
 - **Zapewnienie kompleksowej obsługi klientów w czasie pandemii COVID 19 (komunikacja przez kanały cyfrowe)** - PGNiG OD dynamicznie rozwija elektroniczne kanały obsługi klientów. Wśród wprowadzonych rozwiązań należy wymienić: elektroniczne Biuro Obsługi Klienta, aplikację mobilną, EKOfakturę, a także możliwość dokonywania płatności on-line czy podpisania umowy on-line. Dzięki temu w dobie pandemii spółka mogła zapewnić sprawną i kompleksową obsługę klientów, bez kontaktu bezpośredniego.

Restrykcje związane z pandemią przełożyły się na znaczny wzrost popularności rozwiązań cyfrowych PGNiG. W 2020 roku zanotowano następujące wzrosty: liczba umów w eBOK - 44% (z 1,50 do 2,16 mln), liczba umów z eKofakturą - 44% (z 955 tys. do 1,38 mln), liczba pobrań aplikacji mobilnej - 124% (z 720 tys. do 1,61 mln), liczba płatności on-line - 208% (z 1,57 do 4,83 mln). Do końca grudnia 2020 roku podpisano również ponad 63 tysiące umów on-line.

Coraz więcej użytkowników aplikacji mobilnej korzysta z niej w sposób stały – najczęściej do odczytu stanu liczników i płatności on-line za dostarczone gaz i energię elektryczną. Od momentu udostępnienia aplikacji klientom PGNiG, niezmiennie znajduje się ona w TOP3 najchętniej pobieranych programów w sklepie Google Play w kategorii Dom oraz w TOP20 kategorii Biznes w AppStore.

Dynamiczny rozwój kanałów cyfrowych to dla klientów PGNiG przede wszystkim wygoda i oszczędność czasu. W dobie pandemii koronawirusa, gwarantuje im również zwiększone bezpieczeństwo. Ponadto rozwiązania takie jak EKO faktura są wyrazem dbałości spółki o środowisko naturalne, ponieważ pozwalają na znaczące ograniczenie zużycia papieru. Rozwój kanałów cyfrowych przynosi również optymalizację kosztów PGNiG OD.

- **Okresowe zamknięcie punktów obsługi klientów** - Dbając o bezpieczeństwo pracowników i klientów od 17 marca 2020 r. bezpośrednia obsługa klientów we wszystkich jednostkach PSG została czasowo wstrzymana. Decyzja ta była podyktowana koniecznością minimalizacji ryzyka zakażenia pracowników PSG, poprzez ograniczenie kontaktów z osobami z zewnątrz organizacji. Czasowe wstrzymanie bezpośredniej obsługi nie oznaczało całkowitego zaprzestania obsługi klientów. Do kontaktu z nimi uruchomiono pośrednie narzędzia i kanały komunikacyjne. Przed Miejscami Obsługi Klienta PSG (MOK) wystawiono dedykowane skrzynki podawcze, w których interesanci mogli zostawiać wnioski i inne dokumenty, a także zamieszczono ulotki informacyjne prezentujące zalety korzystania z Portalu Przyłączeniowego.

Po ponownym otwarciu MOK zakupiono do nich stacje do dezynfekcji, dozowniki z środkami do dezynfekcji rąk oraz rękawiczki i kosze na ich utylizację. Przygotowana została również wizualizacja dotycząca ochrony przed COVID-19, która trafiła do wszystkich MOK. Grafika w formie plakatu zawierała informacje w zakresie wymogów bezpieczeństwa i liczby klientów, mogących przebywać jednocześnie w danej placówce.

- **Portal przyłączeniowy PSG** – narzędzie internetowe, za pośrednictwem którego klienci mogą składać wnioski przyłączeniowe bez wychodzenia z domu. Dzięki wprowadzonemu rozwiązaniu krótszy jest także czas procedowania tych wniosków.
 - **Działania wspierające akcję #zostańwdomu** – PGNiG Termika wraz z Legią Warszawa promowała akcję #zostańwdomu podczas marcowego lockdownu z 2020 r. za pośrednictwem dedykowanej strony (<https://www.legia.com/zostanwdomu-i-zadbaj-o-cieplo-z-pgnig-termika/8773/>) oraz na antenie TVP 3 Warszawa poprzez emisję krótkiego 6-sekundowego spotu z hasłem: „#zostańwdomu Dbamy o bezpieczeństwo energetyczne Polaków Jesteśmy blisko Ciebie PGNiG TERMIKA”.
 - **Darowizny na rzecz najbliższego otoczenia działalności biznesowej, np.:**
 - GSP przekazał darowizny w postaci:
 - urządzenie szorująco-czyszczące dla Szpitala w Pucku,
 - płynów do dezynfekcji dla Mogileńskiego Domu Kultury,
 - płynów do dezynfekcji dla Yacht Clubu Rewa (Gmina Kosakowo),
 - myjki ciśnieniowej dla Państwowej Straży Pożarnej w Mogilnie.
 - PGNiG Termika przekazała pomoc rzeczową (artykuły spożywcze) dla podopiecznych Caritasu Diecezji Warszawsko – Praskiej (seniorzy, osoby chore, samotne) w pierwszej fazie pandemii COVID -19.
 - **Przekazanie płynu do dezynfekcji miejskim przedsiębiorstwom komunikacyjnym** - w związku z pandemią koronawirusa PGNiG OD na przełomie marca i kwietnia 2020 r. nieodpłatnie przekazała płyn do dezynfekcji spółkom komunalnym, korzystającym z gazu LNG i CNG. Płyn był przekazywany, w celu zwiększenia bezpieczeństwa kierowców w momencie największego zapotrzebowania, gdy podaż rynkowa była niewystarczająca. Płyn do dezynfekcji został przekazany pięciu spółkom: Miejskie Zakłady Autobusowe sp. z o.o. w Warszawie, PKS w Bielsku-Białej SA, Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Tychy sp. z o.o., Transgór Mysłowice SA, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne – Rzeszów sp. z o.o.
- Płyn dezynfekujący pomógł spółkom komunalnym, korzystającym z paliwa CNG i LNG, zapewnić bezpieczny transport publiczny w trudnych czasach pandemii. Nieodpłatne przekazanie płynu w momencie największego zapotrzebowania pozwoliło kierowcom autobusów zachować bezpieczne warunki pracy.
- **Lokalne wsparcie ludności przez Operatorski Oddział PGNiG w Pakistanie**, które obejmowało:
 - Dystrybucję ponad 400 paczek z żywnością, składających się z ryżu, mąki, cukru, nasion roślin strączkowych, oleju spożywczego itp. oraz płynu do dezynfekcji rąk, rozdawanych potrzebującym w pobliżu obszaru operacyjnego PGNiG w Pakistanie (Dystrykt Dadu) w okresie lockdownu spowodowanego przez COVID-19.

- 33 namioty przekazane poszkodowanym mieszkańcom z powodu powodzi i ulewnych deszczy w okolicach Wahi Pandhi i Chhinni (Dystrykt Dadu, Pakistan), aby zapewnić im schronienie zaraz po przejściu żywiołu, a w trakcie trwania pandemii.
- Ponadto opady deszczu i powódzie uszkodziły lokalne drogi prowadzące do Dadu (stolicy dystryktu) z Chhinni i poważnie dotknęły obszar około 5 km, na co PGNiG natychmiast zareagowało oczyszczając teren za pomocą swojego ciężkiego specjalistycznego sprzętu.
- Pracownicy terenowi PGNiG i zespół HSE przeprowadzili sesje informacyjne na temat pandemii i minimalnych środków ostrożności dla lokalnych pracowników, lokalnych wykonawców, lokalnej straży i policji.

6.1.2 Społeczność lokalna

Znaczącym obszarem podejmowanym w ramach dialogu ze społecznościami lokalnymi są prowadzone inwestycje w zakresie poszukiwania i wydobywania gazu. Współpraca z lokalnymi społecznościami ma wzajemne korzyści. PGNiG ma możliwość poznać oczekiwania mieszkańców obszarów, na których planowane są inwestycje, natomiast społeczności bezpośrednio sąsiadujące z prowadzonymi inwestycjami w szerszym zakresie otrzymują informacje o roli i przeznaczeniu prowadzonych prac. W celu zapewnienia wzajemnego zrozumienia zainteresowanych stron, Grupa PGNiG prowadzi współpracę w sposób rzetelny i usystematyzowany uwzględniając oczekiwania interesariuszy. Prowadzony dialog społeczny przed i w trakcie realizowanych inwestycji pozwala dostosować się inwestorowi do uwarunkowań i oczekiwań interesariuszy. Przyczynia się on również do lepszego zrozumienia przez lokalne społeczności intencji oraz celowości prowadzonych działań. Przed rozpoczęciem prac na danym terenie prowadzone są rozmowy i konsultacje z samorządami lokalnymi, przedstawicielami organizacji pozarządowych i mieszkańcami bezpośrednio sąsiadującymi z terenem inwestycyjnym. GK PGNiG angażuje się w inicjatywy informacyjno-edukacyjne mające wpływ na zrozumienie roli danej inwestycji, jej akceptację oraz współodpowiedzialność za jej realizację. Tym samym wspierane są działania w zakresie rozwoju infrastruktury, lokalne organizacje społeczne oraz obszary takie jak nauka, kultura i sport czy ekologia.

Realizacja inicjatyw jest możliwa głównie poprzez Fundację PGNiG. Wśród projektów skierowanych do społeczności lokalnej realizowanych przez Fundację w 2020 r. można wymienić:

- **Wsparcie dla powodzi dla woj. podkarpackiego** w postaci zakupu i dostarczenia sprzętu AGD do rodzin dotkniętych powodzią. Pomoc otrzymało blisko 260 rodzin z 14 gmin.
- **Wsparcie dla ponad 70 jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** polegające na przekazaniu darowizn pieniężnych na zakup sprzętu do ratowania życia i zdrowia.
- Zakończenie projektu **Eko Skawina** polegającego na termomodernizacji domów dla osób z najuboższych rodzin w gminie Skawina.
- **Samochód do przewozu osób niepełnosprawnych** – W posiadaniu Fundacji znajduje się samochód przystosowany do przewozu osób niepełnosprawnych i seniorów – obecnych i byłych pracowników Grupy oraz kombatantów. Samochód obsługiwany jest przez kierowców przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Pojazd był wykorzystany do przewozu osób oraz kombatantów na zabiegi, rehabilitację, wizyty lekarskie, wydarzenia.
- **Energia z Miodu** – Na terenie PGNiG SA, przy ulicy Kasprzaka 25 w Warszawie, z uwagi na dostępność terenu oraz bliskie sąsiedztwo obszarów zielonych, powstała pasieka edukacyjna, która z roku na rok rośnie i liczy już 25 uli. Projekt łączy kwestie ochrony środowiska z elementami edukacyjnymi. W 2020 r. w Grupie Kapitałowej PGNiG powstała też druga pasieka (16 uli) w Warszawie na terenie Elektrociepłowni Siekierki (PGNiG Termika SA). Na co dzień pasiekami opiekuje się Fundacja PGNiG. W sumie to ok. 2 mln pszczół w środowisku miejskim.

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

Programy stypendialne były wypłacane dla dzieci pracowników tragicznie zmarłych podczas pełnienia obowiązków służbowych dla GK PGNiG oraz w celu uhonorowania zdolnej młodzieży za osiągnięcia naukowe w programie „Zagrzewamy do Nauki” stworzonym przez spółkę PGNiG Termika. W ramach udzielanych stypendiów w 2020 roku Fundacja wsparła 12 uczniów i studentów.

Spółka Exalo realizuje własny program stypendialny „**Wspieramy Młode Talenty**” skierowany do uczniów pracowników osiągających bardzo dobre wyniki w nauce.

Poza projektami realizowanymi wspólnie z Fundacją GK PGNiG podejmuje również inicjatywy we własnym zakresie. Tym samym wśród wielu projektów realizowanych przez spółki GK PGNiG oprócz programu edukacyjnego „Być jak Ignacy”, jest sponsoring tytułarny Superligi. Ponadto realizowane są programy stażowe w PGNiG Akademia Młodych: GeoTalent i Złóża Kariery. PGNiG angażuje się także w działania na rzecz zachowania i udostępniania dziedzictwa historycznego będącego nie tylko częścią historii Spółki, ale także świadectwem rozwoju nauki i techniki polskiego przemysłu.

Wśród lokalnych projektów csrowych zrealizowanych przez GK PGNiG w 2020 r. (nie dotyczących wsparcia walki z pandemią) można wymienić:

- **Wyróżnienie za lokalne wsparcie ludności przez Operatorski Oddział PGNiG w Pakistanie.**

PGNiG w Pakistanie prowadzi program zaangażowania społecznego i inwestycji społecznych, którego podstawą jest przekonanie o współpracy z lokalną społecznością i jej wspieranie w celu podniesienia standardu ich życia oraz zaspokojenia potrzeb społeczności poprzez różne programy pomocy społecznej. Ponadto Program Inwestycji Społecznych opiera się na wielokierunkowej strategii, polegającej na alokacji środków do różnych sektorów i obszarów, które odzwierciedlają najlepsze możliwości tworzenia trwałych korzyści dla społeczności. PGNiG podjęło obligatoryjne zobowiązanie w zakresie pomocy społecznej po podpisaniu umowy dzierżawy poszukiwawczej Kirthar w 2005 roku.

PGNiG w Pakistanie angażuje się w sprawy swoich interesariuszy w obszarze działania i poza nim. Współpracuje bardzo blisko z lokalnymi społecznościami i aktywizuje je na wszystkich poziomach działalności projektu, tj. tworzenia miejsc pracy, możliwości rozwoju przedsiębiorczości, polepszenia ich sytuacji życiowej oraz poprawy systemu opieki zdrowotnej i edukacji. Współpracuje z lokalnymi władzami, politykami i przedstawicielami sektora publicznego, aby zapewnić efektywne wykorzystanie zarówno funduszy obligatoryjnych, jak i nieobowiązkowych w celu budowy długotrwałych partnerskich relacji z otoczeniem.

Oddział Operatorski PGNiG w Pakistanie otrzymał w 2020 r. nagrodę „*Annual Environment Excellence Award*” przyznaną przez pakistańskie Narodowe Forum Środowiska i Zdrowia (NFEH). Nagroda jest wyróżnieniem za skuteczne wdrożenie szerokiego programu CSR obejmującego działania prospołeczne i proekologiczne.

Oddział został wyróżniony za program realizowany na terenach obejmujących koncesję Kirthar, gdzie spółka prowadzi poszukiwania i eksploatuje dwa złoża gazu ziemnego – Rehman i Rizq. W ramach programu oddział zrealizował m.in. następujące projekty:

- zasadzenie ponad 2000 drzew na terenie Kopalni Rehman, które umożliwią tworzenie siedlisk dzikim ptakom oraz przyczynią się do poprawy jakości powietrza, obniżenia temperatury, redukcji emisji gazów cieplarnianych czy zapobieganiu erozji gleby,
- uruchomienie oczyszczalni ścieków wraz z zagospodarowaniem terenów zielonych na peryferiach Zakładu Produkcyjnego Rehman,
- wsparcie projektów związanych z zaopatrzeniem lokalnej społeczności w wodę pitną,
- rozwój infrastruktury drogowej oraz budowę punktu medycznego w Tando Rahim Khan z bezpłatną pomocą medyczną i okulistyczną,
- szkolenie miejscowych wykonawców oraz zapewnienie im możliwości pracy w Oddziale, aby dać impuls dla rozwoju gospodarczego oraz poprawy sytuacji życiowej mieszkańców regionu,
- organizację ponad 50 spotkań z mieszkańcami prowincji, w celu zwrócenia ich uwagi na główne wyzwania w zakresie ochrony tamtejszego środowiska naturalnego.

Annual Environment Excellence Awards (AEEA) - celem programu AEEA jest docenianie i promowanie organizacji, które wnoszą szczególny wkład w ochronę środowiska, ograniczanie emisji oraz kontrolowanie procesów związanych z utylizacją odpadów i zanieczyszczeniami, chroniąc tym samym krajowy i regionalny ekosystem. Nagroda wyróżnia podmioty, dla których zrównoważony rozwój to podstawa prowadzenia działalności bez szkody dla środowiska i zasobów naturalnych, w przyjaznej koegzystencji ze społecznościami lokalnymi.

Pomysłodawcą i organizatorem programu jest Narodowe Forum Środowiska i Zdrowia (NFEH - National Forum for Environment and Health). NFEH to pakistańska organizacja non-profit, której celem jest szerzenie wiedzy na temat ochrony przyrody, w szczególności wśród dzieci i młodzieży. Podmiot aktywnie uczestniczy w rozmowach z lokalnymi decydentami, promując zasady zrównoważonego rozwoju jako niezbędny element realizowanych projektów i inwestycji. NFEH powstało w 1999 roku i jest organizacją stowarzyszoną z Programem Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska (UNEP - United Nations Environment Programme).

W lutym 2021 roku Oddział PGNiG w Pakistanie także otrzymał „XIII Annual CSR Award”, nagrodę przyznaną przez NFEH, wyróżnienie za skuteczne wdrożenie szerokiego programu CSR obejmującego działania prospołeczne i proekologiczne. Oddział Operatorski został wyróżniony za program społeczny realizowany w południowym Pakistanie w Dystrykcie Dadu w prowincji Sindh.

- **#sadzIMY i sprzątamy świat 2020** - W ramach wolontariackiej akcji pracowniczej, 18 września 2020 r. pracownicy Centrali PGNiG wzięli udział w akcji społecznej sprzątania świata w Nadleśnictwie Drewnica. Tego dnia zainaugurowano także ogólnopolską akcję #sadzIMY, w ramach której wolontariusze otrzymali sadzonki drzew iglastych i posadzili pamiątkowy dąb szypułkowy przed siedzibą nadleśnictwa.

Nadleśnictwo Drewnica obejmuje teren na północny-wschód od Warszawy. Położone jest na terenie 4 powiatów oraz 14 gmin, oraz na terenie miasta Warszawa i jego 4 dzielnic. Jego usytuowanie w 2/3 na terenie aglomeracji warszawskiej

sprawia, że jest bardzo często wybierane jako teren rekreacji pieszej i rowerowej okolicznych mieszkańców. Niestety nie wszyscy pamiętają o tym żeby zostawić po sobie porządek. W ramach akcji Sprzątania Świata 2020 kilkunastu wolontariuszy z PGNiG jednorazowo posprzątało część lasu Nadleśnictwa Drewnica, zmniejszając liczbę śmieci na tym zielonym terenie.

- **Pracownicy PGNiG Gazoprojekt wzięli udział we wrocławskim „Biegu Firmowym”** – Inicjatywę wykorzystano do integracji pracowników spółki. Kilku uczestników ze spółki oraz kilkunastu kibiców oraz dodatkowo komunikacja do załogi w formie newslettera zbudowały element integrujący i wspierający zdrowy tryb życia. Dochód z akcji został przeznaczony na pomoc chorym dzieciom, podopiecznym Fundacji Manus przy Politechnice Wrocławskiej.
- **Kampanie informacyjne na temat działalności PGNiG w danym miejscu – budowanie lokalnych relacji** - Dobre relacje ze społecznością lokalną i władzami samorządowymi, proaktywna i rzetelna kampania informacyjna pozwala zminimalizować ryzyko oporu społecznego i negatywnego wizerunku przedsiębiorcy. Samorządy i inni przedstawiciele społeczności lokalnej mają możliwość udziału w procesie podejmowania decyzji i wywierania wpływu na inwestycje prowadzone na ich terenie oraz kształtowania płynących z nich korzyści. Media (społecznościowe, lokalne, regionalne i krajowe) tworzą rzetelny wizerunek Spółki. Pojawienie się przedstawicieli PGNiG na nowych lokalizacjach nie spotyka się z niechęcią, czy obawami.

W 2020 r. przeprowadzono kampanie informacyjne w 10 gminach (woj. podkarpackie, małopolskie, lubuskie, wielkopolskie), gdzie Oddział Geologii i Eksploatacji prowadził prace poszukiwawcze. Prezentowano informacje nt. prowadzonych prac, w tym np. informacje na stronach internetowych urzędów gmin, do lokalnej prasy, czy prezentacje dla władz gminy w celu wyjaśnienia wszelkich wątpliwości i udzielenia odpowiedzi na stawiane pytania.

- **Wsparcie lokalnych inicjatyw sportowych, np.:**
 - Przemyski Klub Biegacza. Od 2019 r. wsparcie organizacji (sponsoring PGNiG) biegów ulicznych, w roku 2020 dwa: Zimowa Karpacka Piątka, ok. 250 uczestników – Przemyśl, 23.02.2020 oraz Przemyska Dycha, ok. 500 uczestników – Przemyśl, 20.09.2020
 - Stowarzyszenie Rozwoju Sportu „Przemyśl”. Od 2018 wsparcie organizacji (sponsoring PGNiG) rozgrywek piłki ręcznej w Przemyślu, umowa 2018-2020, w roku 2020 drużyna rozegrała 20 meczów, na trybunach było ok. 3700 kibiców.
 - Sanocki Klub Tenisowy – „Turniej Tenisa o Mistrzostwo Sanoka” - turniej zawodników z województwa podkarpackiego oraz Polski, podzielonych na grupy wiekowe. Oprócz amatorów w wydarzeniu udział wzięli czynni zawodnicy z Polski.
 - Sanocki Klub Łyżwiarski GÓRNIK – wsparcie działalności Klubu, polegającej na udziale w zawodach sportowych i ich organizacji w sezonie 2020 r. Klub organizuje wyjazdy na zgrupowania treningowe i starty kontrolne na terenie kraju i Europy (Niemcy, Holandia, Włochy). Zrzesza dzieci i młodzież w wieku od 6 do 21 lat. Wychowankowie klubu od lat osiągają sukcesy zarówno w ramach ogólnopolskich, jak i międzynarodowych zawodów.
- **Wsparcie lokalnych inicjatyw kulturalnych, np.:**
 - Parafia Rzymskokatolicka św. Stanisława Biskupa i Męczennika w Przemyślu. 2019-2020 wsparcie organizacji imprez kulturalnych dla młodzieży szkolnej (sponsoring PGNiG), w 2020 konkurs kolęd i pastorałek „Bosco kolędowna Jezusowi”, 166 wykonawców z kilku województw oraz 240 osób wspierających.
 - Sanockie Towarzystwo Muzyczne – „Międzynarodowa Wiosna Akordeonowa „Sanok 2020”- koncerty i spotkania uzdolnionej muzycznie młodzieży.
 - Sanocki Dom Kultury – „Gwiazdy Jazzu w Sanockim Domu Kultury” – Festiwal muzyczny z tradycją o zasięgu ogólnopolskim z udziałem gości z zagranicy. Prezentuje występy z udziałem artystów muzyki jazzowej.
 - Stowarzyszenie PRO ARTIS – „Festiwal Muzyki Organowej i Kameralnej” organizowany w ramach Pierwszych Dni Muzyki Organowej Sanok 2020.
 - Stowarzyszenie Motocyklistów Sanockich – „Motoriada Sanocka 2020” - Piknik rodzinny, w czasie którego odbywają się występy zespołów tanecznych, loterie fantowe, zabawy dla najmłodszych i koncerty rockowe. Piknikowi towarzyszą zawsze wystawy rękodzieła, pokazy ratownictwa medycznego, aukcje na rzecz osób chorych i niepełnosprawnych oraz promocja bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Jest to również okazja do promocji walorów turystycznych i kulturalnych Podkarpacia.
- **Budowanie pozytywnych relacji z otoczeniem społecznym, na terenie którego zlokalizowane są Kawernowe Podziemne Magazyny Gazu (KPMG - GSP) poprzez:**
 - Współpracę z Mogileńskim Domem Kultury - wsparcie edukacji kulturalnej i wychowanie poprzez sztukę.
 - Wsparcie inicjatyw w zakresie ekologii, bezpieczeństwa, kultury i sportu w gminie Kosakowo, m.in. współpraca ze Stowarzyszeniem Yacht Club Rewa w ramach upowszechniania sportów wodnych i propagowania dobrej praktyki wodniackiej wśród dzieci i młodzieży.

- Współpracę z Fundacją Dźwięki Wolności - edukacja muzyczna dzieci i młodzieży oraz kultywowanie ważnych wydarzeń z życia kraju i regionu oraz popularyzacja śpiewu i muzyki, nie tylko w środowisku lokalnym.
- **Rescue Eco Patrol** – Patrol ratowniczo-ekologiczny łodzią typu RIB na wodach Zatoki Puckiej. Po raz pierwszy przez cały sezon letni w 2020 r. dzięki współpracy GSP i Stowarzyszenia Morska Baza Szkoleniowa Mechelinki zorganizowano jednostkę ratowniczą, wraz z wykwalifikowanymi ratownikami wodnymi na pokładzie, która patrolowała akwen Zatoki, dbając o bezpieczeństwo i ekologię w rejonie. Portem nowej łodzi ratowniczej była Przystań w Mechelinkach.
- **Akcja „20 stopni dla klimatu”**, w której partnerem jest PGNiG TERMIKA. Akcja trwa do końca marca 2021 r. i polega na zachęceniu do oszczędzania energii cieplnej i promowania postaw ekologicznych. Zmniejszenie temperatury w pomieszczeniu do 20 stopni to duża oszczędność i mniejsze zużycie ciepła.
- Program **Exalo Kids Camp** - skierowany do dzieci pracowników Exalo. Zajęcia dla dzieci, mające na celu zainteresowanie działalnością spółki, rozwój kreatywności najmłodszych oraz zainteresowanie aktywnością sportową. Szkolenia te kształtują wśród uczestników poczucie współzależności i odpowiedzialności pomiędzy pracami poszukiwawczo-wiertniczymi, a środowiskiem naturalnym. Wspierają również wizję rozwoju spółki i jej znaczenie dla gospodarki narodowej.
- **Projekty związane z pomocą dzieciom** (paczki dla chorych dzieci przebywających w szpitalu, pomoc finansowa przy organizacji letniego wypoczynku dla dzieci z ubogich rodzin, dofinansowanie remontu Domu Polonii - ośrodka kolonijnego dla dzieci, dofinansowanie Mistrzostw Polski Dzieci z Domów Dziecka w Piłce Nożnej) – PGNiG Termika.
- **„Świąteczna Paczka 2020”** przygotowanie ponad 30 paczek dla dzieci z ubogich rodzin, będących pod opieką Caritas Polska przez pracowników PGNiG Gazoprojekt.
- **Pracownicza zbiórka świąteczna na rzecz domów dziecka i rodzin zastępczych** – Dział CSR w PGNiG co roku z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia organizuje pracowniczą świąteczną zbiórkę na wybrany cel pomocowy. W 2020 r. pracownicy PGNiG wsparli działalność domów dziecka i rodzin zastępczych. Akcja została przeprowadzana wspólnie z PGNiG Superliga. W akcji wzięli udział pracownicy z Centrali Spółki i Oddziałów oraz zawodniczki klubów Superligi Kobiet i zawodnicy Superligi. Wspólnie zaangażowali się w pomoc, którą objęto łącznie 37 rodzinnych domów dziecka i rodzin zastępczych. W całą akcję zaangażowało się 11 klubów, w tym pracownicy Superligi.

6.1.3 Ogół społeczeństwa

Spółeczna odpowiedzialność Grupy PGNiG postrzegana jest wielowymiarowo i realizowana na wielu poziomach. Grupa działa na rzecz społeczeństwa w wymiarze materialnym i niematerialnym wspierając istotne obszary życia społecznego. Ze względu na to, że Grupa jest jednym z największych podmiotów, który został powołany do zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju, u podstaw jej działalności znajdują się aktywności wynikające z prowadzonego podstawowego biznesu. W związku z tym, rok do roku realizowanych jest wiele inwestycji, w ramach których wykorzystuje się innowacyjne rozwiązania pozwalające na osiągnięcie szybszych i trwalszych rezultatów. Należą do nich wszelkiego rodzaju inwestycje infrastrukturalne, które pozwalają na zapewnienie równego dostępu do energii gazowej całemu społeczeństwu.

Ponadto ważnym elementem wkładu w rozwój społeczeństwa, poza zapewnieniem podstawowych potrzeb, jest realizacja inicjatyw pozabiznesowych mających zasięg ogólnokrajowy. Są to działania, które podnoszą jakość życia w wymiarze intelektualnym i wspierają zaspokajanie potrzeb wyższego rzędu. Należą do nich inicjatywy pozwalające na podtrzymanie i rozpowszechnianie tradycji narodowej oraz budowanie świadomości kulturowej i tożsamości narodowej. GK PGNiG przyczynia się do kształtowania zasad moralnych oraz pasji życiowych społeczeństwa. Podejmowane działania w obszarze kultury, sportu i nauki wpływają na rozwój młodych pokoleń, od których w przyszłości zależeć będą ważne decyzje społeczne, gospodarcze i ekonomiczne. Tym samym PGNiG angażuje się w projekty upamiętniające historyczne i patriotyczne wydarzenia oraz wspiera renowacje i rozbudowy obiektów muzealnych. Ważnym elementem w tym obszarze jest pomoc w upowszechnianiu i umożliwianiu równego dostępu do dóbr kultury przez takie projekty jak m.in. objęcie mecenatem Teatru Telewizji. Jednocześnie PGNiG wspiera sport, który jednoczy społeczeństwo oraz kształtuje rozwój osobowości człowieka, promując takie wartości jak odpowiedzialność, determinację czy wytrwałość.

W 2020 r. działalność społeczna została przeorganizowana, gdyż znaczna część środków i sił została przekierowana na wsparcie walki z pandemią COVID-19, jednakże kontynuowano też długofalowe projekty. Grupa wpływa na społeczności poprzez swoją działalność dobroczynną i charytatywną realizowaną głównie przez Fundację PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza. Zakres działalności Fundacji w ubiegłym roku poza wielomilionowym wsparciem covidowym, obejmowało wspieranie przedsięwzięć służących zachowaniu i rozwojowi dziedzictwa narodowego i kultury oraz działania na rzecz nauki i edukacji w zakresie nauk podstawowych, technicznych i sportu. Fundacja ma również na celu promowanie historii ojczyzny, budowanie tożsamości narodowej oraz czczenie pamięci o polskich bohaterach.

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

Wśród głównych projektów realizowanych przez Fundację w 2020 r. (poza projektami dot. wsparcia walki z pandemią), których beneficjentami był ogół społeczeństwa, można wymienić:

- **Rachunek Wdzięczności PGNiG**, w ramach którego PGNiG OD, we współpracy z Fundacją PGNiG oferuje bohaterom walki o wolną Polskę realne wsparcie w postaci dopłat do rachunków za gaz do 900 złotych rocznie. Program został zapoczątkowany w GK PGNiG w 2016 roku, jako inicjatywa dedykowana Powstańcom Warszawskim. W 2018 roku został rozszerzony o górników, strajkujących w kopalni „Wujek”, a w roku 2020 rozpoczął się nabór zgłoszeń skierowany do Weteranów Wojny Obronnej 1939 roku. Dzięki dopłatom do rachunków za gaz bohaterowie polskiej wolności w większości przypadków nie muszą uiszczać opłat za wykorzystane paliwo gazowe. Ponadto Powstańcom Warszawskim, objętym programem Rachunek Wdzięczności, PGNiG OD zaproponowało 500 bezpłatnych „Pakietów na Zdrowie”, czyli produktów gwarantujących łatwy i szybki dostęp do usług medycznych.

W tym momencie program „Rachunek Wdzięczności PGNiG” obejmuje 408 uczestników Powstania Warszawskiego i/lub Weteranów Wojny Obronnej 1939 roku. Od rozpoczęcia przedsięwzięcia spółka PGNiG OD, wraz z Fundacją PGNiG SA, wypłaciła na ich rzecz blisko 920 tys. zł. W programie uczestniczy również 688 bohaterskich górników, którzy 16 grudnia 1981 roku brali udział w strajku w kopalni „Wujek”, a suma wypłat względem nich sięga ponad 905 tysięcy złotych.

„Rachunek wdzięczności PGNiG” to wyraz podziękowania dla bohaterów za ich ofiarną postawę i poświęcenie dla walki o wolność Ojczyzny. Celem tej inicjatywy jest uhonorowanie osób dbających o odnowienie, przechowanie lub przywrócenie pamięci o ważnych wydarzeniach z przeszłości Polski. Akcja gwarantuje realne wsparcie dla bohaterów polskiej historii w postaci dopłat do rachunków za gaz.

Partnerami programu są: Urząd ds. Kombatantów i Osób Represjonowanych oraz Śląskie Centrum Wolności i Solidarności.

- **Kontynuacja programu Być jak Ignacy – zakończenie IV i rozpoczęcie V edycji.** To program edukacyjny połączony z konkursem dla szkół podstawowych, które mogą ubiegać się o tytuł Naukowej Szkoły Ignacego i atrakcyjne nagrody. W ramach programu realizowane są również webinary dla nauczycieli na kanale YouTube lub Live Streaming na profilu FB Być jak Ignacy. W dotychczasowych czterech edycjach udział wzięło ponad 3 500 szkół i ponad 50 000 uczniów. W V edycji program Być jak Ignacy cieszy się rekordowym zainteresowaniem. Pomimo utrudnień w działalności szkolnych kół naukowych związanych z pandemią, do programu zgłosiło się ponad 2 500 szkół.

Pozostałe działania CSR:

- **Honorowe zbiórki krwi – w 2020 r. jedna wirtualna dla całej Polski** – Z powodu ograniczeń związanych z COVID-19 niemożliwe było zorganizowanie zbiórki na terenie firmy na wiosnę. Podjęta została decyzja o wewnętrznej kampanii informacyjno - promocyjnej zachęcającej pracowników Grupy PGNiG do oddawania krwi w punktach Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa i szpitalach w okresie od 1 kwietnia do 14 czerwca. Każdy krwiodawca otrzymał imienne podziękowanie od Wiceprezesa Zarządu.

Natomiast 2 października na terenie siedziby spółki miała miejsce tradycyjna, stacjonarna akcja krwiodawstwa. Mimo niesprzyjającej aury, obaw związanych z pandemią koronawirusa oraz konieczności stosowania się do procedur bezpieczeństwa do donacji zarejestrowało się ponad 30 dawców, którzy oddali ponad 12 litrów tego cennego płynu.

Ponadto 4 grudnia podczas dnia górnika (Św. Barbary), ze względu na obostrzenia sanitarne nie odbyły się tradycyjne barbórki, zachęcano pracowników do oddania krwi, aby w ten sposób uczcić to święto.

- **Kampania Przyłącz się, bo liczy się każdy oddech** - Celem akcji PSG była walka ze smogiem oraz poprawa jakości życia Polaków żyjących w miastach o najbardziej zanieczyszczonym powietrzu. W ramach II edycji przedsięwzięcia w 2020 roku, w związku ze stanem epidemicznym, udało się przekazać tylko 2 mobilne urządzenia do pomiaru zanieczyszczenia powietrza wraz z zewnętrznym wyświetlaczem ledowym (jeden dla MOK (miejsca obsługi klienta)). Ze względu na zachowanie reżimu sanitarnego nie można było przeprowadzić bezpłatnych badań spirometrycznych. W trakcie kampanii PSG zorganizowała konferencje w dwóch lokalizacjach: Bydgoszczy i Kowalu. Uczestniczyło w nich maksymalnie 50 osób, w tym lokalni władarze, politycy, samorządowcy, członkowie lokalnych organizacji pozarządowych, dziennikarze i mieszkańcy, którym zależy na jakości powietrza w swojej lokalnej ojczyźnie. Akcja będzie kontynuowana w zależności od sytuacji epidemicznej w kraju.

Wsparcie kultury

PGNiG jako **Mecenas Teatru Telewizji TVP** wyraża zainteresowanie działaniami Spółki na rzecz kreowania i promocji wydarzeń, projektów i zjawisk reprezentujących kulturę wysoką. PGNiG jest wyłącznym mecenasem Teatru Telewizji. Sam ten projekt TVP jest jedyną taką inicjatywą w Europie, polegającą na przeniesieniu sztuk i spektaklów teatralnych na ekran TV. Dzięki inicjatywie szersze grono odbiorców może spojrzeć na sztukę i kulturę wysoką w nieco innym świetle niż wyłącznie na deskach teatru. Szczególnie w obecnym reżimie sanitarnym, kiedy teatry są zamknięte, możliwość obcowania z tym rodzajem sztuki w telewizji szczególnie zachęca widzów.

Sponsoring sportu

PGNiG jako sponsor strategiczny wspiera rozwój polskiej piłki ręcznej od 2010 roku. Sponsoruje seniorskie, młodzieżowe i juniorskie reprezentacje Polski kobiet i mężczyzn. Jest tytularnym sponsorem PGNiG Superligi oraz PGNiG Pucharu Polski. Spółka zaangażowała się także w sponsoring piłki ręcznej plażowej.

- **Związek Piłki Ręcznej w Polsce** – PGNiG w grudniu 2020 r. przedłużył współpracę ze Związkiem i będzie sponsorem strategicznym polskiej piłki ręcznej przez kolejne cztery lata – do końca 2024 r. Tak jak dotychczas PGNiG będzie wieloaspektowo wspierać polską piłkę ręczną jako sponsor strategiczny seniorskich, młodzieżowych i juniorskich reprezentacji Polski kobiet i mężczyzn, Pucharu Polski oraz piłki ręcznej plażowej. To najważniejsza umowa sponsoringowa PGNiG w obszarze sportu.
- **PGNiG Superliga** – PGNiG jest sponsorem tytularnym rozgrywek ligi piłki ręcznej w Polsce (zarówno kobiet jak i mężczyzn). Pod nazwą PGNiG Superliga odbywają się profesjonalne rozgrywki klubów, które rywalizują o tytuł Mistrza Polski. Podczas rozgrywek realizowane są także wydarzenia z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu skierowane do kibiców i społeczności lokalnej. Wśród najważniejszych z nich można wymienić:
 - Kampanię „Jesteśmy blisko Ciebie” - W ramach kampanii PGNiG Superliga Kobiet przygotowała serię krótkich materiałów wideo z serii „Q&A” z zawodnikami oraz zawodniczkami Superligi, które cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród fanów. Ponadto zawodnicy i zawodniczki przygotowali materiały wideo z treningiem wykonywanym w domu, wspierając akcję #zostańwdomu.
 - Superliga Spełnia Marzenia - W 2020 roku PGNiG Superliga postanowiła spełnić marzenia najmłodszych fanów ligi. Poprosili młodych kibiców o przesłanie listów ze swoimi „Superligowymi Marzeniami”. Konkurs wygrał 12 – letni Maciek, którego marzeniem było spotkanie z Adamem Morawskim – zawodnikiem Orlenu Wisła Płock. Spotkanie odbyło się 31 stycznia w Zabrze tuż przed meczem NMC Górnik Zabrze – Orlen Wisła Płock. Chłopiec wraz z rodziną został zabrany do hotelu, w którym znajdowała się cała drużyna Wisły Płock, by móc porozmawiać z Adamem Morawskim i wymienić się upominkami. Chłopiec wykonał pierwsze podanie, a tuż po meczu Adam Morawski przeprowadził 15 minutowy trening z chłopcem.
 - Osocze ozdrowieńców to jeden z niewielu środków tak skutecznie wspomagających leczenie chorych na COVID-19 z ciężkimi, zagrażającymi życiu objawami zakażenia. Zawodnicy i zawodniczki Superligi, którzy pokonali koronawirusa, pomagają innym w walce z COVID-19 i innymi ciężkimi chorobami, dlatego zdecydowali się na oddanie osocza i krwi. Liczba zawodników i zawodniczek, którzy oddają krew w ramach pomocy w walce z Covid-19 wciąż rośnie.
 - Szkolenia - Superliga jako jedyna liga w Polsce, przeprowadziła w każdym klubie szkolenie dla sportowców i trenerów w zakresie komunikacji z mediami i prowadzenia kanałów w mediach społecznościowych. Łącznie w okresie sierpień-grudzień, odbyło się 14 szkoleń w lidze męskiej, w których udział wzięło 317 osób. Efektem szkolenia jest znaczny wzrost zaangażowania zawodników w kontakty z mediami oraz systematyczność zamieszczania i profesjonalizacja postów sportowców na swoich kanałach w mediach społecznościowych. Od sierpnia, gdy rozpoczęto realizację szkoleń, łączna liczba osób obserwujących sportowców wzrosła aż o blisko 20%. Profesjonalna komunikacja sportowców w mediach i poprzez swoje media społecznościowe, ma przynieść jeszcze większą popularyzację rozgrywek i zwiększenie zasięgu ekspozycji jej sponsorów.
- **PGNiG Summer Superliga 2020** – PGNiG już po raz kolejny jest sponsorem tytularnym cyklu turniejów o Mistrzostwo Polski w piłce ręcznej plażowej. Dyscyplina ta jest spójnym rozszerzeniem zakresu PGNiG jako Sponsora szeroko pojętej piłki ręcznej w Polsce. W roku 2020 zorganizowanych zostało 5 turniejów (Inowrocław, Gdańsk, Stare Jabłonki, Warszawa oraz Darłowo). Turnieje zgromadziły rekordową liczbę uczestników i co najważniejsze także nowych klubów piłki ręcznej plażowej. Skuteczna realizacja projektu w trudnym czasie związanym z pandemią koronawirusa w połączeniu ze znacznym wzmocnieniem promocji dyscypliny w mediach (kampanie on-line oraz pierwsza w historii cyklu 3 godzinna transmisja w TVP Sport) przyczyniła się do realizacji głównych celów projektu, jakim jest pozyskiwanie nowych sympatyków dyscypliny, a także jak najbardziej efektywna i atrakcyjna promocja wszystkich sponsorów i partnerów projektu.

Wsparcie nauki i edukacji

PGNiG w tym obszarze wspiera inicjatywy popularyzujące nauki ścisłe, zwiększające dostępność do wiedzy oraz zachęcające do jej przyswajania, takie jak np. pikniki naukowe czy konkursy.

XIII Edycja konkursu „Młody Innowator” 2020 – Hasłem konkursu organizowanego przez Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelną Organizację Techniczną (w skrócie FSNT-NOT) jest „Mam pomysł na innowacyjne rozwiązanie”, a jego celem jest wykorzystanie i pobudzenie twórczych zdolności dzieci i młodzieży. Konkurs jest adresowany do uczniów szkół podstawowych (kl. IV- VIII) oraz ponadpodstawowych (licea i technika). Tematem projektu zgłoszonego w konkursie może być dowolne rozwiązanie polegające na udoskonaleniu już istniejącego lub opracowaniu nowego, mającego cechy oryginalności rozwiązania. Zaleca się, aby rozwiązanie było jak najprostsze. Młodzież uczestnicząca w konkursie wykazuje się aktywnością i dużymi zdolnościami, a wykonane przez nich projekty zaskakują wielu ekspertów z dziedziny techniki i są impulsem dla wielu nowych rozwiązań. Prace laureatów pierwszych miejsc są prezentowane podczas międzynarodowej wystawy IWIS (International Warsaw Invention Show) organizowanej w Warszawie.

PSG realizuje projekt **Wirtualne Muzeum Gazownictwa (WMG)** w 2020 r. uruchomiono anglojęzyczną wersję strony. WMG to platforma wiedzy o historii, teraźniejszości i przyszłości branży gazowniczej. Adresowana jest do pasjonatów gazownictwa,

nauczycieli, uczniów, a docelowo naukowców i badaczy. Na portalu można znaleźć m.in.: wystawy, biogramy postaci związanych z gazownictwem, a także scenariusze lekcji dla nauczycieli. Projekt zdobył liczne nagrody (m.in. w czerwcu 2020 r. wyróżnienie w konkursie Polish Graphic Design Awards 2019).

6.1.4 Satysfakcja i świadomość klienta

Spółki Grupy PGNiG w dobie pandemii rozwijają internetowe sposoby komunikacji, umożliwiając 100% obsługę klienta bez bezpośredniego kontaktu.

Spółka PGNiG OD konsekwentnie buduje wizerunek PGNiG nie tylko jako profesjonalnego i zaufanego sprzedawcy i dostawcy gazu, ale także marki zaangażowanej, przyjaznej i przede wszystkim bliskiej klientowi. Świadomość szerokiej grupy odbiorców – ponad 7 mln klientów, powoduje że wszelkie działania i inicjatywy w zakresie zagadnień społecznych są realizowane z najwyższą odpowiedzialnością i uwagą.

Priorytetami w 2020 r. było zapewnienie kompleksowej obsługi klientów w czasie pandemii COVID 19, w tym rozwinięcie komunikacji z klientami przez kanały cyfrowe oraz zapewnienie bezpieczeństwa klientów i pracowników w biurach obsługi klientów w czasie trwania pandemii. Ponadto utrzymanie dotychczasowych wieloletnich inicjatyw w zakresie społecznych zagadnień klienckich (np. akcja świadomy klient, czy zapewnienie kompleksowej obsługi klientów głuchych i niedosłyszących).

W trakcie walki z pandemią COVID-19 spółka PGNiG OD podjęła szereg działań i inicjatyw, związanych w szczególności z masową komunikacją do klientów, zachęcającą do korzystania ze zdalnych kanałów kontaktu oraz obsługi, zmianami związanymi z działaniem stacjonarnych biur obsługi klienta w trakcie pandemii, wynikającymi z nowych obostrzeń i wytycznych. Były to m.in.:

- wysyłka mailingu do bazy klientów PGNiG OD (ponad 2 mln) informującego o zamknięciu BOK-ów PGNiG (marzec 2020 r.),
- bieżąca aktualizacja w wynikach wyszukiwania przeglądarki Google informacji na temat zmian godzin pracy / zamknięcia BOKów PGNiG (marzec- grudzień 2020 r.),
- uruchomienie w Internecie kampanii promującej możliwość zdalnego zawarcia umowy z PGNiG (marzec 2020 r.),
- zintensyfikowanie trwającej w Internecie kampanii promującej założenie eBOK (elektroniczne Biuro Obsługi Klienta) oraz zmiana materiałów reklamowych w nawiązaniu do sytuacji pandemicznej (**#zostańwdomu załatw wszystko przez eBOK**) (04-05.2020),
- uruchomienie dodatkowej kampanii w Internecie/wyszukiwarki dot. podpisania umowy online (04.2020),
- przygotowywanie komunikatów umieszczanych w BOK dot. wytycznych w sprawie obsługi klienta w trakcie pandemii.

W maju 2020 r. uruchomiona została kampania „**Przejdź na EKOfakturę w PGNiG**”, której celem było:

- zachęcenie do korzystania ze zdalnych kanałów sprzedaży – aktywacja konta eBOK i pobrania aplikacji mobilnej eBOK,
- zachęcenie klientów do włączenia usługi EKOfaktury i rezygnacji z papierowych faktur,
- przedstawienie korzyści i przełamanie nawyków konsumenckich, związanych z dokonywaniem płatności i korzystaniem z tradycyjnych kanałów obsługi.

Kampania produktowa - promująca zdalne kanały obsługi - eBOK i Przejdź na EKOfakturę w PGNiG miała na celu promowanie zdalnych kanałów komunikacji: eBOK, aplikacji mobilnej oraz zdalnego zawierania lub przepisywania umów. W okresie od stycznia do końca grudnia założonych zostało 492 tys. nowych kont eBOK oraz pozyskano 417 tys. nowych zgód na otrzymywanie EKOfaktur. Aktywacja konta eBOK równoznaczna jest z akceptacją regulaminu świadczenia usługi drogą elektroniczną.

Spółka PSG realizowała **kampanię informacyjną „Przyłącz się do nas”**, której celem jest zachęcenie jak największej liczby osób do aktywowania przyłącza gazowego, a także pokazanie, że gaz ziemny jest paliwem ekologicznym i jego wykorzystanie do ogrzewania domu jest nie tylko efektywne pod kątem ekonomicznym, ale także środowiskowym. Ma także rozwiązać wszelkie mity krążące wokół wykorzystania gazu w procesie ogrzewania domu, wynikające często z ograniczonej wiedzy na ten temat. Projekt jest skierowany głównie do ośrodków gminnych, w których PSG ma najwięcej nieaktywnych przyłączy gazowych.

Kampania jest oparta na dwóch kanałach dotarcia do potencjalnych odbiorców: bezpośrednim – poprzez specjalnie przygotowane plakaty i ulotki dystrybuowane do urzędów gmin i reklamę AdWords – oraz pośrednim, czyli współpracę z mediami.

Ważnym elementem akcji jest stworzenie podstrony „Aktywni na nowo”, będącej częścią strony głównej PSG, na której znajdzie się specjalna ankieta dotycząca powodów, dla których odbiorca nie korzysta z przyłącza gazowego.

Portal przyłączeniowy – PSG uruchomiło narzędzie internetowe, za pośrednictwem którego klienci mogą składać wnioski przyłączeniowe bez wychodzenia z domu. Dzięki wprowadzonemu rozwiązaniu krótszy jest także czas procedowania tych wniosków. Uruchomienie Portalu Przyłączeniowego, spowodowało brak spadku zainteresowania przyłączeniem do sieci gazowej pomimo pandemii. Przez niecałe 10 miesięcy od uruchomienia przez PSG Portalu, za jego pośrednictwem wpłynęło ponad 56 tys. wniosków

o przyłączenie do sieci gazowej, a indywidualne konto na Portalu założyło blisko 60 tys. użytkowników. Portal Przyłączeniowy to elektroniczne biuro obsługi klienta PSG, które prowadzi go przez cały proces przyłączeniowy.

Wdrożone rozwiązania mają duży wpływ na skrócenie rozpatrywania wniosków oraz określenie warunków przyłączenia. Średni czas procedowania wniosków wpływających drogą tradycyjną to tydzień. Te składane przez Portal Przyłączeniowy rozpatrywane są do 3 dni krócej.

PSG kontynuowało **standaryzację wizualną Miejsc Obsługi Klienta** wraz z działaniami towarzyszącymi takimi jak: czytelne i aktualne oznakowanie budynków i ścieżek dojścia do MOK, zapewnienie dedykowanych miejsc parkingowych dla klientów, usuwanie barier architektonicznych, modernizowanie części wspólnych.

Rozwój Contact Center PSG - Wdrożenie telefonicznej i systemowej obsługi klienta w Contact Center na całym obszarze działania PSG. Rozwiązanie umożliwia m.in.: przyłączanie do sieci gazowej, realizację inwestycji, obsługę skarg i reklamacji oraz na wybranych obszarach obsługę procesów związanych ze zleceniami serwisowymi i przyjmowaniem stanów gazomierzy. Korzyścią rozwiązania jest standaryzacja procesu telefonicznej obsługi klienta poprzez wprowadzenie jednolitych skryptów konsultantów, co podnosi jakość obsługi. Efektem też jest poprawa jakości niebezpośredniej obsługi klienta przez wykorzystanie dostępnych kanałów komunikacji oraz skrócenie czasu połączeń telefonicznych i zwiększenie dostępności do informacji dla klientów dzięki wydłużeniu godzin pracy Contact Center. Jednocześnie spółka rozpoczęła działania dotyczące wdrożenia w PSG wirtualnego konsultanta wspierającego telefoniczną obsługę klientów w Contact Center (Chatbot i Voicebot).

GSP zrealizowała projekt, umożliwiający składanie, rozpatrywanie wniosków o zawarcie Umów o Świadczenie Usług Magazynowania (USUM) oraz ich zawieranie za pośrednictwem platformy online **Platformy Usług Magazynowania (PUM)**. Istotnym modulem Platformy jest moduł pozwalający na obsługę procesu składania wniosków. Pozwala on klientom w wygodny sposób realizować proces ubiegania się o Usługi Magazynowania. Jest to znaczne uproszczenie zakupu usług magazynowania ze względu na zautomatyzowanie poszczególnych czynności przewidzianych w harmonogramie, takich jak przyjmowanie wniosków, ich rozpatrywanie i informowanie wnioskodawców o uzyskanych usługach i zawieranej umowie.

6.1.4.1 Badania satysfakcji klienta

Spółki Grupy w różnej skali i stopniu badają satysfakcję klientów ze swoich usług i utrzymują jej wysoki poziom.

W grudniu 2020 r. PGNiG przeprowadził ankietę satysfakcji wśród klientów strategicznych. Otrzymane ankiety wskazały, że 100% klientów byłoby skłonnych polecić PGNiG innym podmiotom. W obszarze oceny poszczególnych etapów współpracy kontrahentów z PGNiG najwyżej oceniono: „Proces rozliczeń” oraz „Proces realizacji umowy”. Z kolei w obszarze obsługi klienta najwyżej zostały ocenione „Łatwość kontaktu / dostępność pracowników PGNiG” oraz „Jakość obsługi klienta”. Średnia ocena współpracy z PGNiG oraz średnia ocena obsługi klienta zostały ocenione powyżej oceny dobrej (odpowiednio: 3,4 oraz 3,6 w skali czterostopniowej, gdzie 3 oznacza „dobrze”, 4 – „bardzo dobrze”).

W ramach zapoznania się z ocenami konsumentów dot. oferowanych produktów PGNiG OD prowadzi badania satysfakcji klientów indywidualnych oraz badania satysfakcji klientów biznesowych. Ponadto spółka cyklicznie prowadzi Badanie trackingowe świadomości marki, wizerunku oraz efektywności działań reklamowych. Dodatkowo prowadzone były także takie badania jak: „Badanie zachowań i doświadczeń konsumentów związanych z aktywacją i korzystaniem z eBOK/EKOfaktury PGNiG” czy „Badanie oceny atrakcyjności wizualnej i treści konta firmowego PGNiG Obrót Detaliczny na Facebooku”. Ponadto na etapie przygotowania do wdrożenia produktu są również przeprowadzane badania dot. konceptu produktowego oraz sposobu komunikacji. W uzasadnionych przypadkach prowadzone są także badania o charakterze pre-testów konceptów produktowych.

PGNiG OD w okresie marzec-kwiecień 2020 r. zrealizowało „Badanie satysfakcji klientów rynku B2B”. Ogólny wskaźnik satysfakcji (CSI) wyniósł 91%, co oznacza istotny statystycznie wzrost względem 2019 r. (87%). Poziom satysfakcji dla różnych segmentów jest na zbliżonym poziomie, najwyższy dotyczył segmentu klientów instytucjonalnych (94%). Wysoki poziom zadowolenia uzyskała obsługa przez doradców klienta (wskaźnik satysfakcji 88%). Oprócz obsługi przez doradcę najwyższe zadowolenie dotyczyło dostaw (94%) oraz jakości produktów i usług dostarczanych przez PGNiG (93%), eBOK Biznes 24 (89%), a także jakości usług i produktów w stosunku do ceny (89%). Wartość NPS dla ogółu klientów z segmentu B2B wyniosła 22, co oznacza znaczny wzrost w porównaniu do pomiaru z 2019 r. (7).

PSG w 2020 r. już czwarty raz z rzędu przeprowadziła badanie satysfakcji klienta w procesie przyłączenia do sieci gazowej. Badanie zrealizowane zostało poprzez niezależną firmę zewnętrzną w formie wywiadu telefonicznego ze wspomaganiami komputerowym. W ramach ankiety zadawane były pytania zamknięte i otwarte dot. sugestii odnośnie usprawnienia procesu przyłączenia do sieci gazowej.

W 2020 r. średnia ocena satysfakcji klientów w procesie przyłączenia do sieci gazowej wyniosła 4,20 (przy skali ocen 1-5). W poprzednim badaniu wskaźnik ten był na poziomie 4,05 (w jeszcze wcześniejszym natomiast 4,16). Zakres badania obejmował terminowość, jakość obsługi, sposób komunikacji, współpracę z wykonawcą.

Spółka PST natomiast zwiększyła swoją reputację w serwisach Google z 2,7 gwiazdek na 4,3. Ponadto spółka przeprowadziła ankietę satysfakcji wśród obecnych klientów, gdzie 80 % z nich oceniło swoje zadowolenie z obsługi na 8 i więcej pkt (w skali satysfakcji od

1 do 10). Wysoka ocena satysfakcji klientów potwierdza też wynik oceny obsługi przez serwis Check24, gdzie Spółka osiągnęła 92% poziom rekomendacji.

W 2020 roku GSP przeprowadziła badanie dotyczące oceny stopnia zadowolenia klienta w zakresie komunikacji ze spółką dotyczącej świadczenia usług magazynowania paliwa gazowego, obejmujące: dostępność informacji o oferowanych usługach magazynowania, dostępność kontaktu z GSP w ramach realizacji usług magazynowania, możliwości zgłaszania uwag do Regulaminu Świadczenia Usług Magazynowania oraz przejrzystości informacji na stronie internetowej GSP. W badaniu posłużono się techniką ankiety. Pytanie skierowane było do podmiotów będących klientami spółki. Do wyboru były trzy kryteria oceny: 1 – niezadowolony, 2 – nie mam zdania, 3 – zadowolony. Wszystkie badane obszary komunikacji z klientem zostały ocenione przez klientów najwyższą notą w ww. skali oceny, z czego można wnioskować, że ankietowani są zadowoleni z komunikacji z GSP. Żaden badany obszar nie otrzymał najniższej oceny.

6.1.4.2 Nowe rozwiązania lub produkty, oferty specjalne, które zostały wprowadzone w wyniku konsultacji lub zidentyfikowanych potrzeb klientów

Spółki z GK PGNiG w 2020 r. wdrożyły do swojej oferty w wyniku wcześniejszej konsultacji i odpowiedzi na zgłaszane potrzeby następujące produkty, rozwiązania:

- „**Doradca Prawny dla Ciebie**” - to ubezpieczenie zapewniające dostęp do porad prawnych oraz zwrot kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy prawnego dla klientów indywidualnych (PGNiG OD),
- „**Doradca Prawny dla Firm**” - to ubezpieczenie zapewniające dostęp do porad prawnych oraz zwrot kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy prawnego dla firm (PGNiG OD),
- „**Pakiet na Zdrowie**” - gwarantuje łatwy i szybki dostęp do usług medycznych: konsultacji lekarskich (także telefonicznych), podstawowych zabiegów medycznych i pielęgniarskich, badań laboratoryjnych oraz assistance medycznego (PGNiG OD).

6.1.4.3 Oferowane produkty prośrodowiskowe, proklimatyczne

Wybrane produkty oferowane przez Grupę, które przyczyniają się do poprawy środowiska czy klimatu to:

- **Gaz ziemny** – podstawowy produkt, do produkcji którego przyczynia się większa część jednostek Grupy. Jest to główny produkt GK PGNiG, który jest najbardziej ekologicznym paliwem kopalnym i wspierającym gospodarkę niskoemisyjną. Podczas spalania nie emituje pyłu i dwutlenku siarki, nie powoduje też powstawania odpadów zanieczyszczających środowisko, takich jak popiół, żużel czy sadza. Gaz ziemny stanowi polską podstawę transformacji energetyki do dążenia do zeroemisyjności.
- Dostawy ekologicznego paliwa **CNG/LNG** dla zakładów komunikacji miejskiej i firm z sektora komunalnego.
- **Budowa stacji tankowania CNG i LNG.**
- GSP uruchomiła strategiczny projekt pn. „**H2020**”, którego celem jest zaprojektowanie i wybudowanie instalacji demonstracyjnej złożonej z eksperymentalnej kawerny solnej współpracującej z własnym źródłem OZE i elektrolizerem na terenie KPMG Mogilno oraz dwóch kawern solnych dla magazynowania wodoru wraz z instalacją napowierzchniową na terenie KPMG Kosakowo. Nowe rozwiązanie będzie odpowiedzią na potrzeby rynku w związku ze zmianami klimatycznymi i polityką UE związaną ze wzrostem zielonej energii w miksie energetycznym oraz jej wielkoskalowym magazynowaniem.
- **eBOK/EKOfaktura** zachęcanie poprzez liczne kampanie promujące do korzystania z faktury elektronicznej zamiast z papierowej (PGNiG OD).
- W GSP trwa projekt, który zakłada redukcję emisji metanu do atmosfery w KPMG Mogilno. Obecnie na KPMG Mogilno zgodnie z procesem technologicznym system zrzutu gazu VentStack jest w sposób ciągły wentylowany metanem celem zapobieżenia powstania w nim atmosfery wybuchowej. W wyniku realizacji projektu metan zostanie zastąpiony azotem, który jest ekologiczny i neutralny dla atmosfery. W wyniku realizacji projektu KPMG będzie produkował własny **azot do wentylacji systemu zrzutu gazu** i dodatkowo będzie on wykorzystywany do innych celów. Powstanie instalacja wyposażona w generator azotu, który będzie produkował azot z powietrza dostarczanego ze stacji sprężonego powietrza.
- PGNiG Termika ER realizuje swój **projekt ESCO** służący oszczędności energii. Celem przedsięwzięć realizowanych w formule ESCO jest poprawa efektywności gospodarowania energią, prowadząca do wymiernych efektów ekonomicznych, idących w parze z dbałością o środowisko naturalne. Realizacja projektów inwestycyjnych polega na budowie źródeł wytwórczych (kotłowni gazowych, gazowych układów kogeneracyjnych, powietrznych pomp ciepła, instalacji fotowoltaicznych, itp.).
- Geofizyka Toruń dokonała inwestycji prorozwojowych, m.in w innowacyjny **nodalny system akwizycji danych sejsmicznych**. Ze względu na małe gabaryty i wagę, czujniki nodalne pozwalają na prowadzenie badań w harmonii ze środowiskiem naturalnym. Upraszczają również logistykę prowadzonych prac badawczych, która jest mniej uciążliwa dla

środowiska i lokalnych społeczności. W efekcie Spółka skutecznie wdrożyła do działalności komercyjnej w kraju i zagranicą Innowacyjną Metodę Akwizycji Wielkowolumenowych Danych Sejsmicznych (IMAS 2) opartą na technologii nodalnej.

6.2 Stosowanie polityki i procedury należytej staranności

(GRI 102-11; GOV-2/A1)

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

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

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

- Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 – opisana w rozdz. 3 tego Sprawozdania, niektóre podmioty mają własne strategie, bazujące na Strategii Grupy – przykładem takiego dokumentu jest Polityka CSR na lata 2019-2020 Polskiej Spółki Gazownictwa.
- Zasady zarządzania działaniami sponsoringowymi w Grupie Kapitałowej PGNiG - Regulamin dla spółek GK PGNiG opisujący sposób prowadzenia działań sponsoringowych (partnerskich) na transparentnych zasadach i dedykowanych przedsięwzięć, mających związek z obszarem działalności danej jednostki.
- Zasady przyznawania darowizn przez PGNiG SA – regulują sposób i zakres przyznawania darowizn przez spółkę.
- Regulamin darowizn Fundacji PGNiG – porządkuje zasady i sposób przyznawania środków przez Fundację.
- Spółki mają wdrożone regulacje dot. sponsoringu i przekazywania darowizn, które wdrażają regulacje PGNiG do swoich aktów wewnętrznych – np.:
 - Regulamin dotyczący sposobu udzielania darowizn przez GSP podmiotom prowadzącym działalność, w szczególności w gminach i powiatach, na terenie których funkcjonują Podziemne Magazyny Gazu,
 - Regulamin sponsoringu Polskiej Spółki Gazownictwa czy Regulamin przyznawania darowizn w Polskiej Spółce Gazownictwa.
- Kodeks standardów etycznych GK PGNiG, którego zasady są czasami podstawą do oddzielnie wdrożonego Kodeksu Etyki danej jednostki – tak jest w przypadku Kodeksu Etyki Polskiej Spółki Gazownictwa.
- Kodeks Odpowiedzialnego Pozyskiwania Gazu Ziemnego i Ropy Naftowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa SA.

6.3 Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym

6.3.1 Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów

Spółki GK PGNiG wraz z Fundacją PGNiG wsparły w 2020 r. ponad 550 inicjatyw i wydarzeń (z czego sam PGNiG blisko 140) w stosunku do ponad 500 projektów z 2019 r. Liczba beneficjentów działań programów społecznych Grupy PGNiG wraz z Fundacją szacowana jest w 2020 r. na 20 mln osób. Tak duża liczba beneficjentów spowodowana jest specyficznym rokiem, kiedy większość działań poświęconych było walce z pandemią. W 2019 r. liczba odbiorców wsparcia i projektów społecznych Grupy była szacowana na ponad 365 tys. osób.

6.3.2 Wydatki poniesione na przeciwdziałanie pandemii COVID-19

Od marca 2020 r. Grupa PGNiG wraz z Fundacją PGNiG przeznaczyła ponad 50 mln zł na przeciwdziałanie pandemii COVID-19. Jest to wartość pomocy udzielonej na zewnątrz oraz kosztów zabezpieczenia pracowników w spółkach Grupy i utrzymania ciągłości pracy zakładów. Wsparcie finansowe i materialne w większości trafiło do placówek służby zdrowia i opiekuńczych. Beneficjentami pomocy społecznej na zewnątrz były domy pomocy społecznej, hospicja oraz organizacje wspierające kombatanatów.

6.4 Ryzyka społeczne i sposoby zarządzania

(GRI 102-15; GOV-1/C3)

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

Tab. 20 Ryzyka społeczne i sposób zarządzania nimi

Aspekty społeczne			
Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Ryzyko wizerunkowe – negatywny odbiór działań PGNiG i całej Grupy zarówno biznesowych, jak też komunikacyjnych i marketingowych i przez interesariuszy, w tym społeczności lokalne -negatywne publikacje w mediach tradycyjnych i społecznościowych.	<ul style="list-style-type: none"> • Zasady wewnętrzne regulujące kontakty z mediami i korzystanie przez pracowników z mediów społecznościowych, • Budowanie stałych relacji z mediami, • Bieżący monitoring i stały kontakt z kluczowymi dziennikarzami, • Szybka analiza sytuacji i reakcja oraz odpowiedź na nieprzychylnie artykuły, • Bieżący monitoring mediów społecznościowych, • Regulacje wewnętrzne dot. komunikacji kryzysowej, • Dobre praktyki przy działalności biznesowej w terenie, w tym dialog z interesariuszami przy nowych inwestycjach. 	średnia
2	Ryzyko utrudnień dla lokalnych społeczności związanych z wykonywaniem prac badawczych.	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie nowych rozwiązań technologicznych. Realizacja inwestycji prorozwojowych, • Rzetelna analiza lokalizacji planowanych prac, współpraca pomiędzy komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za projektowanie prac poszukiwawczych (geodeci, geolodzy, wiertnicy) i identyfikację wpływu prac na środowisko (służby ochrony środowiska), współpraca z samorządem lokalnym, • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach. 	średnia
3	Ryzyko konfliktu ze społecznością lokalną skutkującego utrudnieniami w prowadzeniu działalności górniczej.	<ul style="list-style-type: none"> • Tworzenie klimatu współpracy poprzez realizację planu działalności w zakresie sponsoringu, eventów wizerunkowych oraz projektów CSR, • Współpraca z władzami samorządowymi, • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach, • Rozmowy z lokalną społecznością, spotkania otwarte/indywidualne, negocjacje i mediacje. 	wysoka
4	Ryzyko pojawienia się braku zrozumienia, na czym polega działalność górnicza i jaki ma wpływ na środowisko.	<ul style="list-style-type: none"> • Zapraszanie gości lub umożliwienie wizyt na obiektach górniczych takich jak kopalnie, podziemne magazyny gazu i inne, • Spotkania informacyjne z władzami lokalnymi i społecznościami lokalnymi. 	średnia
5	Negatywny odbiór działań prospołecznych spółki przez otoczenie zewnętrzne - zła ocena działań podejmowanych przez PGNiG (niewystarczające spełnienie oczekiwań, brak odpowiedzi na potrzeby). Powoduje to utrudnione prowadzenie działań w terenie, większe koszty komunikacji z lokalną społecznością i interesariuszami.	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność komisji sponsoringowej, • Koordynacja działań z Fundacją. • Kanały w mediach społecznościowych umożliwiające szybką i ciekawą komunikację. 	średnia
6	Przerwanie ciągłości kompleksowej obsługi klientów w czasie pandemii COVID 19.	<ul style="list-style-type: none"> • Powołanie Zespołu do spraw zapobiegania i przeciwdziałania COVID-19, którego jednym z celów jest zapewnienie utrzymania ciągłości działania Spółki i Grupy w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju oraz dbanie o sprawną komunikację i bezpieczeństwo pracowników oraz obsługę klientów w trakcie trwania pandemii, • Rozwój kompleksowej obsługi zdalnej klientów – okresami kontakt tylko za pomocą telefonu i Internetu, • Bieżący monitoring sytuacji epidemiologicznej. 	wysoka



7. Aspekty pracownicze



7.1 Opis zagadnień pracowniczych

(GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3)

Za podstawowy element decydujący o wartości Spółki PGNiG SA oraz całej GK PGNiG uznawany jest kapitał ludzki, dzięki któremu możliwa jest realizacja przyjętej strategii Grupy. Tym samym strategia personalna jest oparta na założeniu, że pracownicy są głównym zasobem Spółki i od ich wiedzy, umiejętności, jakości pracy i zaangażowania zależy rozwój i konkurencyjność organizacji zarówno na rynku krajowym jak i zagranicznym.

PGNiG skutecznie realizuje założone cele polityki personalnej, która w głównej mierze sprofilowana jest na zapewnienie zastępowalności kadry dla kluczowych i unikalnych stanowisk w organizacji. Dlatego podejmuje działania pozwalające na merytoryczne i metodyczne przygotowanie sukcesorów do pracy na nowych stanowiskach. W 2020 r. w efekcie prac do nowych ról było przygotowanych 63 sukcesorów, w ramach par mentor-sukcesor. Jednocześnie podejmowane są wysiłki umożliwiające kształtowanie miejsca pracy zgodnego z oczekiwaniami pracowników. W tym celu powołano inicjatywę Bank Pomysłów „Twoje lepsze miejsce pracy”, w ramach której pracownicy zgłaszają pomysły na zmianę otoczenia pracy i mają wpływ na jego realne modelowanie. W 2020 r. do Banku Pomysłów zgłoszono 39 pomysłów ze wszystkich lokalizacji PGNiG SA. Komisja wyłoniła 12 zwycięskich projektów, które zostaną wdrożone w 2021 r. Kampania Banku pomysłów została zrealizowana za pośrednictwem wewnętrznej platformy komunikacyjnej.

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

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

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

7.1.1 Polityka wynagradzania i benefity

(GRI 401-2)

Grupa PGNiG stosuje jasną i przejrzystą politykę wynagradzania, która regulowana jest przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Jednocześnie jednostki organizacyjne w ramach swoich struktur stosują się do wdrożonych wewnętrznych regulaminów oraz umów społecznych zawartych z organizacjami związkowymi. Znaczącym elementem zasad wynagradzania jest dbanie, aby poziom

wynagradzania był adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością. Jednocześnie ze względu na głęboko zakorzenione zasady etyczne, Grupa Kapitałowa czuwa nad tym, aby dostęp do zatrudnienia i warunków pracy były wolne od jakichkolwiek działań o charakterze dyskryminacyjnym. Poza transparentnymi systemami wynagradzania pracownicy motywowani są przez szereg benefitów oraz otwartość współpracowników gotowych pomóc w trakcie realizacji wspólnych inicjatyw.

Nowo zatrudniani pracownicy podkreślają istotność Programu Adaptacji, który umożliwia im łatwe poznanie PGNiG i wejście w jej struktury. Różnorodność wykonywanych zadań, możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i konferencjach oraz satysfakcja z realizowanych zadań, to tylko niektóre z aspektów motywujących pracowników do działania.

Należy podkreślić, że w GK PGNiG funkcjonuje również system premiowania oparty o koncepcję zarządzania przez cele (MBO), który skierowany jest do kadry menadżerskiej, tym samym są nim objęci Dyrektorzy i Zastępcy Dyrektorów. System zakłada coroczne ustalanie celów do realizacji dla każdego stanowiska kierowniczego w Spółce, a następnie wypłatę wynagrodzenia zmiennego uzależnioną od oceny realizacji celów nadanych na rok podlegający ocenie. Jego konstrukcja pozwala na skonkretyzowanie kluczowych zadań istotnych ze względu na priorytety PGNiG, a wysokość premii dla menadżerów uzależniona jest od jakości i stopnia ich realizacji. Minimalna wartość realizacji celów uprawniająca do uzyskania wynagrodzenia zmiennego wynosi 80%. Wysokość wynagrodzenia zmiennego może wynieść maksymalnie trzykrotność wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk Dyrektorów (co stanowi 25% ich wynagrodzenia rocznego) i dwukrotność wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk Zastępców Dyrektorów (co stanowi 16,7% ich wynagrodzenia rocznego).

Pracownicy mogą również liczyć na otrzymanie uznaniowej nagrody okresowej, która przyznawana jest kwartalnie przez przełożonego za osiągnięte wyniki pracy. Inną formą gratyfikacji za wykonywaną pracę jest uznaniowa nagroda zadaniowa, którą mogą otrzymać pracownicy uzyskujący wyróżniające wyniki w pracy zawodowej. Jednocześnie PGNiG przydziela uznaniową nagrodę projektową, skierowaną do współpracowników zaangażowanych w realizację zadań projektowych. Poza tego typu nagrodami Grupa Kapitałowa dysponuje pakietami benefitów płacowych, pozapłacowych i niefinansowych oferowanych pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, które kształtują się następująco:

Benefity płacowe:

- nagroda jubileuszowa,
- odprawy emerytalne,
- Pracowniczy Program Emerytalny,
- nagrody pieniężne dla pracowników otrzymujących odznaki branżowe „Zasłużony dla Górnictwa Naftowego i Gazownictwa” czy „Za zasługi dla Energetyki”,
- bonusy świąteczne,
- bonusy okolicznościowe,
- dodatek za pracę w godzinach nocnych,
- dodatek do absencji chorobowych,
- dodatki dla ratowników górniczych.

Benefity pozapłacowe:

- świadczenia w ramach ZFŚS,
- wczasy profilaktyczno-lecznicze,
- dofinansowanie do okularów,
- pakiet usług medycznych,
- koszty dofinansowania do dojazdów do/ z pracy pracowników centrali,
- kursy językowe,
- koszty dojazdów (delegacji) na studia,
- dofinansowanie do studiów podyplomowych, magisterskich I stopnia, MBA, doktoratów itp.,
- dofinansowanie do kart sportowo-rekreacyjnych,
- dofinansowanie do biletów na wydarzenia kulturalno-oświatowe lub sportowo-rekreacyjne,
- dofinansowanie do munduru górniczego.

Benefity niefinansowe:

- dodatkowe dni wolne od pracy (w tym urlop zdrowotny, urlopy okolicznościowe),
- wydłużony okres wypowiedzenia dla pracowników ze stażem powyżej 15 lat,
- posiłki regeneracyjne/profilaktyczne (dla wybranych grup zawodowych),
- udział w projektach rozwojowych podnoszących kompetencje,
- udział w projektach ogólnofirmowych, w roli członka zespołu projektowego lub kierownika projektu,
- ruchomy czas pracy,
- możliwość pracy zdalnej i zadaniowy czas pracy,
- włączanie pracowników do realizowanych projektów, np. powoływanie grup referencyjnych, organizowanie i udział w konkursach i eventach ogólnofirmowych, np. Gala Galaktyki, Gala Mocy, akcja dla pracowników-grywalizacja „Zostań ambasadorem dobrych nawyków”,
- dzielenie się doświadczeniem.

Pracownicy PGNiG mają możliwość kształtowania organizacji, tak aby była zgodna z jej oczekiwaniami, co stanowi ważny element motywacji pozafinansowej pracowników. Poprzez inicjatywę „Bank Pomysłów”, będącą jedną z części projektu SMILE, pracownicy wskazują rozwiązania, które chcieliby wdrożyć w celu współtworzenia zasad w organizacji. Realizacja wygranych, rozumianych jako najbardziej pożądanym pomysłów, ma na celu wzrost satysfakcji z pracy oraz atrakcyjność pracodawcy, bazując na poczuciu przez pracowników wpływu na rzeczywistość Spółki. Ponadto w PGNiG przeprowadzane jest badanie atrakcyjności pracodawcy, które pomaga w świadomym planowaniu działań zmierzających do kształtowania wizerunku marki. Pozwala to poznać i zrozumieć potrzeby i motywacje różnych grup pracowników oraz zawiera wskazówki, jak przyciągnąć, utrzymać i angażować pracowników.

Oczekiwania pracowników oraz postrzeganie kultury organizacyjnej monitorowane są również w innych spółkach GK PGNiG. Przykładem jest badanie satysfakcji pracowników, które zostało przeprowadzone w Polskiej Spółce Gazownictwa. Badaniem zostali objęci wszyscy pracownicy spółki. Poziom wskaźnika satysfakcji ogólnej wyniósł 73% (wzrost +1pp w stosunku do 2018 r.). Wskaźnik zaangażowania (lojalności) wyniósł 61% (wzrost +12pp w stosunku do 2018 r.). Otrzymane wyniki na tle innych firm z branży energetycznej kształtują się dobrze, ponieważ ani jeden wskaźnik nie znalazł się poniżej dolnej granicy benchmarku rynkowego.

7.1.1.1 Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG SA

Reguły wynagrodzenia członków Zarządu PGNiG SA ustalone są w oparciu o zapisy Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. W związku z powyższym na wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się część stała, będąca miesięcznym wynagrodzeniem podstawowym oraz część zmienna, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki. Rada Nadzorcza Spółki przy ustalaniu stałej miesięcznej kwoty wynagrodzenia Prezesa Zarządu oraz pozostałych Członków Zarządu kieruje się zasadą, aby mieściło się ono od 7 do 15 – krotności podstawy wymiaru. Za podstawę wymiaru, zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, uznaje się wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Natomiast część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest od poziomu realizacji wyznaczonych Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego.

Wyżej wymieniona Ustawa odnosi się również do ustalenia zasad miesięcznego wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie stanowi iloczyn podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy oraz mnożnika określanego w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG SA została przyjęta przez Walne Zgromadzenie PGNiG SA 24 czerwca 2020 r.

7.1.2 Rozwój i szkolenia

(SOC-7/C1)

Inwestycja w rozwój kompetencji pracowników PGNiG jest nieodłącznym elementem realizowanych procesów kadrowych. Podnoszenie kwalifikacji i aktualizacja już posiadanej wiedzy wśród pracowników wspierane jest przez System Zarządzania Szkoleniami. Nadrzędnym celem PGNiG jest budowanie kultury organizacyjnej opartej na wiedzy oraz upowszechnianie w organizacji praktyk dzielenia się wiedzą poprzez pracę zespołową, komunikację oraz podejmowanie nowych wspólnych inicjatyw. Pracownicy mają możliwość podwyższania swoich kompetencji zawodowych przez udział w studiach podyplomowych, branżowych szkoleniach i konferencjach. Za prawidłową realizację założeń strategii personalnej odpowiedzialny jest Dyrektor Personalny, który w oparciu o wykonane analizy przygotowuje i wdraża plany szkoleniowe oraz poszukuje nowych dróg podnoszenia zdolności pracowników do realizacji wyznaczonych celów. Okres pandemii COVID-19 spowodował, że organizacja w inny niż dotychczas

sposób musiały prowadzić szkolenia oraz warsztaty. W celu zachowania ciągłości rozpoczętego procesu doszkalania pracowników działania były realizowane w trybie on-line.

PGNiG w 2020 r. realizowało również poniższe projekty i inicjatywy:

- Baza Wiedzy – w ramach wewnętrznego systemu kadrowo-szkoleniowego prowadzona jest Baza Wiedzy, w której udostępniane są materiały szkoleniowe z programów rozwojowych organizowanych w PGNiG, nagrania z webinarów, szkolenia e-learningowe i krótkie pigułki szkoleniowe, z których pracownicy mogą dobrowolnie korzystać w ramach doszkalania zawodowego. Każdy może przeglądać Bazę i przypisywać do siebie poszczególne zasoby. To także miejsce, w którym pracownicy mogą odświeżyć swoją wiedzę ze szkoleń e-learningowych, które w przeszłości musieli przejść obowiązkowo. Baza Wiedzy jest jednym z elementów wspierających proces dzielenia się wiedzą w organizacji i utrzymania jej w spółce. Pozwala pracownikom na indywidualne poszerzanie wiedzy w zakresie procesów i regulacji wewnętrznych, bez konieczności oczekiwania na szkolenie.
- LMS - platforma e-learningowa, za pośrednictwem której pracownicy otrzymują szkolenia obowiązkowe i obligatoryjne.

Podobne wyzwania w zakresie stwarzania przestrzeni dla pracowników, aby podnosili kompetencje do realizacji określonych zadań ma przed sobą cała Grupa PGNiG. Kształtowanie najbardziej pożądaných umiejętności i zdolności pracowników pozwalających spełniać oczekiwania rynkowe jest podstawowym priorytetem leżącym u podstaw założeń koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. W Grupie funkcjonują Rzecznicy ds. szkoleń, którzy odpowiedzialni są za analizę potrzeb szkoleniowych w celu precyzyjnego doboru programu rozwoju poszczególnych pracowników. Należy podkreślić, że ze względu na szerokie spektrum działalności spółek zależnych oraz konieczność aktualizacji oraz podnoszenia wiedzy pracowników w kluczowych obszarach, podmioty Grupy PGNiG mają dużą swobodę w określaniu zakresu i rodzaju szkoleń pracowniczych. Potrzeby szkoleniowe ustalane są w trakcie tworzenia planu szkoleniowego na dany rok. W planie kierownicy jednostek organizacyjnych określają: w jakim obszarze pracownicy powinni podnieść swoje kompetencje, co wpłynęłoby na efektywność wykonywanej przez nich pracy. Potrzeby rozwojowe kadry badane są poprzez wywiady z kierownikami komórek organizacyjnych, wywiady z pracownikami oraz analizę i weryfikację zgłoszonych potrzeb szkoleniowych. W zależności od zidentyfikowanych potrzeb w Grupie PGNiG wdrażane są nowe programy szkoleniowe, które odpowiadają na długofalowe oczekiwania pracowników oraz wpisują się w kluczowe cele strategiczne organizacji.

Pracownicy wzbogacają posiadany potencjał kwalifikacyjny poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Na uwagę zasługują również różnorodne projekty, które pracownicy realizują w ramach szerokiej działalności Grupy. Rozwiązywanie nieszablonowych zagadnień podczas długotrwałych kontraktów jest postrzegane przez pracowników jako najszybsza forma rozwoju zawodowego. Tego typu inicjatywy pozwalają na wzajemną stymulację kreatywności, otwierania nowych możliwości wykorzystania nabytych umiejętności oraz tworzenia nowych obszarów wiedzy w organizacji. Programy szkoleniowe realizowane są za sprawą Rzecznika ds. szkoleń, który dostosowuje je do indywidualnych umiejętności oraz aktualnie zidentyfikowanych luk i możliwości kompetencyjnych. Inwestycje w posiadanie wykwalifikowanej kadry są kluczowe już od samego początku podjętej współpracy z pracownikiem, wpływając tym samym na wzrost umiejętności zawodowych całego zespołu. Pracownicy mają możliwość podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych przez udział w studiach podyplomowych, branżowych konferencjach, seminariach lub sympozjach, a także odbywając praktyki zawodowe. W zależności od zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku oraz indywidualnych potrzeb, pracownicy mogą brać udział w szkoleniach dotyczących wszelkich aspektów nowoczesnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, np. dotyczących ryzyka, analizy otoczenia prawnego, zagadnień związanych z obsługą klienta. System Zarządzania Szkoleniami szczegółowo wskazuje stosowane formy doszkalania, są to:

- krajowe szkolenia, kursy i seminaria (w tym kursy językowe organizowane przez Centralę /Oddziały PGNiG),
- szkolenia zagraniczne,
- konferencje krajowe,
- studia podyplomowe, MBA, aplikacje radcowskie,
- studia licencjackie i magisterskie pierwszego kierunku,
- studia inżynierskie pierwszego kierunku,
- studia doktoranckie (w tym doktoraty wdrożeniowe),
- szkoły dla dorosłych,
- praktyki zawodowe,
- samokształcenie kierowane (np. e-learning),
- pozostałe formy kształcenia pracownika, z których programów wynika, że mają charakter szkolenia.

7.1.3 Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową

(GRI 404-2)

Strategicznym zadaniem polityki personalnej PGNiG SA oraz GK PGNiG jest tworzenie warunków do pozostawienia wiedzy w organizacji celem uniknięcia jej utraty w przypadku odpływu danego zasobu. Dlatego też GK PGNiG realizuje w poszczególnych jednostkach programy rozwoju kompetencji menadżerskich. Kluczową tego typu inicjatywą jest Akademia Mentoringu, której celem jest wypracowanie wspólnych zasad i modelu zarządzania w firmie, wdrożenie nowych kierowników w zadania i role zarządcze oraz kreowanie kultury współpracy i upowszechniania praktyk dzielenia się wiedzą. Ze względu na różnorodność procesów a tym samym potrzeb kompetencyjnych różnych spółek wprowadzane są odmienne projekty. Tym samym w 2020 r. GSP rozpoczęła systematyczne wdrażanie opracowanego projektu „Modelu kompetencji”. W ramach tej inicjatywy spółka przeprowadziła szkolenia i warsztaty „Kompetencje nie takie straszne” skierowane do menadżerów obejmujące rozwój umiejętności analitycznych wykorzystywanych zarówno w kompetencjach menadżerskich jak i uniwersalnych. W minionym roku w PGNiG Gazoprojekt zrealizowano projekt „Akademia Gazoprojektu”, który był skierowany dla młodszych stażem pracowników, pozwalający poznać specyfikę funkcjonowania firmy oraz realizowanych projektów. Projekt służył też dzieleniu się wiedzą i kreowaniu współpracy międzybranżowej. Natomiast w PGNiG Termika EP przeprowadzonych zostało dziewięć szkoleń i konferencji dla grupy menadżerów, w tym dwa szkolenia zamknięte. W związku z utrzymującym się od marca 2020 r. zagrożeniem epidemiologicznym oraz wynikającą z niego koniecznością wykonywania pracy w systemie zdalnym kadra menadżerska korzystała ze szkoleń dotyczących organizacji pracy, zarządzania zespołem oraz monitorowania pracy zespołu w systemie home office. Dodatkowo odbywały się szkolenia specjalistyczne bezpośrednio związane ze specyfikacją pracy. Zgodnie z obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy w PGNiG Termika EP tworzony jest Fundusz Mentorski, którego celem jest nagradzanie pracowników, którzy w wyznaczonym przez pracodawcę obszarze będą dobrowolnie szkolić i wspierać rozwój zawodowy innych członków załogi, w szczególności w celu uzupełnienia luk kompetencyjnych i doprowadzenia w ich wyniku poprzez szkolenia, do oczekiwanych poziomów kompetencji. Podobne działania prowadzone są w spółce PSG, w której kontynuowano Program Rozwoju Kompetencji Menedżerskich. Tym samym w minionym roku zrealizowano drugą ścieżkę rozwojową programu: Zarządzanie zmianą, innowacyjność oraz nastawienie na zmiany w organizacji. Z uwagi na pandemię miała miejsce zmiana formuły szkoleń na webinaria. W ramach programu zostały też zrealizowane instruktaże wewnętrzne w formie spotkań poprzez Skype bądź udostępniania prezentacji do samokształcenia. Ponadto w spółce uruchomiono drugą edycję tego programu obejmującą szkolenia bazowe dla menadżerów nowoprzyjętych oraz tych, którzy nie wzięli udziału w pierwszej edycji programu.

W ramach Grupy realizowane są również programy pozwalające na zachowanie ciągłości zatrudnienia w okresie zakończenia kariery zawodowej. Osoby, które będą przechodzić na emeryturę są identyfikowane na rok przed odejściem i w zależności od stanowiska wprowadza się zastępstwo w celu przejęcia obowiązków. Dlatego też, realizowana jest rekrutacja wewnętrzna lub zewnętrzna. W celu zachowania ciągłości zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w Grupie PGNiG przeprowadza się awans poziomy, czyli przeniesienie pracownika do innej jednostki lub awans pionowy pozwalający na zajęcie wyższego stanowiska.

7.1.4 Rekrutacja i selekcja pracowników

(SOC-5/C1)

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

W trakcie procesu doboru pracowników możliwe jest poznanie kandydatów, ich indywidualnych kompetencji, doświadczenia stanowiskowego oraz celów osobistych związanych z realizowaną karierą zawodową. Proces rekrutacji umożliwia również potencjalnym pracownikom zapoznanie się z kulturą organizacyjną oraz możliwościami rozwojowymi oferowanymi przez PGNiG oraz Grupę Kapitałową. Prowadzenie doboru pracowników w jasny i przejrzysty sposób pozwala na podjęcie odpowiedzialnej decyzji w zakresie współpracy i rozwoju kandydatów.

Podstawą uruchomienia procesu rekrutacji w PGNiG jest występujący w komórce lub jednostce organizacyjnej wakat. Za pośrednictwem systemu SAP SuccessFactors menadżer wnioskujący składa wniosek o rozpoczęcie procesu, który następnie jest zaakceptowany przez wskazane osoby decyzyjne. W spółce w pierwszej kolejności obowiązuje rekrutacja wewnętrzna, dlatego ogłoszenie rekrutacyjne w pierwszym etapie publikowane jest wewnątrz organizacji, aby trafiło do pracowników GK PGNiG. Pozyskanie pracownika w wyniku rekrutacji wewnętrznej kończy proces. W przeciwnym przypadku, ogłoszenie publikowane jest na zewnętrznych portalach rekrutacyjnych oraz stronie internetowej spółki w zakładce KARIERA.

W procesie wykorzystywane są narzędzia rekrutacyjne dostosowane do potrzeb danego stanowiska takie jak testy analityczne, próbki pracy, testy językowe, testy merytoryczne, itp. Dobór narzędzi uzależniony jest od obsadzanego stanowiska pracy. Każda rekrutacja, poza wykorzystanymi narzędziami, opiera się również o rozmowę rekrutacyjną. Na podstawie przeprowadzonych testów i odbytych rozmów rekrutacyjnych podejmowana jest decyzja dotycząca zatrudnienia i finalnie oferta zatrudnienia składana jest wybranemu kandydatowi do pracy.

W bardzo podobnym charakterze przebiega proces doboru pracowników w GK PGNiG, który prowadzony jest zgodnie ze „Standardami procesu rekrutacji i doboru pracowników w GK PGNiG” oraz innymi regulacjami wewnętrznymi jednostek, jak m.in. Regulamin pracy i „Zasady rekrutacji i doboru pracowników”. Rekrutację inicjuje zarządzający komórką bądź jednostką organizacyjną, dla której ma być prowadzona rekrutacja. Po ogłoszeniu rekrutacji, w pierwszej kolejności rozważane są kandydatury pracowników zatrudnionych w danej spółce, a następnie pracowników zatrudnionych w GK PGNiG, jeśli była ogłaszana rekrutacja w GK PGNiG. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalne jest jednoczesne prowadzenie procesu rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej.

W spotkaniach rekrutacyjnych oprócz konsultanta ds. rekrutacji i rozwiązań HR bierze udział wnioskodawca i ewentualnie osoba przez niego wyznaczona. Zespół przeprowadza formalną i merytoryczną ocenę kandydatów i wyłania kandydata w najwyższym stopniu spełniającego wymagania określone dla stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Stosowane są różne metody wspierające selekcję kandydatów, m.in.: rozmowa wstępna, testy wiedzy merytorycznej, sprawdzanie umiejętności praktycznych, studia przypadku, narzędzia psychometryczne, sprawdzanie referencji, Assessment Center. Narzędzia informatyczne wspomagające proces rekrutacji: SAP Portal Pracowniczy (obieg wniosku rekrutacyjnego), eRecruiter (rejestracja zgłoszeń, selekcja kandydatów), baza ankiet Candidate Experience.

7.1.5 Praktyki i staże

Będąc odpowiedzialnym podmiotem zarówno w aspektach biznesowych jak i pracowniczych PGNiG oraz GK PGNiG podejmuje wysiłki pozwalające na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego młodzieży, która jest zainteresowana pracą w branży energetycznej i wydobywczej. Mając poczucie obowiązku kształtowania przyszłych pokoleń, jako jedna z największych Grup Kapitałowych w kraju, umożliwia skorzystanie z wiedzy i doświadczenia swoich pracowników poprzez udział w programach praktyk i staży. Poprzez realizowane programy młodzież otrzymuje szanse poznania organizacji, specyfiki pracy w branży gazowo-naftowej, a co najważniejsze w praktyce wykorzystuje wiedzę zdobytą w szkole lub na studiach.

W PGNiG organizowane są następujące programy stażowo-educacyjne:

- GeoTalent - Autorski program edukacyjno-stażowy PGNiG, którego działania skierowane są do studentów Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Wydziału Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Wydziału Geologii Uniwersytetu Warszawskiego. Celem programu jest poszukiwanie i pozyskiwanie do pracy najlepszych studentów i absolwentów uczelni wyższych, zainteresowanych rozwojem zawodowym w branży gazowo-naftowej. W ramach programu GeoTalent prowadzone są działania o charakterze edukacyjno-rozwojowym, takie jak: warsztaty, konkursy dla studentów, Program Mentoringu, Program Ambadorski, Program Praktyk Letnich.
- Złoza Kariery - Celem programu jest umożliwienie studentom i absolwentom wszystkich kierunków studiów (z wyjątkiem kierunków branżowych tj. objętym programem GeoTalent) zdobycia doświadczenia zawodowego w dużej stabilnej spółce. W ramach programu PGNiG oferuje możliwość odbycia praktyk oraz uczestnictwo w wydarzeniach o charakterze edukacyjnym, wspierających proces budowy ścieżki kariery.

W 2020 roku PGNiG zaangażowała się w projekt Energia dla Przyszłości. Jest to program stażowy realizowany przez PGNiG w kooperacji z dwiema innymi grupami kapitałowymi (GK PGE i PKN Orlen) pod patronatem Ministerstwa Klimatu. Od października 2019 r. do projektu dołączyła czwarta firma energetyczna PSE S.A. Celem programu jest poszukiwanie najbardziej utalentowanych studentów i absolwentów kierunków studiów istotnych dla polskiej energetyki. Każdy z biorących w nim udział studentów może zdobyć konkretne umiejętności i doświadczenie z zakresu interesujących go obszarów. W piątej edycji programu uczestniczy 15 stażystów.

W trakcie trwania pandemii część praktyk i staży odbywała się w sposób zdalny lub została ograniczona ze względu na panujące obostrzenia. Jednak GK PGNiG była obecna w świecie internetowym, aby poprzez wirtualne spotkania przybliżyć młodzieży praktyczne aspekty pracy. Taką formę miały ogólnopolskie targi pracy JOBICON, w których uczestniczyła PSG angażując się w prowadzenie warsztatów pt. „Rekrutacja w czasach koronawirusa” oraz „Sztuka pracy w zespole, czyli jak się pięknie wyróżnić”. W trakcie dni targowych spółka przeprowadziła ponad 90 spotkań, a jej profil został wyświetlony blisko 7 tys. razy.

W PGNiG istnieje również możliwość odbycia stażu poza wyżej wymienionymi programami. Łączna liczba uczestników praktyk i staży w Grupie w 2020 r. wyniosła 184 osoby.

Tab. 21 Liczba uczestników staży i praktyk w latach 2019-2020

Liczba praktyk i staży	2020			2019		
	Uczniowie	Studenci	Absolwenci	Uczniowie	Studenci	Absolwenci
Jednostka PGNiG	2	18		9	74	
GK PGNiG	54	129	1	166	165	162

W 2020 r. PGNiG został laureatem dziesiątej edycji konkursu Pracodawca Godny Zaufania w kategorii Programy stażowe za program GeoTalent, którego działania skierowane są do studentów i absolwentów uczelni wyższych zainteresowanych rozwojem zawodowym w branży gazowo-naftowej. Celem Konkursu jest promowanie wśród pracodawców odpowiedzialnej, zgodnej z normami europejskimi polityki pracowniczej i polityki socjalnej.

7.1.6 Ocena kompetencji

(GRI 404-3; SOC-6/C1)

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

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

System Oceny Pracy jest wspierany przez platformę INKA - INTERAKTYWNE KADRY, której zadaniem jest ułatwienie realizacji procesu oceny. Poprzez platformę uzupełniane są arkusze oceny przez pracowników i przełożonych w zakresie wszystkich czynności wymaganych do poprawnego przeprowadzenia etapów procesu oceny pracy, do których należą:

1. Przegląd i akceptacja wyznaczonych zadań,
2. Samoocena,
3. Rozmowa oceniająca - ocena przełożonego,
4. Akceptacja oceny.

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

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

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

7.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności

(GRI 102-11; GOV-2/A1)

7.2.1 Polityki i procedury dotyczące ogólnych aspektów pracowniczych

Transparentne warunki pracy są podstawą do budowania dobrych relacji ze współpracownikami. Dlatego też kluczowe są zasady określone w Kodeksie Etycznym obowiązujące PGNiG SA oraz GK PGNiG. Zapisane wartości i przyjęte normy postępowania Kodeksu wskazują oczekiwane i zakazane postawy oraz zachowania. Ponadto obszar pracowniczy regulowany jest poprzez

wewnętrzne dokumenty. W PGNiG SA, poza wytycznymi obowiązującymi całą GK PGNiG, wdrożone zostały dokumenty, do których należy m.in.:

- Regulamin pracy - zasady organizacyjne pracy pracowników, prawa i obowiązki pracownicze,
- Procedura pracy zdalnej - warunki wykonywania pracy zdalnej tj. wykonywanej poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej oraz związane z tym prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
- Regulamin wynagradzania - warunki wynagradzania za pracę oraz ustalenie warunków przyznawania innych świadczeń związanych z pracą,
- Regulamin ZFŚS - świadczenia socjalne przysługujące pracownikom, szczegółowe zasady przyznawania świadczeń,
- Procedura procesu rekrutacji - opis postępowania w zakresie rekrutacji i zatrudnienia pracowników oraz osób, które będą świadczyły pracę na innej podstawie niż umowa o pracę,
- Zasady zawierania w PGNIG SA umów cywilnoprawnych - ustalenie prawidłowego, zgodnego z przepisami prawa i zapewniającego ochronę interesów spółki, postępowania dotyczącego zawierania umów cywilnoprawnych i świadczenia pracy (innych niż stosunek pracy).
- Regulamin Programu Poleceń Pracowniczych - przedstawienie zasad i warunków dotyczących zatrudniania kandydatów w ramach Programu Poleceń Pracowniczych obowiązującego w spółce. Program ma za zadanie wsparcie spółki w pozyskiwaniu, zatrudnieniu i zatrzymaniu najlepszych kandydatów zainteresowanych pracą w PGNiG SA.
- Procedura monitorowania zatrudnienia,
- Regulamin awansowania oraz zmiana warunków zatrudnienia,
- Zasady Funkcjonowania Systemu Oceny Pracy,
- Zasady organizacji praktyk i staży.

Do najważniejszych dokumentów obowiązujących GK PGNiG należy Polityka Grupy Kapitałowej PGNiG dotycząca pakietów stanowiskowych przyznawanych pracownikom. Przyjęte regulacje zawarte w Polityce:

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

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

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

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

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

7.2.2 Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy

(SHS-1/C2; SHS-3/C2)

Spółki GK PGNiG zarządzają obszarami: jakości, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o Politykę QHSE (Jakości, Środowiskową, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy) GK PGNiG. Polityka określa cele i kierunki działań spółek w powyższym zakresie i stanowi ich zobowiązanie do spełniania wymagań ciągłego doskonalenia skuteczności systemów zarządzania jakością, ochroną środowiska i bezpieczeństwem i higieną pracy. W obszarze BHP Polityka jest również deklaracją działań proaktywnych, eliminujących bądź minimalizujących ryzyko wystąpienia urazu i choroby zawodowej pracowników. Stanowi wytyczne, które pozwalają na zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy poprzez działania, które są jej pochodną. Zobowiązanie wynikające z zapisów Polityki jest wypełniane przez spółki GK PGNiG poprzez następujące działania:

- budowanie wspólnych relacji i prowadzenie otwartego dialogu z partnerami biznesowymi w celu stałego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracowników, osób przebywających na terenie PGNiG i społeczności lokalnej,
- identyfikację i przestrzeganie aktów prawnych i innych wymagań,
- wdrażanie norm i standardów wynikających z dobrych praktyk, promowanie bezpiecznych rozwiązań,
- monitorowanie środowiska pracy,
- wykonywanie prac w sposób bezpieczny, zaplanowany, zorganizowany i nadzorowany,
- identyfikowanie zagrożeń, w tym zdarzeń potencjalnie wypadkowych, w celu zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, incydentom oraz awariom,
- stosowanie nowoczesnych zabezpieczeń i rozwiązań w procesach technologicznych zapobiegających wypadkom, awariom i chorobom zawodowym,
- ocenę ryzyka zawodowego i miejscowego,
- zapewnienie środków i służb do reagowania na sytuacje awaryjne, wypadkowe oraz podejmowanie natychmiastowych działań w przypadku wykrycia zagrożeń,
- podejmowanie działań naprawczych,
- budowanie kompetentnego, świadomego i zaangażowanego zespołu pracowniczego,
- promowanie i wdrażanie programów poprawiających bezpieczeństwo i kształtujących świadomość bezpiecznych zachowań,
- wyznaczanie celów doskonalących,
- zapewnienie aktywnego współdziałania pracowników lub ich przedstawicieli oraz wykorzystywanie konsultacji na wszystkich poziomach zarządzania.

GK PGNiG realizuje zadania w sposób systemowy, zgodny z najlepszymi standardami przy uwzględnieniu dobrych praktyk branżowych.

Wszyscy pracownicy podlegają szkoleniom z zakresu BHP zgodnie z ustalonym planem szkoleń, mają dostęp do szerokiego zakresu opieki medycznej. Każdy pracownik został zapoznany z ryzykiem zawodowym dla swojego stanowiska pracy. Szkolenia BHP odbywają się regularnie zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a ich częstotliwość zależy od stanowiska i występujących na nim zagrożeń. Podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa służą także coroczne narady pracownicze. Organizowane są one dla pracowników służb BHP, ochrony środowiska, HSE. Ich celem jest wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Biorą w nich udział także przedstawiciele organów zewnętrznych np. Państwowej Inspekcji Pracy.

PGNiG buduje wśród pracowników kulturę bezpiecznej pracy, która przekłada się na odpowiednie zachowania, postawy oraz inicjowane działania. Podejmowany jest szereg działań ukierunkowanych na stałą poprawę poziomu bezpieczeństwa wszystkich osób przebywających na terenie zakładu, także dbając o bezpieczeństwo osób z zewnątrz. Wszyscy nowozatrudnieni pracownicy przechodzą szkolenie wstępne BHP, które składa się z instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego.

Szkolenia okresowe odbywają się zgodnie z wyznaczonymi dla poszczególnych stanowisk czasookresami w zależności od występujących zagrożeń na danym stanowisku pracy. Ponadto każdy pracownik Spółki, pracownicy Wykonawcy świadczącego pracę na rzecz PGNIG, jak też osoby przebywające na terenie wiertni, przechodzą szkolenie wprowadzające QHSE, podczas którego zostają zapoznani z niezbędnymi informacjami o zagrożeniach występujących na danej lokalizacji.

7.2.3 Dobre praktyki i inicjatywy dot. bezpieczeństwa i higieny pracy

(SHS-3/C3)

Wśród najważniejszych inicjatyw i dobrych praktyk z 2020 r. można wymienić:

- W PGNiG wdrożono narzędzie informatyczne pn. „Moduł Zdarzeń Niebezpiecznych”, służący do:
 - zgłaszania i rejestrowania zdarzeń niebezpiecznych w Spółce,
 - przetwarzania zgłoszeń zdarzeń niebezpiecznych, w tym usuwanie ich skutków,
 - analizowania zgłoszeń zawartych w rejestrze zdarzeń niebezpiecznych,
 - sprawozdawczości zgłoszonych zdarzeń niebezpiecznych.
- Zakup przez PGNiG i wykorzystanie urządzenia Bentec 2000 HP, służącego do głębokich wierceń. Urządzenie to spełnia wszystkie wymagania najnowszych standardów API dla przemysłu naftowego i należy do najnowocześniejszych platform wiertniczych na świecie. Posiada ono nowoczesne systemy automatyzujące pracę załogi oraz poprawiające bezpieczeństwo pracy, m.in. zautomatyzowany podajnik przewodu wiertniczego.
- Exalo Drilling wyposażała warsztaty mechaniczne w Pile w suwnice samojezdną poprawiając bezpieczeństwo, organizację i warunki pracy załogi.
- Realizację inwestycji w Exalo Drilling w postaci zakupu nowoczesnego urządzenia hydraulicznego Drillmec, które ze względu na automatyzację operacji wpływa na eliminację zagrożeń na najbardziej narażonych stanowiskach pracy: pomocnik wieżowy, pomocnik otworowy. Dodatkowo urządzenie wyeliminuje zagrożenia hałasem.
- Kontynuacja Programu Geofizyki Toruń, Misja Zero, który wzmacnia świadomość pracowników w zakresie BHP i ich aktywizuje oraz angażuje w identyfikację zagrożeń i ocenę ryzyka tuż przed zadaniem.
- Wyposażenie jednostek PSG w automatyczne defibrylatory AED wraz ze szkoleniem pracowników z zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej z wykorzystaniem defibrylatora.
- Kampanie świadomościowe i informacyjne np.: „Ergonomia pracy przy komputerze”, „Covid-19” – szczegółowe informacje, jak zabezpieczyć się przed zarażeniem, przypominające o wszelkich wymaganych zabezpieczeniach i zachowaniach oraz zaleceniach Sztabu Kryzysowego, „Bezpiecznie nad wodą podczas wakacji”, realizowane przez spółki w ramach komunikacji wewnętrznej.
- Wprowadzone przez Geofizykę Toruń konkursy i warsztaty BHP na temat „Bezpieczeństwa Pracy” z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa w Pracy.
- Kontynuację modernizacji pasywnej ochrony przeciwpożarowej podpór estakad na KRNiGZ Lubiatów przez Termikę.
- Adaptację pomieszczeń w PGNiG Termika pozwalającą na wykonywanie badań biomasy. Zrealizowane zmiany wpływają na poprawę bezpieczeństwa pracowników, ze względu na ograniczenie oddziaływania czynnika biologicznego, a także redukcję ryzyka zawodowego w związku z narażeniem na działanie czynnika biologicznego.

7.2.4 Rozwiązania poprawiające bezpieczeństwo pracy związane z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19

Dobre praktyki i inicjatywy poprawiające bezpieczeństwo pracy związane z przeciwdziałaniem pandemii COVID-19:

- Funkcjonowanie w GK PGNiG Sztabu Kryzysowego ds. COVID-19, który na bieżąco wydaje zalecenia i nakazy dotyczące bezpieczeństwa pracy wszystkich jednostek Grupy oraz promuje zweryfikowaną wiedzę na temat przeciwdziałania pandemii zarówno podczas wykonywania pracy jak również w czasie wolnym.
- Rozlokowanie systemów automatów do dezynfekcji w głównych holach spółek (w tym jednostkach terenowych).
- Wyposażenie pracowników w maseczki ochronne i rękawiczki jednorazowe.

- Wyłączenie z użytkowania część obiektów, w tym okresowe zamykanie biur obsługi klientów przez PGNiG OD i PSG uzależnione od stanu sytuacji epidemiologicznej w kraju.
- Wprowadzenie obostrzeń sanitarnych podczas prac (w tym limity miejsc w pomieszczeniach).
- Mierzenie temperatury przy wejściu na teren zakładu pracy.
- Wprowadzenie restrykcji w zakładowych stołówkach.
- Ograniczenie wyjazdów służbowych, szkoleń, spotkań służbowych.
- Podpisanie umowy z siecią laboratoriów na testy przesiewowe i PCR.
- Systematyczne informowanie pracowników na temat bezpiecznych zasad podczas pandemii.
- Zastosowanie możliwości pracy zdalnej na stanowiskach biurowych i jej propagowanie wśród kierowników komórek wykonujących pracę biurową.

7.3 Uzyskanie wyniki pracownicze

7.3.1 Zatrudnienie

(GRI 102-8; GRI 405-1; SOC-5/C2; SOC-5/C3)

Według stanu na 31 grudnia 2020 roku zatrudnienie w PGNiG wynosiło 4 838 osób i było wyższe od poziomu z roku poprzedniego o 26 osób (0,5 %). Odnotowany niewielki wzrost zatrudnienia wynikał przede wszystkim z dostosowania go do bieżących potrzeb biznesowych.

Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów

Tab. 22 Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów

	2020 GK PGNiG	2019 GK PGNiG	Liczba osób	Odchylenie GK PGNiG
Poszukiwanie i Wydobywanie	6 534	6 747	(213)	(3,2%)
Obrót i Magazynowanie	3 026	3 061	(35)	(1,1%)
Dystrybucja	11 517	11 482	35	0,3%
Wytwarzanie	1 817	1 833	(16)	(0,9%)
Pozostała działalność	1 714	1 663	51	3,1%
Razem	24 608	24 786	(178)	(0,7%)

Według stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku zatrudnienie w GK PGNiG wynosiło 24 608 osób, co oznacza spadek w relacji do roku poprzedniego o 178 osób (0,7%).

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia

Tab. 23 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2020)

Jednostka organizacyjna Umowa na czas	PGNiG		GK PGNiG	
	nieokreślony	określony	nieokreślony	określony
Kobiety	94%	6%	87%	13%
Mężczyźni	96%	4%	91%	9%
Razem	96%	4%	90%	10%

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na region i rodzaj zatrudnienia

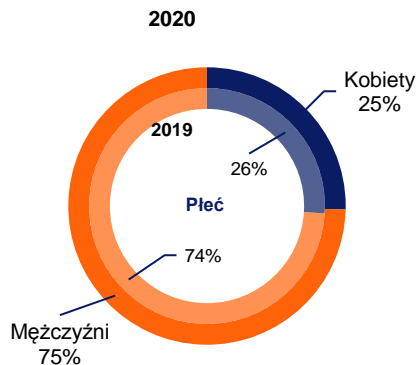
Tab. 24 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na region i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2020)

Jednostka organizacyjna Umowa na czas	PGNiG		GK PGNiG	
	nieokreślony	określony	nieokreślony	określony
Polska	96%	4%	90%	10%
Państwa europejskie	75%	25%	94%	6%
Pozostałe kraje	94%	6%	70%	30%

Liczba osób wykonujących pracę na rzecz organizacji niebędących pracownikami na umowę o pracę (stan na 31.12.2020)

W PGNiG skala takiego zatrudnienia jest marginalna (15 osób) i stosowana jest w przypadku konieczności pozyskania wysokiej klasy ekspertów na rynku pracy. W całej GK PGNiG również bardzo rzadko stosuje się taką formę współpracy łącznie w ten sposób pracę w 2020 r. świadczyło 188 osób. W większości spółek nie ma takiego zatrudnienia lub dotyczy to kilku ekspertów. Na większą skalę tą formę zatrudnienia stosuje Exalo Drilling - działając w Republice Czadu, gdzie korzysta z usług firm zewnętrznych. Przez nie zatrudniało w 2020 r. 125 osób głównie na kontraktach płuczkowych oraz kontraktach o świadczenie usług o zarządzaniu. Taka forma zatrudnienia jest uwarunkowana charakterem prac oraz lokalnym prawem pracy w Republice Czadu.

Rys. 7 Struktura zatrudnienia w GK PGNiG na koniec roku w podziale na płeć



Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach)

Tab. 25 Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2020 r.

Jednostka organizacyjna	Kobiety		Mężczyźni	
	31-50 lat	pow. 50 lat	31-50 lat	pow. 50 lat
PGNiG	17%	0%	67%	17%
GK PGNiG	12%	5%	52%	31%

7.3.2 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy

(GRI 102-41)

Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy

Tab. 26 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (w proc.)

Jednostka organizacyjna	2020	2019
PGNiG	97%	97%
GK PGNiG	95%	95%

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

W 2020 r. w PGNiG nie było zwolnień grupowych oraz nie odnotowano sporów zbiorowych.

Współpraca ze związkami zawodowymi

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

Całkowita liczba pracowników oficjalnie zrzeszona w związkach zawodowych

Tab. 27 Całkowita liczba pracowników oficjalnie zrzeszona w związkach zawodowych w 2020 r. (w proc.)

Jednostka organizacyjna	2020
PGNiG	60%
GK PGNiG	51%

7.3.3 Fluktuacja pracowników

(GRI 401-1; SOC-6/A1)

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

Tab. 28 Fluktuacja pracowników w GK PGNiG - podział ze względu na region, wiek i płeć na koniec 2020 r.

Region: Polska		Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	
do 24 lat	38	85	123	8	24	32	
25-34	181	295	476	69	131	200	
35-44	170	223	393	91	143	234	
45-55	50	144	194	51	158	209	
powyżej 55 lat	3	31	34	159	438	597	
Razem	442	778	1220	378	894	1272	

Region: Europa		Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	
do 24 lat	-	1	1	-	1	1	
25-34	1	12	13	1	1	2	
35-44	7	10	17	2	9	11	
45-55	6	13	19	1	2	3	
powyżej 55 lat	2	5	7	0	4	4	
Razem	16	41	57	4	17	21	

Region: Pozostałe kraje		Liczba zatrudnionych pracowników			Liczba zwolnionych pracowników		
Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	
do 24 lat	-	-	-	-	2	2	
25-34	1	20	21	2	18	20	
35-44	-	7	7	1	29	30	
45-55	-	3	3	2	15	17	
powyżej 55 lat	-	-	-	-	7	7	
Razem	1	30	31	5	71	76	

Fluktuacja pracowników w latach 2019-2020 w GK PGNiG

Tab. 29 Fluktuacja pracowników w latach 2019-2020 w GK PGNiG (w proc.)

Jednostka organizacyjna	Nowo zatrudnieni w 2019 r. w proc. wszystkich pracowników	Nowo zatrudnieni w 2020 r. w proc. wszystkich pracowników	Odejścia z pracy w 2019 r. w proc. wszystkich pracowników	Odejścia z pracy w 2020 r. w proc. wszystkich pracowników
PGNiG	3,99%	4,98%	3,51%	4,53%
GK PGNiG	8,34%	5,32%	6,79%	5,56%

7.3.4 Urlopy związane z rodzicielstwem

(GRI 401-3)

Informacje dotyczące urlopów

Tab. 30 Liczba pracowników, którzy w ciągu roku skorzystali z urlopu związanego z rodzicielstwem

Jednostka organizacyjna	Liczba pracowników, którzy w ciągu roku skorzystali z urlopu związanego z rodzicielstwem			
	2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
PGNiG	78	6	65	3
GK PGNiG	411	118	426	122

Tab. 31 Liczba pracowników, którzy w ciągu danego roku powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem

Jednostka organizacyjna	Liczba pracowników, którzy w ciągu danego roku powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem			
	2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
PGNiG	41	4	40	3
GK PGNiG	219	113	207	118

Tab. 32 Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu i pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy

Jednostka organizacyjna	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem i pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy			
	2020		2019	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
PGNiG	28	10	27	2
GK PGNiG	162	127	185	121

Wskaźnik powrotu do pracy dla pracowników GK PGNiG w latach 2019-2020

Tab. 33 Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie dot. rodzicielstwa w GK PGNiG

Jednostka organizacyjna	Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwa (w procentach)					
	2020			2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
PGNiG	53%	67%	54%	62%	100%	63%
GK PGNiG	53%	96%	63%	49%	97%	59%

Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez rok dla pracowników PGNiG, którzy powrócili po urlopie związanym z rodzicielstwem w latach 2019- 2020

Tab. 34 Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy przez pracowników, którzy wrócili po urlopie związanym z rodzicielstwem

Jednostka organizacyjna	Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy przez pracowników, którzy wrócili po urlopie związanym z rodzicielstwem (w procentach)					
	2020			2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
PGNiG	88%	91%	89%	90%	100%	91%
GK PGNiG	75%	94%	82%	bd.	bd.	bd.

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

7.3.5 Liczba godzin szkoleniowych

(GRI 404-1; SOC-7/C2)

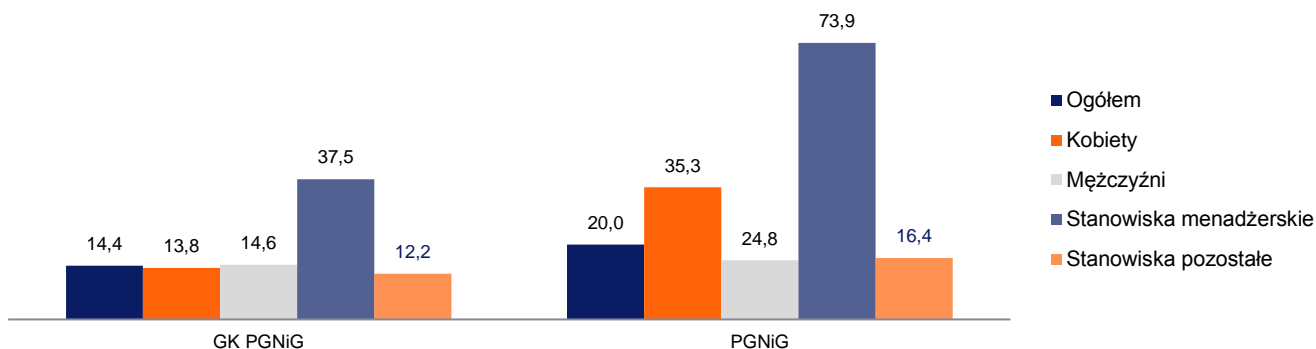
Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika

Tab. 35 Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika w latach 2018-2020

Jednostka organizacyjna	2020	2019	2018
PGNiG	20 h	37 h	27 h
GK PGNiG	14 h	25 h	25 h

Wyraźny spadek godzin szkoleniowych spowodowany jest wpływem trwającej pandemii COVID-19 na funkcjonowanie pracowników i organizacji. W 2020 r. wiele szkoleń zostało przełożonych lub odwołanych, a te które były realizowane w dużej większości zostały przeprowadzone w trybie zdalnym (online).

Rys. 8 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracowników w 2020 r. według płci i stanowiska pracy



7.3.6 Ocena pracy

(GRI 404-3; SOC-6/C1)

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

Tab. 36 Odsetek osób objętych procesem oceny pracy w GK PGNiG.

Jednostka organizacyjna	Pracownicy objęci procesem oceny pracy w proc.	
	2020	2019
PGNiG	96%	98%
GK PGNiG	82%	82%

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

Tab. 37 Pracownicy objęci systemem oceny pracy według płci i kategorii zatrudnienia

Jednostka organizacyjna	Procent pracowników objętych oceną pracy według płci i kategorii zatrudnienia w 2020 r.				
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Stanowiska menadżerskie	Stanowiska pozostałe
PGNiG	98%	95%	96%	100%	96%
GK PGNiG	89%	81%	82%	100%	80%

7.3.7 Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac

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

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

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

7.3.7.1 Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG

(SHS-3/C1)

W odniesieniu do poprzedniego roku w 2020 r. liczba wypadków przy pracy w całej GK PGNiG spadła o 6,88%, a liczba poszkodowanych osób w wypadkach przy pracy spadła o 6,17%. Poniższe tabele przedstawiają szczegóły dotyczące wypadkowości o innych zagadnień BHP w GK PGNiG.

Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych pracowników

Tab. 38 Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych pracowników w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	Ogólna liczba wypadków	Liczba osób poszkodowanych w wypadkach			w tym poszkodowani:		Liczba wypadków zbiorowych z ogólnej liczby wypadków	
		Kobiety	Mężczyźni	Razem	w wypadkach przy pracy	w wypadkach traktowanych na równi z wypadkami przy pracy	liczba wypadków	liczba osób
2020								
PGNiG	15	1	14	15	15	-	-	-
GK PGNiG	149	8	144	152	152	-	2	5
2019								
PGNiG	20	4	16	20	15	5	-	-
GK PGNiG	160	18	144	162	154	6	2	4

Rodzaje obrażeń w wypadkach przy pracy

Tab. 39 Rodzaje obrażeń w wypadkach przy pracy w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	śmierć			Rodzaj obrażeń ciężkie uszkodzenia ciała			lekkie uszkodzenia ciała		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
2020									
PGNiG	-	-	-	-	-	-	1	14	15
GK PGNiG	-	-	-	-	-	-	8	144	152
2019									
PGNiG	-	-	-	-	-	-	4	16	20
GK PGNiG	-	2	2	-	-	-	18	141	159

Wskaźniki absencji pracowniczej związanej z wypadkami

Tab. 40 Liczba dni niezdolności do pracy w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	Liczba dni niezdolności do pracy		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
2020			
PGNiG	-	462	462
GK PGNiG	2 515	7 097	9 612
2019			
PGNiG	81	796	877
GK PGNiG	468	7 432	7 900

Wskaźniki wypadkowe F, Wc, LDR

Tab. 41 Wskaźniki wypadkowe F, Wc, LDR w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	Wskaźniki częstotliwości wypadków (F)			Wskaźnik ciężkości wypadków (Wc)			Wskaźnik straconych dni (LDR)		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
2020									
PGNiG	0,99	3,79	3,19	0	33,0	30,80	0	37,62	11,91
GK PGNiG	1,29	8,29	6,45	314,38	49,28	63,24	49,07	49,95	49,72
2019									
PGNiG	3,94	4,33	4,25	20,25	49,75	43,85	10,42	25,53	22,52
GK PGNiG	2,97	8,19	6,84	26,00	52,34	49,38	9,53	50,84	40,45

7.3.7.2 Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych

Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych dla GK PGNiG

Tab. 42 Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych dla GK PGNiG w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	Ogółem liczba chorób	Wydane orzeczenia PIS o chorobach			
		Zawodowe uszkodzenia słuchu	Zespół wibracyjny	Pylica	Inne
2020					
PGNiG	3	-	-	-	3
GK PGNiG	5	1	-	-	4
2019					
PGNiG	3	-	-	-	3
GK PGNiG	6	2	-	-	4

7.3.8 Działalność organizacyjna w zakresie BHP

Tab. 43 Działalność organizacyjna w zakresie BHP w latach 2019-2020

Jednostka organizacyjna	Wstępne nowoprzyjętych pracowników	Okresowe	Szkolenia BHP			Liczba porad BHP ze służbą techniczno-eksploatacyjną
			Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy	Inne	Razem	
2020						
PGNiG	214	2 197	1 142	89	3 645	20
GK PGNiG	1 299	9 771	2 325	738	14 136	225
2019						
PGNiG	230	2 806	637	62	3 735	89
GK PGNiG	1 831	13 163	2 352	1 255	18 601	305

7.4 Ryzyka pracownicze i sposoby zarządzania

(GRI 102-15)

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

Tab. 44 Ryzyka aspektów pracowniczych

Aspekty pracownicze			
Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Niepokój społeczny generowany przez COVID-19 oraz ryzyko utraty utrzymania ciągłości funkcjonowania. W związku z okresem pandemii niepokój związany z zatrzymaniem rozwoju gospodarki, wzrostem skali bezrobocia, duża zachorowalność oraz przypadki śmierci generują wysoki niepokój nie tylko o miejsce pracy, ale o swoje bezpieczeństwo.	<ul style="list-style-type: none"> Powołanie Zespołu do spraw zapobiegania i przeciwdziałania COVID-19, jednym z celów zespołu jest zapewnienie utrzymania ciągłości działania Spółki i Grupy w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju oraz dbanie o sprawną komunikację i bezpieczeństwo pracowników w trakcie trwania pandemii. Praca w systemie brygadowym. Tam gdzie nie było to bezwzględnie konieczne ze względu na zachowanie ciągłości funkcjonowania Spółki pracownicy byli kierowani na pracę zdalną. Pracownicy, którzy musieli świadczyć pracę w biurze mieli zapewnione maksymalnie bezpieczne środowisko pracy, zastosowano środki bezpieczeństwa w zakresie dystansu między pracownikami, środki ochrony osobistej dostępne na terenie całej firmy, urządzenia oczyszczające powietrze w biurach. Usprawniono komunikację online, zamieniono szkolenia tradycyjne na szkolenia online. Usprawniono system komunikacji wewnętrznej. 	wysoka

Aspekty pracownicze

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
2	Ryzyko luk kompetencyjnych w kluczowych obszarach. Ze względu na specyfikę spółek GK PGNiG, szerokie spektrum kompetencji jest unikatowe dla branży. Kompetencje te są trudnodostępne, w przypadku utraty pracowników lub braku podnoszenia ich poziomu kompetencji często trudne do odzyskania lub pozyskania z rynku.	<ul style="list-style-type: none"> • Stałe podnoszenie kompetencji poprzez różne formy szkolenia (głównie szkolenia online w 2020 roku), • Wdrażanie programu szkoleniowego dla kadry kierowniczej i menadżerskiej, • Wdrożony system identyfikacji kluczowych stanowisk oraz opisano kluczowe kompetencje w PGNiG w celu ich identyfikacji oraz możliwości świadomego rozwoju. 	średnia
3	Utrata kluczowych pracowników. Ze względu na specyfikę firmy utrata kluczowych pracowników wiąże się z ryzykiem trudności w pozyskaniu nowego pracownika z rynku.	<ul style="list-style-type: none"> • Wdrażanie i realizacja systemów motywacyjnych i lojalnościowych, benefity płacowe i pozapłacowe, • Lista kluczowych stanowisk, przygotowywanie modelu kompetencji w celu monitorowania i rozwoju kompetencji uniwersalnych, menadżerskich, technicznych, • Realizowanie zastępstw dla kluczowych stanowisk. 	średnia
4	Brak kandydatów o określonych kompetencjach, gotowych podjąć pracę. Trudności mogą dotyczyć w szczególności tych obszarów, które charakteryzują się wąską dziedziną specjalizacji.	<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikacja problemów, program pleceń. • Na ograniczenie ryzyka wpływ ma: <ul style="list-style-type: none"> ○ rozpoznawalność Spółki na lokalnym rynku, ○ szeroki wachlarz benefitów pozapłacowych, ○ udział Spółki w targach pracy, ○ wdrożenie poszukiwań kandydatów w alternatywnych źródłach m.in. Biuro Karier, serwis internetowy OLX, pracuj.pl, ○ wdrożona wewnętrzna Procedura rekrutacji pracowników określająca zasady i etapy rekrutacji. • Monitorowanie wynagrodzeń na rynku. • Motywowanie pracowników, w tym do podnoszenia kwalifikacji oraz stworzone wytyczne w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. • Regulamin aktualizacji opisów oraz wyceny stanowisk pracy. 	średnia
5	Ryzyko konfliktu z organizacjami związkowymi.	<ul style="list-style-type: none"> • Regularne spotkania ze stroną społeczną. (W 2020 r. ze względu na pandemię częstsze prowadzenie spotkań w formie online), • Przekazywanie okresowych informacji o sytuacji danej spółki oraz o jej planach, • Rzetelne przygotowywanie dokumentacji przekładanej do akceptacji organizacjom związkowym, umożliwiając sprawną analizę ich treści. 	wysoka
6	Ryzyko luki pokoleniowej. Ograniczony transfer wiedzy i kompetencji w wyniku odejść emerytalnych.	<ul style="list-style-type: none"> • Planowanie rekrutacji pracowników, wprowadzenie systemu zachęt do informowania z wyprzedzeniem o odejściu emerytalnym. Programy pozwalające efektywnie pozyskiwać następców np.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zagrzewamy do Nauki (technicy), ○ Termika dla Energetyka (inżynierowie), ○ Akademia Mentoringu – innowacyjny program rozwoju dla pracowników Oddziałów Wydobywczych i Oddziału Odolanów w PGNiG. • Regulacje w Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy m.in. dotyczące program odejść emerytalnych czy motywowania do przekazywania wiedzy. 	średnia
7	Ryzyko pojawienia się rozbieżności w interpretacji przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych (m.in. wyroki sądów, decyzje pokontrolne, rekomendacje, opinie/ interpretacje).	<ul style="list-style-type: none"> • Występowanie o wydanie opinii i interpretacji do właściwych w danej sprawie urzędów i instytucji, • Uzyskiwanie wewnętrznej opinii prawnej z komórki prawnej i compliance, • Stosowanie jednolitych zasad postępowania w organizacji oraz informowanie o nich poprzez szkolenia dla pracowników, kierowników, związków zawodowych, spotkania okresowe oraz odpowiednie zmiany w wewnętrznych regulacjach. 	średnia
8	Zwolnienia lekarskie, kwarantanny, izolacje powodujące zaburzenie toku prac/ brak możliwości szybkiej podmiiany.	<ul style="list-style-type: none"> • Powołanie Zespołu do spraw zapobiegania i przeciwdziałania COVID-19, jednym z celów jest zapewnienie utrzymania ciągłości działania Spółki i Grupy w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju, • Zachowanie reżimu sanitarnego w miejscach pracy i bezpiecznych warunków pracy, • Zwiększenie możliwości pracy zdalnej. 	wysoka

Tab. 45 Ryzyka aspektów BHP

Aspekty BHP				
Lp.	Zidentyfikowanie niefinansowe	ryzyko	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Ryzyko zawodowe dla stanowisk pracy określone na podstawie zidentyfikowanych zagrożeń występujących na każdym stanowisku pracy.		<ul style="list-style-type: none"> • Zespół ds. oceny ryzyka zawodowego dokonuje okresowej oceny ryzyka zawodowego, metodą Risk Score (metoda ilościowa), • Procedura identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego, której integralną częścią jest Instrukcja oceny ryzyka zawodowego metodą Risk Score oraz Instrukcja weryfikacji i archiwizacji kart oceny ryzyka zawodowego, • Zarządzenie w sprawie powołania Zespołu ds. Oceny Ryzyka Zawodowego. 	średnia
2	Wypadek przy pracy lub choroby zawodowe z powodu niewłaściwej organizacji pracy, nieprzestrzegania procedur lub stosowania niewłaściwych środków ochrony. Ryzyko czasowego zatrzymania produkcji spowodowane ciężkim lub śmiertelnym wypadkiem.		<ul style="list-style-type: none"> • Wdrożenie systemu ZSZ, HSE w tym programu obserwacyjnego i motywacyjnego dla pracowników, • Systematyczne szkolenia z zakresu BHP; • Identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych, • Utrzymanie stałego nadzoru podczas realizacji prac szczególnie niebezpiecznych; • Dobór odpowiednich środków ochrony przed zagrożeniami, • Prowadzenie działań aktywnych i proaktywnych na rzecz poprawy warunków pracy. 	niska
3	Nieodpowiednie warunki pracy - niezapewnienia zasad BHP w miejscu pracy, a tym samym zwiększenie ryzyka wypadków przy pracy, co stanowi naruszenie przez pracodawcę praw pracowniczych.		<ul style="list-style-type: none"> • Cykliczne i regularne szkolenia pracowników z zakresu BHP, • Wdrożenie i aktualizowanie procedur i regulacji gwarantujących zachowanie odpowiednich warunków pracy - wdrożenie systemu QHSE, • Audyty wewnętrzne (w tym krzyżowe), inspekcje i kontrole, • Utrzymywanie stałego nadzoru podczas realizacji prac niebezpiecznych, • Identyfikacja zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, • Budowa świadomości poprzez szkolenia, kampanie, ćwiczenia, spotkania HSE, • Dialog ze stroną pracowniczą, • Inwestycje w ludzi i sprzęt, • Ciągłe doskonalenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania, • Rozwój kompetencji Służby BHP - szkolenia, spotkania branżowe w tym w Grupie Kapitałowej PGNiG, • Działalność Komisji BHP, • Aktualne przeglądy i nadzory. 	niska
4	Działania pracowników i podwykonawców prowadzące do naruszenia prawa w zakresie BHP.		Weryfikowanie i opiniowanie umów z podwykonawcami pod kątem posiadanych certyfikatów bezpieczeństwa i klauzul bezpieczeństwa.	niska
5	Nieumiejętność postępowania pracowników w przypadku sytuacji awaryjnej.		<ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad procesem identyfikowania zagrożeń, podczas oceny ryzyka zawodowego, • Ćwiczenia alarmu przeciwpożarowego w praktyce, • Dodatkowe szkolenia dla pracowników dot. ratownictwa. 	niska



8. Aspekty etyczne



8.1 Opis zagadnień etycznych

(GRI 102-16; GRI 102-17; GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 406-1; GOV-3/C1A; GOV-3/C3; GOV-1/A7; GOV-3/C2; GOV-1/C4; SOC-1/C4; SOC-1/C1; SOC-5/A1)

Grupa PGNiG prowadzi działalność zgodnie z zasadami etycznymi respektując prawa człowieka oraz przestrzegając obowiązujących przepisów prawa. Nadrzędnym dokumentem regulującym wskazany obszar jest Kodeks Etyki (Kodeks standardów etycznych GK PGNiG) wdrożony zarówno w PGNiG jak i całej Grupie. Organizacja postępuje transparentnie, w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym w sposób wolny od jakichkolwiek przejawów korupcji i łapownictwa. Dbając o posiadany wizerunek oraz reputację Grupy PGNiG poprzez wewnętrzne regulacje realizuje cele związane z przedmiotowym obszarem. W organizacji przyjmuje się zasady postępowania, opierające się między innymi na zasadach Karty Narodów Zjednoczonych. Odnoszą się one do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją oraz przestrzeganiem przepisów prawnych. Zasady te cieszą się globalną akceptacją i wywodzą się z:

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

Należy podkreślić, że zagadnienia etyczne są szeroko definiowane w Grupie PGNiG. Obszar etyki jest regulowany poprzez poniższe wiążące dokumenty.

- System zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG,
- Kodeks Etyki GK PGNiG,
- Polityka transparentności Menadżerów,
- Procedura antymobbingowa i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Polityka antykorupcyjna i prezentowa GK PGNiG.

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

W minionym roku w PGNiG przeprowadzono szkolenie z zakresu etyki, mobbingu, dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji. Zagadnienia etyczne skupiały się na czterech wartościach PGNiG: jakości, odpowiedzialności, partnerstwie i wiarygodności. Jego celem było przedstawienie wartości w odniesieniu do konkretnej sytuacji. Odbyło się ono w formie interaktywnych warsztatów e-learningowych, podczas których pracownicy rozwiązywali kazusy z zakresu etyki. GK PGNiG podejmuje wysiłki, aby budować organizację wolną od przejawów dyskryminacji i łamania praw człowieka. Dlatego też, dokłada starań, aby stwarzać możliwość swobodnego wyrażania opinii w sprawach zawodowych z poszanowaniem godności i odmienności poglądów. Jednocześnie nie dopuszcza do naruszania zasady równych szans zatrudnienia w wyniku szczególnego faworyzowania lub jakiegokolwiek nadużyć. Warto zaznaczyć, że wobec osób naruszających zasady uczciwych i uprzejmych relacji interpersonalnych przełożeni podejmują adekwatne do rodzaju nieakceptowalnych zachowań czynności dyscyplinujące.

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

Partnerskie relacje oraz dobra współpraca z dostawcami są ważnym punktem prowadzonej działalności PGNiG. Spółka w kontaktach z partnerami stosuje się do przyjętych wartości oraz komunikuje swoje podejście poprzez udostępnianie odpowiednich dokumentów. Wszyscy partnerzy biznesowi mają możliwość zapoznać się z regułami antykorupcyjnymi obowiązującymi w PGNiG na stronie internetowej <https://pgnig.pl/dzialania-spoeczne/odpowiedzialny-biznes/compliance-i-etyka-w-gk-pgnig>. Warto zaznaczyć, że Grupa PGNiG w odpowiedzialny sposób podchodzi do współpracy z podmiotami wyłanianymi na drodze przetargu. Postępowania zakupowe przygotowywane i prowadzone są z poszanowaniem zasad proporcjonalności, przejrzystości, celowości, gospodarności, rzetelności, uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców przy zachowaniu interesu Grupy. Ponadto czynności związane z przygotowaniem i przeprowadzeniem postępowania zakupowego wykonują osoby zapewniające bezstronność i obiektywizm. Wybór wykonawców odbywa się w oparciu o wewnętrzne regulaminy i instrukcje zakupowe.

W celu podnoszenia świadomości w obszarze zagadnień antykorupcyjnych w PGNiG dla wszystkich pracowników zostało uruchomione szkolenie z tematyki compliance, obejmujące zagadnienia antykorupcyjne i etyczne. Szkolenie prowadzone jest w formie e-learningu. Obowiązkowo, wszyscy nowo przyjmowani pracownicy, muszą je wykonać oraz zaliczyć test z wiedzy, który kończy szkolenie. Warto zaznaczyć, że co sześć miesięcy w Grupie PGNiG weryfikowane jest przestrzeganie zasad antykorupcyjnych w postaci składania oświadczeń przez pracowników o braku zdarzeń korupcyjnych lub ewentualnie w przypadku ich zaistnienia opisu stwierdzonych zdarzeń. Ponadto w całej Grupie za pośrednictwem newsletterów objaśniane i przypominane są podstawowe zasady dotyczące składania okresowych oświadczeń antykorupcyjnych, a także zasady dotyczące wręczania oraz przyjmowania prezentów. Odbywa się ciągła promocja i edukacja pożądaných postaw oraz innych zapisów Kodeksu Etyki w kanałach komunikacji wewnętrznej.

8.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności

(GRI 102-11; GOV-2/A1)

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

- kompetencji właściwych organów odpowiedzialnych za zarządzanie etyką i compliance w GK PGNiG,
- sposobów koordynacji i wymiany informacji w zakresie naruszenia przepisów prawa, zwyczajów przyjętych na rynku, norm branżowych, zasad dobrych praktyk rynkowych i norm etycznych w GK PGNiG,
- obowiązków spółek z GK PGNiG w zakresie zabezpieczenia ryzyk z obszarów etyki i compliance.

Przestrzeganie praw człowieka w Grupie PGNiG wspierane jest poprzez wdrożony Kodeks Etyki (Kodeks standardów etycznych GK PGNiG). Kodeks powstał w celu ujednoczenia i skonsolidowania standardów etycznych obowiązujących w GK PGNiG. Do podstawowych wartości, które są najważniejszymi z zasad postępowania spisanyymi na łamach Kodeksu należy:

- wiarygodność,
- odpowiedzialność,
- partnerstwo.

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

- odpowiedzialność – to podstawa codziennego działania wszystkich pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a jednocześnie wyzwanie, które mobilizuje ich do dbania o wspólne dobro oraz środowisko naturalne,
- wiarygodność – to długotrwałe i konsekwentne budowanie wysokiej kultury komunikacji, opartej o zasady dialogu, stymulującej atmosferę zaufania wśród wszystkich interesariuszy Grupy,

- partnerstwo – to budowanie trwałych, opartych na wzajemnym zaufaniu i obopólnie korzystnych relacji, w ramach Grupy PGNiG – z pracownikami i organizacjami związkowymi oraz na zewnątrz – z klientami, społecznościami lokalnymi i innymi uczestnikami rynku,
- jakość – to zapewnienie wysokiego poziomu dostarczanych przez Grupę produktów i świadczonych usług z uwzględnieniem zasady ciągłego doskonalenia poprzez wdrażanie nowoczesnych technologii, usprawnianie systemów zarządzania i kształtowanie etycznego środowiska w Grupie PGNiG, w zgodzie z aspiracjami klientów, pracowników i wszystkich partnerów.

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

- definiują czym jest konflikt interesów oraz jak przeciwdziałać sytuacjom skutkującym powstaniem potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów,
- wskazują obowiązki informacyjne względem spółki oraz zasady postępowania wobec osób najbliższych,
- określają sankcje za naruszenia postanowień Polityki.

Wyrazem poszanowania różnorodności pracowników oraz respektowania ich praw jest implementacja polityki antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji w GK PGNIG. Grupa podejmuje działania sprzyjające w budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i środowiskiem pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana. W związku z powyższym Grupa sprzeciwia się dyskryminacji, mobbingowi, prześladowaniu, czy molestowaniu, w tym seksualnemu. Regulacje polityki zawarte są w regulaminach pracy poszczególnych jednostek oraz w Systemie zarządzania etyką i compliance w GK PGNiG. Wdrożone postanowienia polityki:

- definiują zachowania niepożądane, które mogą mieć miejsce zarówno w miejscu wykonywania pracy, jak i w podróży służbowej, delegacji oraz wszelkich innych miejscach związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych pracowników,
- wskazują sposoby przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu oraz przestrzegają przed skutkami niezastosowania się do regulacji oraz stwarzania sytuacji zachęcających do ich łamania.
- dostarczają informacji o podejmowanych działaniach, które mają na celu promowanie pożądanego postaw, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji, molestowania oraz monitorowanie stosowania procedur antymobbingowych w praktyce.
- wskazują obowiązki pracowników, mających na celu przestrzeganie przyjętych zasad, unikanie stosowania zachowań niepożądanych oraz reagowanie i interweniowanie w sytuacji zaistnienia zachowań wykraczających poza normy społeczne.
- określają sposoby zgłoszenia skargi w przypadku zaistnienia sytuacji noszącej znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania oraz zasady postępowania prowadzonego przez Komisję.

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

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

Przyjęte regulacje zawarte w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG:

- określają obowiązki PGNiG oraz pozostałych spółek należących do Grupy, a także ich pracowników i współpracowników w zakresie przestrzegania zasad zapobiegania zjawiskom korupcyjnym oraz przedstawiają informacje i wytyczne dla pracowników i współpracowników w zakresie identyfikacji przejawów korupcji oraz postępowania w takich wypadkach.
- dostarczają wytycznych w zakresie przyjmowania i wręczania upominków, prezentów, czy zaproszeń na imprezy rozrywkowe uzupełniając tym samym postanowienia Kodeksu Etyki. Polityka wskazuje szczególne wytyczne dotyczące udziału w imprezach reprezentacyjnych oraz oferowania i przyjmowania prezentów w czasie postępowania zakupowego.
- definiują jakie czyny mogą być uznane za korupcję i wskazują działania zakazane, których podejmowanie jest zagrożone odpowiedzialnością karną. Ponadto, w oparciu o kodeks karny, Polityka wskazuje minimalny i maksymalny wymiar kary grożącej pracownikom w przypadku przyjęcia, żądania lub udzielenia korzyści majątkowych, osobistych lub ich obietnicy.
- wskazują zasady postępowania zakupowych, w ramach których powinno być możliwe ustalenie źródeł pozyskania informacji dotyczących przedmiotu zamówienia, identyfikacji osób przygotowujących warunki udziału w postępowaniu w tym kryteria oceny oraz wzór umowy, jak również określenie zadań członków komisji przetargowej oraz indywidualnej odpowiedzialności. Polityka wskazuje zalecenia w zakresie sposobu prowadzenia komunikacji z oferentami, kierując się zasadą równego dostępu do informacji.

- dostarczają szereg zaleceń w zakresie kontrolowania realizacji zapisów Polityki oraz podejmowania działań prewencyjnych mających na celu minimalizację ryzyka wystąpienia zdarzenia korupcyjnego lub konfliktu interesów.

8.3 Uzyskane wyniki etyczne

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

8.3.1 Narażenie na korupcję

(GRI 205-1)

Tab. 46 Ocena jednostek pod względem ryzyka wystąpienia korupcji

Jednostka organizacyjna	Procent jednostek organizacyjnych ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji stan na:	
	2020 r.	2019 r.
PGNiG	95%	100 %
GK PGNiG	91%	100 %

8.3.2 Szkolenia antykorupcyjne

(GRI 205-2)

Obszar szkoleniowy jest istotnym elementem pozwalającym na przeciwdziałanie korupcji w GK PGNiG. W minionym okresie sprawozdawczym w Grupie PGNiG zostały przeprowadzone szkolenia mające na celu upowszechnianie wiedzy oraz dobrych praktyk w zakresie budowania kultury organizacyjnej wolnej od przejawów korupcji. W 2020 roku realizowano działania pozwalające na poinformowanie wszystkich pracowników o polityce i procedurach antykorupcyjnych ponadto zorganizowano dla części pracowników szkolenia omawiające w szerszym stopniu przedmiotowe zagadnienie.

Szkolenia i świadomość antykorupcyjna w 2020 r.

Tab. 47 Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2020 r. w GK PGNiG

Jednostka organizacyjna	Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:	
	Region - Polska	Region - Europa
PGNiG	100%	-
GK PGNiG	86%	100%

Tab. 48 Procent organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:

Jednostka organizacyjna	Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:	
	Region - Polska	Region - Europa
PGNiG	100%	-
GK PGNiG	58%	100%

Liczba pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji

Tab. 49 Liczba pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2020 r.

Jednostka organizacyjna	Stanowisko	Liczba pracowników poinformowanych	Procent pracowników poinformowanych
Region: Polska			
PGNiG	menadżerskie	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100 %
	pozostałe	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100 %
GK PGNiG	menadżerskie	w większości spółek wszyscy menadżerowie zostali poinformowani za pomocą komunikacji wewnętrznej i szkoleń	99%
	pozostałe	w większości spółek wszyscy pracownicy zostali poinformowani za pomocą komunikacji wewnętrznej i szkoleń	99%
Region: Europa			
PGNiG	menadżerskie	-	-
	pozostałe	-	-
GK PGNiG	menadżerskie	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100%
	pozostałe	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100%
Region: Pozostałe kraje			
PGNiG	menadżerskie	-	-
	pozostałe	-	-
GK PGNiG	menadżerskie	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100%
	pozostałe	wszyscy (komunikacja wewnętrzna i szkolenia)	100%

W GK PGNiG w 2020 roku przeprowadzono cykl obowiązkowych szkoleń e-learningowych w obszarze etyki oraz przeciwdziałania korupcji. W ramach szkoleń zostały zrealizowane istotne tematy związane z mobbingiem i postępowaniem wobec sygnalistów. Grupa będzie realizowała również odrębny plan szkoleń z powyższego zakresu dla kadry menadżerskiej

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

Spółki GK PGNiG informują swoich partnerów biznesowych o zasadach obowiązujących w GK PGNiG. Polityka antykorupcyjna jest dostępna na stronach korporacyjnych Grupy pod adresem: <https://pgnig.pl/documents/10184/46753/poppr+POLITYKA+ANTYKORUPCYJNA++PREZENTOWA+GK+PGNiG+19.07.2017.pdf/33392f29-f568-4057-8e89-2e008566ab06>.

8.3.3 Zgłoszenia korupcji

(GRI 205-3)

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji

Tab. 50 Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych w 2020 r.

Jednostka organizacyjna	Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych
PGNiG	0
GK PGNiG	0

8.3.4 Szkolenia z zakresu praw człowieka

(GRI 412-2)

Tab. 51 Szkolenia z zakresu praw człowieka w 2020 r.

Jednostka organizacyjna	Całkowita liczba godzin poświęconych na szkolenia z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	Liczba pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.
PGNiG	672 h	2344
GK PGNiG	984 h	3776

Większość szkoleń z zakresu praw człowieka zostało zrealizowanych w trybie zdalnym, ponadto wiele jednostek odwołało lub zdecydowanie ograniczyło wszystkie szkolenia pracownicze, w tym z tego zakresu, ze względu na okres trwania pandemii.

8.3.5 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji

(GRI 406-1)

Tab. 52 Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2020 r.

Jednostka organizacyjna	Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2020 r.
PGNiG	0
GK PGNiG	2

W PGNiG nie stwierdzono żadnych przypadków dyskryminacji.

Natomiast w całej GK PGNiG odnotowano dwa przypadki dyskryminacji w PGNiG Termika. Zgłoszone zdarzenia zostały zbadane i rozpatrzone przez powołane w tym celu komisje, które zgromadziły informacje wyjaśniające dotyczące zaistniałych incydentów. Zostały podjęte działania naprawcze wynikające z potwierdzonej nieprawidłowości zgodne z oczekiwaniem zgłaszających.

8.4 Ryzyka etyczne i sposoby zarządzania

(GRI 102-15)

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

Tab. 53 Ryzyka dotyczące aspektów etycznych

Aspekty etyczne			
Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
1	Ryzyko wystąpienia zjawiska korupcji i łapownictwa.	<ul style="list-style-type: none"> Stosowanie zasad zawartych w Polityce antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG, Kodeksie Etyki GK PGNiG czy Systemie zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG oraz Polityce Transparentności Menadżerów. Dokumenty w szczególności wspierają i regulują zarządzaniem ww. ryzykiem, Skierowane do pracowników działań informacyjnych i edukacyjnych, które zwiększają poziom znajomości regulacji, wartości wśród pracowników oraz ich świadomość odnośnie potencjalnych konsekwencji naruszeń, w tym szkolenia etyczne i antykorupcyjne. 	średnia
2	Utrata reputacji wizerunku spółki jako rzetelnej organizacji budzącej zaufanie może stać się powodem daleko idących negatywnych konsekwencji prawnych.	<ul style="list-style-type: none"> Wdrożone w Grupie regulacje prawne, tj. Polityka antykorupcyjna i prezentowa GK PGNiG, Kodeks Etyki GK PGNiG, System zarządzania etyką i compliance w GK PGNiG. Uświadamianie pracowników o obowiązujących regulacjach, dostępność do dokumentów, obowiązek znajomości ww. regulacji oraz szkolenia pracowników. 	wysoka
3	<p>Ryzyko niekorzystnego rozporządzenia mieniem spółki przez skorumpowanego pracownika, w tym nadużycia w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> oszustwa (poświadczenie nieprawdy w zakresie wykonania usługi), kradzieży mienia, pozyskania i wykorzystania informacji stanowiących: tajemnicę przedsiębiorstwa, sensytywnych informacji handlowych, danych osobowych oraz informacji niejawnych w sposób niezgodny z prawem, manipulacji danymi związanymi z raportowaniem w celu uniknięcia konsekwencji służbowej lub uzyskania premii, konfliktu interesów, zmowy przetargowa, cyberprzestępczości, ujawniania danych kontaktowych potencjalnych Klientów GK PGNiG, 	<ul style="list-style-type: none"> Stosowanie zapisów dokumentów: <ul style="list-style-type: none"> Kodeks Etyki, Zasady ochrony danych osobowych, Zasady przeciwdziałania nadużyciom oraz wytyczne postępowania antykorupcyjnego, Program Zgodności, Instrukcja ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, Instrukcja udzielania zamówień i dokonywania wydatków, Procedura realizacji inwestycji, Zasady postępowania dotyczące naliczania kar umownych, Wzorce umów. Platforma zakupowa eB2B, Kontrola instytucjonalna, Kontrola funkcjonalna. 	wysoka

Aspekty etyczne

Lp.	Zidentyfikowanie ryzyko niefinansowe	Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka	Istotność
	<ul style="list-style-type: none"> • sprzeniewierzenia składników majątkowych GK PGNIG. 		
4	Przyjęcie/wręczenie prezentu, upominku bez zgłoszenia go do rejestru korzyści.	<p>Zwiększanie świadomości pracowników poprzez odpowiednie komunikowanie regulacji antykorupcyjnych. Cykliczne przypominanie pracownikom - mailem o konieczności przestrzegania regulacji antykorupcyjnych. Pracownicy są zobowiązani do:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zgłaszania informacji o przyjętych lub wręczonych prezentach, • zawiadamiania o stwierdzonych zdarzeniach korupcyjnych, • składania oświadczeń o braku stwierdzenia zdarzeń korupcyjnych. 	niska
5	Niedostateczna świadomość pracowników (niezależnie od zajmowanego stanowiska) w zakresie potrzeby monitorowania i raportowania o zaistnieniu zdarzeń korupcyjnych (w tym domniemanych).	<ul style="list-style-type: none"> • Przygotowywanie newsletterów do komunikacji wewnętrznej, • Przeprowadzanie szkoleń podnoszących świadomość i wiedzę, • Odpowiednia regulacja wewnętrzna. 	wysoka
6	Wyciek lub utrata danych.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura Kryzysowa, • Procedura Tajemnicy Przedsiębiorstw. 	wysoka
7	Ryzyko niespektowania praw pracowniczych. Działania, zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu m. in. nierówne traktowanie, dyskryminacja, mobbing.	<ul style="list-style-type: none"> • Przestrzeganie zasad Kodeksu Etyki dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, która dotyczy wszystkich pracowników, określa działania prewencyjne oraz reguły postępowania w sytuacji wystąpienia zgłoszenia mobbingu. • Każdy nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się i podpisuje Informację dotyczącą przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu (art. 941 k.p.) oraz zapoznaje się z treścią Regulaminem Pracy Przedsiębiorstwa. • Szkolenia i edukacja w tym zakresie, szczególnie menadżerów. 	średnia

9. Informacje uzupełniające

9.1 Tabela wskaźników niefinansowych (GRI Standards, IPIECA, wskaźniki własne)

(GRI 102-55)

Tab. 54 Tabela wskaźników niefinansowych GRI Standards

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
Wskaźniki profilowe		
Profil organizacji		
GRI 102-1	Nazwa organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	2.2. Struktura funkcjonowania GK PGNiG
GRI 102-7	Skala działalności	2.2. Struktura funkcjonowania GK PGNiG
GRI 102-8 (SOC-5/C2)	Informacje o pracownikach i współpracownikach	7.3.1. Zatrudnienie
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-11 (GOV-2/A1)	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym; 5.2; 6.2.; 7.2.; 8.2. Stosowanie polityk i procedur należytej staranności
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	2.4.2. Organizacje i stowarzyszenia; 3.2.2. Strategia zrównoważonego rozwoju GK PGNiG
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	2.4.2. Organizacje i stowarzyszenia
Strategia		
GRI 102-15 (GOV-1/C3; GOV-2/A2)	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym
Etyka		
GRI 102-16 (GOV-1/C2; SOC-1/C1)	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	8.1. Opis zagadnień etycznych; 8.2. Stosowane polityki i procedury należytej staranności
GRI 102-17 (GOV-1/C4)	Standardy i normy dotyczące etyki	8.1. Opis zagadnień etycznych; 8.2. Stosowane polityki i procedury należytej staranności

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
(GOV-3/C1)		
Zarządzanie		
GRI 102-18 (GOV-1/C1)	Struktura zarządzania	4.1. Organy zarządzające i nadzorujące
GRI 102-22 (GOV-1/A1)	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	4.1. Organy zarządzające i nadzorujące
Zaangażowanie interesariuszy		
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	2.4.1. Interesariusze GK PGNiG
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	7.3.2. Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	2.4.1. Interesariusze GK PGNiG
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	2.4.1. Interesariusze GK PGNiG
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	2.4.1. Interesariusze GK PGNiG
Raportowanie		
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	1.3. Istotne tematy do zaraportowania
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-50	Okres raportowania	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-52	Cykl raportowania	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	9.2. Kontakt
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze
GRI 102-55	Indeks treści GRI	9.1. Tabela wskaźników niefinansowych (GRI Standards, IPIECA, wskaźniki własne)
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze
Podejście zarządcze		
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	5.1. Opis zagadnień środowiskowych; 6.1. Opis zagadnień społecznych;

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
		7.1. Opis zagadnień pracowniczych; 8.1. Opis zagadnień etycznych
GRI 103-2 (GOV-3/C1) (GOV-3/C3) (SOC-1/C1)	Podejście do zarządzania	3.1. Misja i wizja, 4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym 4.2. System wspierający procesy zarządcze, 5.1. Opis zagadnień środowiskowych; 6.1. Opis zagadnień społecznych; 7.1. Opis zagadnień pracowniczych; 8.1. Opis zagadnień etycznych
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	5.1. Opis zagadnień środowiskowych; 6.1. Opis zagadnień społecznych; 7.1. Opis zagadnień pracowniczych; 8.1. Opis zagadnień etycznych
Tematy ekonomiczne		
Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu		
GRI 205-1	Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz zidentyfikowane znaczące ryzyka	8.3.1. Narażenie na korupcję
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	8.3.2. Szkolenia antykorupcyjne
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	8.3.3. Zgłoszenia korupcji
Tematy środowiskowe		
Zagadnienia środowiskowe		
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały i surowce	5.3.1. Wykorzystywane materiały i surowce
GRI 302-1 (CCE-6/C1)	Zużycie energii w organizacji	5.3.2. Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2019-2020
GRI 302-2 (CCE-6/C2)	Energia zakupiona z zewnątrz	5.3.2. Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2019-2020
wsk. własny 1	Zużycie wody	5.3.3. Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2019-2020
GRI 304-2 (ENV-4/C1)	Wpływ na bioróżnorodność	5.3.4. Wpływ na bioróżnorodność
GRI 305-1 (CCE-4/C1)	Emisja do atmosfery (zakres 1)	5.3.5. Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (scope 1)
GRI 305-7 (ENV-5/C1)	Emisja do atmosfery	5.3.6. Redukcja emisji gazów cieplarnianych
wskaźnik własny 2	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	5.3.7. Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2019-2020
wskaźnik własny 3 (ENV-7/C3)	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	5.3.8. Gospodarka odpadami
GRI 306-3 (ENV-6/C1)	Zdarzenia ze skutkami dla środowiska	5.3.9. Zdarzenia środowiskowe

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
GRI 307-1	Nieprzestrzeganie przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska	5.3.10 Kary środowiskowe
Tematy pracownicze		
Zagadnienia pracownicze		
GRI 401-1 (SOC-6/A1)	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	7.3.3. Fluktuacja pracowników
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	7.1.1. Polityka wynagradzania i benefity
GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia związany z rodzicielstwem w podziale na płeć	7.3.4. Urlopy związane z rodzicielstwem
wskaźnik własny 4 (SHS-3/C1)	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	7.3.7.1. Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG
wskaźnik własny 5	Choroby zawodowe	7.3.7.2. Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych
wskaźnik własny 6	Szkolenia oraz narady bhp	7.3.8. Działalność organizacyjna w zakresie BHP
GRI 404-1 (SOC-7/C2)	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	7.3.5. Liczba godzin szkoleniowych
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	7.1.3. Programu menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową
GRI 404-3 (SOC-6/C1)	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	7.3.6. Ocena pracy
Zagadnienia praw człowieka		
GRI 405-1 (SOC-5/C3)	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	7.3.1. Zatrudnienie
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	8.3.5. Całkowita liczba przypadków dyskryminacji
GRI 412-2	Szkolenia pracowników w zakresie zasad lub procedur dotyczących praw człowieka	8.3.4. Szkolenia z zakresu praw człowieka
Zagadnienia społeczne		
wskaźnik własny 7	Liczba beneficjentów programów społecznych	6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym
wskaźnik własny 8	Liczba wspartych inicjatyw i wydarzeń	6.3. Wybrane wskaźniki w obszarze społecznym

Tab. 55 Tabela wskaźników niefinansowych IPIECA

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
Etyka i zarządzanie		
GOV-1/C1 (GRI 102-18)	Struktura zarządzania, rola zarządu i komitetów oraz ich różnorodność	4.1.Organy zarządzające i nadzorujące
GOV-1/A1 (GRI 102-22)	Skład zarządu, obszary specjalizacji i długość kadencji	4.1.Organy zarządzające i nadzorujące
GOV-1/C2 (GRI-102-16)	Kodeks postępowania, wartości i zasady oraz ich związek ze zrównoważonym rozwojem	8.1. Opis zagadnień etycznych
GOV-1/C3 (GRI 102-15)	Podjęcie do analizy kwestii zrównoważonego rozwoju oraz ryzyk i szans	4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym
GOV-1/C4 (GRI 102-17)	Zasady dotyczące zrównoważonego rozwoju	8.1. Opis zagadnień etycznych Stosowane polityki i procedury należytej staranności
GOV-1/A7	Zasady i procedury informowania o przyjętych zasadach etycznych	8.1. Opis zagadnień etycznych
GOV-2/A1 (GRI 102-11)	Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju w tym etyki i compliance	4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym Stosowanie polityki i procedury należytej staranności
GOV-2/A2 (GRI 102-15)	Ocena wpływu ryzyk i sposoby łagodzenia negatywnych konsekwencji	4.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym Stosowanie polityki i procedury należytej staranności
GOV-3/C1 (GRI 102-17) (GRI 103-2)	Zasady, kodeksy postępowania i kontrole wewnętrzne, związane z zapobieganiem przekupstwu i korupcji	8.1. Opis zagadnień etycznych Stosowane polityki i procedury należytej staranności
GOV-3/C2	Programy i szkolenia podnoszące świadomość pracowników	8.1. Opis zagadnień etycznych
GOV-3/C3 (GRI 103-2)	Zasady antykorupcyjne i procedury należytej staranności stosowane partnerów biznesowych, w tym dostawców i podwykonawców	8.1. Opis zagadnień etycznych
Klimat i energia		
CCE-1/C1	Podjęcie do zarządzania kwestiami klimatycznymi, zidentyfikowane możliwości oraz odpowiedzialność za realizowane procesy	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-1/C4	Związek między przyszłym przewidywanym popytem na energię a realizowaną polityką i strategią klimatyczną jednostki	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-2/C2	Inwestycje i działania mające na celu ograniczenie emisji gazów cieplarnianych	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-3/C2	Podjęcie do dostaw niskoemisyjnych i energii alternatywnej	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-3/A1	Perspektywy technologiczne dotyczące przejścia na technologię niskowęglową	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-3/A3	Zaangażowanie w zewnętrzne instytucje lub programy promujące rozwój i stosowanie technologii niskoemisyjnych	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-4/C1 (GRI 305-1)	Emisje gazów cieplarnianych (scope 1)	5.3.5. Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (scope 1)

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz
CCE-6/C1 (GRI 302-1) (GRI 302-2)	Całkowite zużycie energii	5.3.2. Zużycie energii w GK PGNiG
CCE-6/C2	Inicjatywy w zakresie poprawy efektywności energetycznej	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
CCE-7/C4	Udział emisji pochodzącej ze spalania gazu na flarach	5.3.5. Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (scope 1) <Emisja gazów cieplarnianych powstałych w wyniku spalania gazu na flarach>
CCE-7/C5	Działania związane z redukcją emisji powstałej w wyniku spalania gazu na flarach	5.1.2. Działania w obszarze klimatu
Środowisko		
ENV-4/C1 (GRI 304-2)	Inwestycje zlokalizowane w pobliżu obszarów chronionych	5.3.4. Wpływ na bioróżnorodność
ENV-5/C1 (GRI 305-7)	Emisja do atmosfery	5.3.6. Redukcja emisji gazów cieplarnianych
ENV-6/C1 (GRI 306-3)	Zapobieganie zdarzeniom środowiskowym	5.3.9. Zdarzenia środowiskowe
ENV-7/C3 (wskaźnik własny 3)	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	5.3.8. Gospodarka odpadami
Zdrowie i bezpieczeństwo		
SHS-1/C2	Ogólne podejście w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony dla pracowników	7.2.2. Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy
SHS-3/C1 (wskaźnik własny 4)	Urazy i wypadki	7.3.7.1. Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG
SHS-3/C2	Znaczące incydenty i podjęte kroki naprawcze	7.2.2. Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy
SHS-3/C3	Inicjatywy poprawiające bezpieczeństwo pracy	7.2.3. Dobre praktyki i inicjatywy dot. bezpieczeństwa i higieny pracy
Spółeczeństwo		
SOC-1/C1 (GRI 102-16)	Procedury należytej staranności w przestrzeganiu praw człowieka	8.1. Opis zagadnień etycznych
SOC-5/C1	Zasady, programy i procedury promowania różnorodności, integracji oraz niedyskryminacji pracowników.	7.1.4. Rekrutacja i selekcja pracowników
SOC-5/C2 (GRI 102-8)	Informacje o pracownikach i różnorodność	7.3.1. Zatrudnienie
SOC-5/C3 (GRI 405-1)	Informacje o pracownikach oraz struktura osób zarządzających	7.3.1. Zatrudnienie
SOC-6/C1 (GRI 404-3)	Przekazywanie wyników i planów działania	7.1.6. Ocena kompetencji
SOC-6/A1 (GRI 401-1)	Rotacja pracowników	7.3.3. Fluktuacja pracowników
SOC-7/C1	Podejście do szkolenia i rozwoju.	7.1.2. Rozwój i szkolenia
SOC-7/C2 (GRI 404-1)	Wyniki wdrażanych programów szkoleniowych	7.3.5. Liczba godzin szkoleniowych

9.2 Kontakt

Krzysztof Pęcherski

Główny specjalista ds. CSR
Dział CSR
Departament Marketingu
Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA
ul. M. Kasprzaka 25
01-224 Warszawa
E-mail: krzysztof.pecherski@pgnig.pl

9.3 Definicje i przeliczniki

9.3.1 Definicje

Ilekcroć w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu na temat informacji niefinansowej dot. PGNiG i Grupy Kapitałowej PGNiG za rok 2020 występują poniższe frazy i w treści sprawozdania nie jest wskazane inaczej, następujące skróty i wyrażenia należy interpretować

Tab. 56 Zestawienie skrótów

Skrót	Objaśnienie
Nazwy własne spółek i oddziałów	
PGNiG, Spółka, Emitent	PGNiG S.A. jako podmiot dominujący grupy kapitałowej
GK PGNiG, Grupa PGNiG	Grupa Kapitałowa PGNiG, w skład której wchodzi PGNiG S.A. jako podmiot dominujący oraz spółki zależne
CLPB	Oddział Centralne Laboratorium Pomiarowo-Badawcze PGNiG S.A.
ECSW	Elektrociepłownia Stalowa Wola S.A.
EXALO	EXALO Drilling S.A.
Gazoprojekt	PGNiG Gazoprojekt S.A.
Geofizyka Kraków	GEOFIZYKA Kraków Sp. z o.o. w likwidacji
Geofizyka Toruń	GEOFIZYKA Toruń Sp. z o.o.
GEOVITA	GEOVITA S.A.
GSP	Gas Storage Poland Sp. z o.o.
PGG	Polska Grupa Górnicza Sp. z o.o.
PGNiG OD	PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o.
PGNiG Technologie	PGNiG Technologie Sp. z o.o.
PGNiG Termika, Termika	PGNiG TERMIKA S.A.
PGNiG Termika EP	PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa S.A.
PUN	PGNiG Upstream Norway AS
PGNiG UNA	PGNiG UPSTREAM NORTH AFRICA B.V.
Polski Gaz TUW	Polski Gaz Towarzystwo Ubezpieczeń wzajemnych
PSG	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.
PST	PGNiG Supply & Trading GmbH
PST ES	PST Europe Sales GmbH
Nazwy instytucji, podmiotów rynku kapitałowego i rynków energii	
EEX	European Energy Exchange (giełda energii w Niemczech)
GASPOOL	GASPOOL Balancing Services GmbH (hub w Niemczech)
GAZ-SYSTEM	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.
GPW	Giełda Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie
KRS	Krajowy Rejestr Sądowy
NCG	NetConnect Germany GmbH & Co. KG (hub w Niemczech)
NBP	National Balancing Point (hub w Wielkiej Brytanii)
Terminal LNG	terminal LNG im. Prezydenta Lecha Kaczyńskiego w Świnoujściu
TGE	Towarowa Giełda Energii S.A.
TTF	Title Transfer Facility
URE	Urząd Regulacji Energetyki
Stosowane jednostki	
bbl	1 baryłka ropy naftowej
boe	ekwiwalent baryłki ropy naftowej
LNG	skroplony gaz ziemny (<i>ang. liquefied natural gas</i>)
MWt	1 megawat energii cieplnej
MWe	1 megawat energii elektrycznej
NGL	gaz składający się z cięższych niż metan molekuł: etanu, propanu, butanu, izobutanu itp. (<i>ang. natural gas liquids</i>)
PJ	1 petadżul
TWh	1 terawatogodzina
Wskaźniki ekonomiczne i finansowe	
EBIT	zysk operacyjny (<i>ang. earnings before deducting interest and taxes</i>)
EBITDA	zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych, podatków, amortyzacji (<i>ang. earnings before interest, taxes, depreciation and amortization</i>)
EBITDA skorygowana	EBITDA skorygowana o odpisy z tytułu trwałej utraty wartości majątku trwałego
EV	wartość przedsiębiorstwa (<i>ang. enterprise value</i>)
P/BV	wskaźnik cena rynkowa/wartość księgowa (<i>ang. price/book value</i>)
P/E	wskaźnik Cena/Zysk (<i>ang. price to earnings</i>)
ROA	wskaźnik rentowności aktywów
ROE	wskaźnik rentowności kapitału własnego
Rentowność sprzedaży netto	zysk netto odniesiony do przychodów ze sprzedaży
Pozostałe	
C	ciepłownia
EC	elektrociepłownia
GIM	Grupa Instalacji Magazynowych

IM	instalacje magazynowe
KPMG	kawernowy podziemny magazyn gazu
NWZ	Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie
NZW	Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników
PMG	podziemny magazyn gazu
WZ	Walne Zgromadzenie
ZW	Zgromadzenie Wspólników
Stosowane waluty	
zł, PLN	kwoty wyrażone polskich złotych
euro, EUR	kwoty wyrażone euro
dolar, USD	kwoty wyrażone dolarach amerykańskich
NOK	kwoty wyrażone w koronie norweskiej
SEK	kwoty wyrażone w koronie szwedzkiej
UAH	kwoty wyrażone w hrywnie ukraińskiej
OMR	kwoty wyrażone w rialu omańskim

9.3.2 Przeliczniki

Tab. 57 Zestawienie przeliczników

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

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

9.4 Indeks tabel zawartych w Sprawozdaniu

Tab. 1 Etapy określenia zakresu Sprawozdania.....	5
Tab. 2 Matryca istotności zagadnień	6
Tab. 3 Lista grup interesariuszy z opisem, wpływem i sposobem komunikacji.....	15
Tab. 4 Lista organizacji i stowarzyszeń – GK PGNiG.....	22
Tab. 5 Cele Strategii zrównoważonego rozwoju GK PGNiG wraz z realizacją.....	30
Tab. 6 Systemy zarządzania i certyfikacja w wybranych jednostkach GK PGNiG	39
Tab. 7 Zużycie surowców i paliw w GK PGNiG w latach 2019-2020.....	50
Tab. 8 Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2019-2020.....	50
Tab. 9 Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2019-2020.....	51
Tab. 10 Najważniejsze przedsięwzięcia spółek GK PGNiG mające wpływ na bioróżnorodność.....	51
Tab. 11 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG w latach 2018-2020	56
Tab. 12 Emisje gazów cieplarnianych powstałych w wyniku spalania gazu na flarach w 2020 r.....	56
Tab. 13 Bezpośrednia emisja CO ₂ z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS w latach 2019-2020.....	57
Tab. 14 Substancje zanieczyszczające emitowane do powietrza przez GK PGNiG w latach 2019-2020	58
Tab. 15 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2019-2020	58
Tab. 16 Sposób zagospodarowania odpadów w GK PGNiG w latach 2019-2020	59
Tab. 17 Sposób zagospodarowania odpadów wydobywczych w latach 2019-2020.....	59
Tab. 18 Ryzyka dotyczące aspektów środowiskowych	60
Tab. 19 Ryzyka dotyczące zmian klimatycznych.....	61
Tab. 20 Ryzyka społeczne i sposób zarządzania nimi	75
Tab. 21 Liczba uczestników staży i praktyk w latach 2019-2020.....	81
Tab. 22 Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów.....	86
Tab. 23 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2020)	86
Tab. 24 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na region i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2020) ...	86
Tab. 25 Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2020 r.	87
Tab. 26 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (w proc.)	87
Tab. 27 Całkowita liczba pracowników oficjalnie zrzeszona w związkach zawodowych w 2020 r. (w proc.).....	87
Tab. 28 Fluktuacja pracowników w GK PGNiG - podział ze względu na region, wiek i płeć na koniec 2020 r.	88
Tab. 29 Fluktuacja pracowników w latach 2019-2020 w GK PGNiG (w proc.)	88
Tab. 30 Liczba pracowników, którzy w ciągu roku skorzystali z urlopu zawiązanego z rodzicielstwem	88
Tab. 31 Liczba pracowników, którzy w ciągu danego roku powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu zawiązanego z rodzicielstwem	89
Tab. 32 Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu i pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy	89
Tab. 33 Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie dot. rodzicielstwa w GK PGNiG	89
Tab. 34 Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy przez pracowników, którzy wrócili po urlopie zawiązanym z rodzicielstwem.....	89
Tab. 35 Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika w latach 2018-2020	89
Tab. 36 Odsetek osób objętych procesem oceny pracy w GK PGNiG.....	90

Tab. 37 Pracownicy objęcie systemem oceny pracy według płci i kategorii zatrudnienia	90
Tab. 38 Liczba wypadków przy pracy i poszkodowanych pracowników w latach 2019-2020.....	91
Tab. 39 Rodzaje obrażeń w wypadkach przy pracy w latach 2019-2020	91
Tab. 40 Liczba dni niezdolności do pracy w latach 2019-2020.....	91
Tab. 41 Wskaźniki wypadkowe F, Wc, LDR w latach 2019-2020.....	91
Tab. 42 Zestawienie stwierdzonych chorób zawodowych dla GK PGNiG w latach 2019-2020.....	92
Tab. 43 Działalność organizacyjna w zakresie BHP w latach 2019-2020	92
Tab. 44 Ryzyka aspektów pracowniczych	92
Tab. 45 Ryzyka aspektów BHP	94
Tab. 46 Ocena jednostek pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	98
Tab. 47 Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2020 r. w GK PGNiG.....	98
Tab. 48 Procent organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:	98
Tab. 49 Liczba pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2020 r.	99
Tab. 50 Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych w 2020 r.	99
Tab. 51 Szkolenia z zakresu praw człowieka w 2020 r.	99
Tab. 52 Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2020 r.	100
Tab. 53 Ryzyka dotyczące aspektów etycznych	100
Tab. 54 Tabela wskaźników niefinansowych GRI Standards	102
Tab. 55 Tabela wskaźników niefinansowych IPIECA	106
Tab. 56 Zestawienie skrótów.....	108
Tab. 57 Zestawienie przeliczników	109

9.5 Indeks rysunków zawartych w Sprawozdaniu

Rys. 1 Model biznesowy GK PGNiG	9
Rys. 2 Wykaz jednostek GK PGNiG podlegających konsolidacji metodą pełną	11
Rys. 3 Macierz interesariuszy.....	14
Rys. 4 Kluczowe elementy Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022	29
Rys. 5 Model zarządzania ryzykiem niefinansowym	42
Rys. 6 Istotne dla GK PGNiG zagadnienia obszaru ochrony środowiska:.....	44
Rys. 7 Struktura zatrudnienia w GK PGNiG na koniec roku w podziale na płeć.....	87
Rys. 8 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracowników w 2020 r. według płci i stanowiska pracy	90

10. Oświadczenie Zarządu PGNiG i zatwierdzenie Sprawozdania

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

Zarząd PGNiG SA:

Prezes Zarządu	Paweł Majewski	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>
Wiceprezes Zarządu	Przemysław Waclawski	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>
Wiceprezes Zarządu	Arkadiusz Sekściński	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>
Wiceprezes Zarządu	Robert Perkowski	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>
Wiceprezes Zarządu	Artur Cieślik	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>
Wiceprezes Zarządu	Magdalena Zegarska	<i>Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym</i>

Warszawa, dnia 25 marca 2021 r.