PGNiG

SPRAWOZDANIE GRUPY KAPITAŁOWEJ PGNIG NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH za rok 2021

2021

Spis Treści

1. Wprowadzenie do Sprawozdania ... 4
1.1 Podstawa prawna i zakres dokumentu ... 4
1.2 Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze ... 4
1.3 Istotne tematy do zaraportowania ... 5
2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG ... 6
2.1 Podstawowe informacje o PGNiG SA i Grupie Kapitałowej ... 6
2.2 Struktura funkcjonowania GK PGNiG ... 7
2.2.1 Model biznesowy ... 7
2.2.2 Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG ... 8
2.3 Rola głównych spółek GK PGNiG w realizacji celu zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju ... 9
2.4 Taksonomia ... 10
2.5 Relacje z interesariuszami i otoczeniem ... 12
2.5.1 Interesariusze GK PGNiG ... 12
2.5.2 Organizacje i stowarzyszenia ... 15
3. Strategia biznesowa i CSR ... 21
3.1 Misja i wizja ... 21
3.2 Opis strategii ... 22
3.2.1 Krótki opis strategii ... 22
3.2.2 Strategia zrównoważonego rozwoju GK PGNiG ... 22
4. Środowisko i klimat ... 30
4.1 Kluczowe działania GK PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska ... 30
4.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności ... 31
4.2.1 System zarządzania środowiskowego w GK PGNiG ... 31
4.3 Ryzyka i szanse związane z klimatem ... 32
4.3.1 Ryzyka regulacyjne ... 32
4.3.1.1 Reforma systemu ETS ... 33
4.3.1.2 Zrównoważone finanse ... 33
4.3.1.3 Strategia metanowa ... 33
4.3.2 Ryzyka fizyczne ... 34
4.3.3 Szanse dla PGNiG ... 34
4.3.3.1 Polityka energetyczna Polski do 2040 r. ... 34
4.3.3.2 Strategia UE w zakresie wodoru ... 35
4.4 Zarządzanie ryzykiem klimatycznym ... 35
4.5 Oddziaływanie GK PGNiG na klimat i środowisko ... 35
4.6 Droga PGNiG do neutralności klimatycznej ... 36
4.6.1 Poszukiwanie i wydobycie ... 36
4.6.2 Energetyka i ciepłownictwo ... 37
4.6.3 Obrót i magazynowanie ... 37
4.6.4 Dystrybucja ... 38
4.6.5 Nowa linia biznesowa – OZE ... 38
4.7 Najważniejsze dane środowiskowe ... 38
4.7.1 Wykorzystywane materiały i surowce ... 38
4.7.2 Zużycie energii w GK PGNiG ... 39
4.7.3 Zużycie wody w GK PGNiG ... 39
4.7.4 Wpływ na bioróżnorodność ... 39
4.7.5 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (Scope 1) ... 46
4.7.6 Redukcja emisji gazów cieplarnianych ... 48
4.7.7 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia ... 48
4.7.8 Gospodarka odpadami ... 49
4.7.9 Zdarzenia środowiskowe ... 49
5. Społeczeństwo ... 51
5.1 Opis zagadnień pracowniczych ... 51
5.1.1 Polityka wynagradzania i benefity ... 51
5.1.1.1 Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG SA ... 53
5.1.2 Rozwój i szkolenia ... 53

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

5.1.3 Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową ... 54
5.1.4 Rekrutacja i selekcja pracowników ... 55
5.1.5 Praktyki i staże ... 55
5.1.6 Ocena kompetencji ... 56
5.1.7 Programy promocji zdrowia dla pracowników ... 56
5.2 Stosowanie polityk i procedury należytej staranności ... 57
5.2.1 Polityki i procedury dotyczące ogólnych aspektów pracowniczych ... 57
5.2.2 Opis obszaru oraz stosowane polityki i procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy ... 58
5.3 Najważniejsze dane w obszarze pracowniczym ... 59
5.3.1 Zatrudnienie ... 59
5.3.2 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy ... 60
5.3.3 Liczba godzin szkoleniowych ... 61
5.3.4 Ocena pracy ... 61
5.3.5 Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac ... 62
5.3.5.1 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ... 62
5.3.5.2 Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG ... 62
5.4 Najważniejsze informacje w pozostałym obszarze społecznym (CSR) ... 63
5.4.1 Opis zagadnień społecznych ... 63
5.4.2 Społeczność lokalna ... 63
5.4.3 Ogół społeczeństwa ... 66
5.4.4 Satysfakcja i świadomość klienta ... 68
5.4.4.1 Badania satysfakcji klienta ... 68
5.4.4.2 Nowe rozwiązania lub produkty, oferty specjalne, które zostały wprowadzone w wyniku konsultacji lub zidentyfikowanych potrzeb klientów ... 69
5.4.4.3 Oferowane produkty prośrodowiskowe, proklimatyczne ... 69
5.4.5 Stosowanie polityki i procedury należytej staranności ... 70
5.4.6 Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów ... 70
5.5 Ryzyka związane z obszarem społecznym ... 70
6. Ład korporacyjny i etyka ... 74
6.1 Organy zarządzające i nadzorujące ... 74
6.1.1 Skład Zarządu PGNiG ... 74
6.1.2 Rada Nadzorcza oraz jej komitety ... 75
6.2 System wspierający decyzje zarządcze ... 77
6.3 Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym ... 79
6.3.1 Zarządzanie ryzykiem w Grupie PGNiG ... 79
6.4 Opis zagadnień etycznych ... 81
6.5 Stosowanie polityki i procedury należytej staranności ... 82
6.6 Uzyskane wyniki etyczne ... 83
6.6.1 Narażenie na korupcję ... 84
6.6.2 Szkolenia antykorupcyjne ... 84
6.6.3 Zgłoszenia korupcji ... 85
6.6.4 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji ... 85
6.7 Bezpieczeństwo i ochrona danych ... 85
6.8 Ryzyka etyczne i sposoby zarządzania ... 86
7. Informacje uzupełniające ... 88
7.1 Tabela wskaźników niefinansowych ... 88
7.2 Kontakt ... 93
7.3 Definicje i przeliczniki ... 93
7.3.1 Definicje ... 93
7.3.2 Przeliczniki ... 94
7.4 Indeks tabel zawartych w Sprawozdaniu ... 94
7.5 Indeks rysunków zawartych w Sprawozdaniu ... 95
8. Oświadczenie Zarządu PGNiG i zatwierdzenie Sprawozdania ... 96

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 z dnia 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 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. Dokument obejmuje wszystkie jednostki zależne ujęte w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej PGNiG za 2021 r. Poprzedni raport został opublikowany w formie odrębnego Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2020 r. w dniu 25.03.2020 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 modelu biznesowego ani korekt kluczowych informacji prezentowanych w Sprawozdaniu za 2020 rok. Zawiera natomiast zmianę prezentowanych danych w stosunku do roku poprzedniego. Jest to związane z tzw. Taksonomią, czyli obowiązkiem ujawniania informacji, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona przez przedsiębiorstwa działalność jest związana z działalnościami gospodarczymi, które według regulacji europejskich kwalifikują się jako zrównoważone środowiskowo. Stąd w niniejszym Sprawozdaniu ujęto już częściowo te informacje.

1.2 Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze

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

Sprawozdanie zostało opracowane zgodnie z GRI Standards: wersja Core. Dodatkowo 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 komunikacje nr 2019/C 209/01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych.

Sprawozdanie uwzględnia wstępne dane na temat ujawnień Taksonomii zgodnie z regulacjami obowiązującymi na koniec 2021 r., czyli aktami delegowanymi Komisji Europejskiej do Rozporządzenia 2020/852/UE, pozwalającym na dokonanie oceny tego, na ile działalność spółki jest zrównoważona środowiskowo. Są to Rozporządzenia delegowane Komisji (UE) 2021/2139 i 2021/2178. Na ich podstawie każde przedsiębiorstwo, które na mocy dyrektywy 2014/95/UE (NFRD) podlega obowiązkowi publikowania informacji niefinansowych, musi w swoim oświadczeniu na ten temat ujawniać także to, w jaki sposób i w jakim stopniu prowadzona przez nie działalność jest związana z działalnościami gospodarczymi, które kwalifikują się jako zrównoważone środowiskowo. Informacje te po raz pierwszy ujęte są w obecnym Sprawozdaniu za 2021 r.

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, GK PGNiG wsparła niezależna firma doradcza Go Responsible 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 odbywał się w dwóch etapach:

1) identyfikacji, czyli określeniu istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju w oparciu o najnowsze wytyczne i trendy w raportowaniu niefinansowym i branżowym,
2) priorytetyzacji działań, związanych z oczekiwaniami interesariuszy oraz wymogami raportowania zagadnień niefinansowych.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

1.3 Istotne tematy do zaraportowania

Sformułowanie treści Sprawozdania zostały oparte na wynikach badań opinii interesariuszy Grupy PGNiG. Do oceny przyjęto średnią z sumy wyników Badania opinii interesariuszy wewnętrznych, które zostały przeprowadzone na potrzeby ubiegłorocznego procesu raportowania niefinansowego, a także średnią z wyników „Badania opinii interesariuszy zewnętrznych" Grupy PGNiG, które otrzymano na podstawie przeprowadzonej anonimowej ankiety internetowej w terminie od 09.12.2021 r. do 1.02.2022 r.

Przyjęto trójstopniową skalę ocen: obszar nieistotny, średnio istotny oraz istotny i ważny dla interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych Grupy PGNIG. Na ocenę istotności wpływ miały również kryteria pośrednie tj. rekomendacje zawarte w „Wytycznych do raportowania ESG. Przewodniku dla spółek notowanych na GPW", a także wytyczne Ustawy o Rachunkowości.

Tab. 1 Matryca istotności zagadnień

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	ŚREDNIA	WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
ASPEKT EKONOMICZNY				
• Działania firmy na rzecz społeczeństwa, rynku lokalnego, infrastruktury, itp.		+	+	+
• Zapobieganie korupcji (szkolenia, identyfikowanie i rozwiązywanie ewentualnych incydentów)	+			+
ASPEKT SPOŁECZNY				
• Zachowanie poufności w relacjach z klientami. Działania zapobiegające utracie danych	+		+	+
• Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk i w wynagrodzeniach	+			
• Szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery	+		+	+
• Bezpieczeństwo i higiena pracy	+		+	+
• Zapobieganie dyskryminacji	+			
• Ocena produktów i usług pod kątem zdrowia i bezpieczeństwa klienta		+	+	+
ASPEKT ŚRODOWISKOWY				
• Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały oraz ich recykling		+	+	+
• Produkcja, utylizacja i recycling odpadów	+			+
Zużycie energii, sposoby redukcji zużycia energii	+			+
• Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania		+	+	+
• Wpływ spółki na klimat i działania zapobiegające zmianom klimatycznym		+	+	+
• Wpływ na bioróżnorodność obszarów chronionych i niechronionych, siedliska, gatunki chronione	+		+	+

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 Podstawowe informacje o PGNiG SA i Grupie Kapitałowej

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo Spółka Akcyjna (PGNiG) jest spółką dominującą w Grupie Kapitałowej PGNiG (GK PGNiG, Grupa). Akcje PGNiG SA notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) od 23 września 2005 roku. Większościowym akcjonariuszem Spółki jest Skarb Państwa. Siedziba Spółki mieści się przy ul. Marcina Kasprzaka 25 w Warszawie.

Grupa Kapitałowa PGNiG pełni kluczową rolę w polskim sektorze gazowym, odpowiadając za utrzymanie bezpieczeństwa energetycznego kraju. Zasadniczy obszar działalności GK PGNiG obejmuje poszukiwanie i wydobycie gazu ziemnego oraz ropy naftowej, a także import, magazynowanie, dystrybucja, sprzedaż paliw gazowych i płynnych oraz produkcja i sprzedaż ciepła i energii elektrycznej.

PGNiG jest liderem na rynku gazu ziemnego w Polsce i jednocześnie jedną z największych spółek notowanych na GPW.

GK PGNiG w ramach utrzymania bezpieczeństwa energetycznego kraju 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 m.in. w Pakistanie, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, 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. Ponadto, spółka PST prowadzi działalność handlową na światowym rynku LNG poprzez oddział w Londynie.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

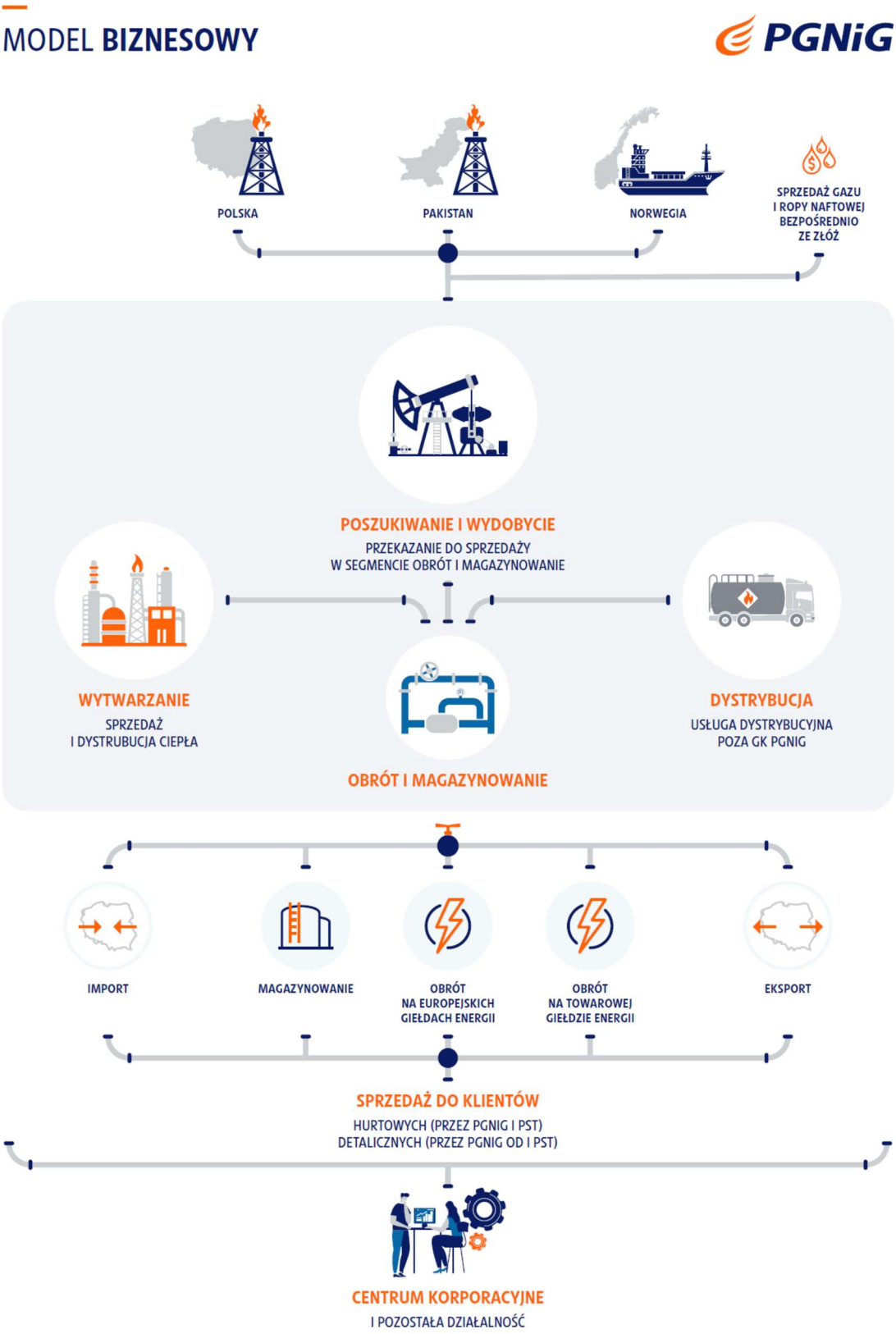
2.2 Struktura funkcjonowania GK PGNiG

(GRI 102-6; GRI 102-7)

2.2.1 Model biznesowy

(GRI 102-9)

Rys. 1 Model biznesowy GK PGNiG



To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Działalność GK PGNiG charakteryzuje pięć segmentów.

Poszukiwanie i Wydobycie

Segment obejmuje cały proces poszukiwania oraz wydobycia gazu ziemnego i ropy naftowej ze złóż, poczynając od przeprowadzenia analiz geologicznych, badań geofizycznych i wierceń, po zagospodarowanie i eksploatację złóż. Podstawowa działalność segmentu jest realizowana w Polsce, Pakistanie, Zjednoczonych Emiratach Arabskich oraz na Norweskim Szelfie Kontynentalnym, natomiast działalności wspierająca prowadzona jest na całym świecie. Ponadto segment wykorzystuje na swoje potrzeby pojemności PMG Bonikowo i PMG Daszewo.

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

Obrót i Magazynowanie

Segment sprzedaje w Polsce gaz wydobywany ze złóż krajowych i gaz importowany, a GK PGNiG jest największym dostawcą gazu ziemnego na krajowym rynku. PGNiG jest liderem rynku gazu ziemnego w obrocie giełdowym na Towarowej Giełdzie Energii. Poprzez spółkę PST Grupa PGNiG rozwija swoją działalność zagraniczną. Sprzedaż prowadzona jest na rynkach zagranicznych w Niemczech, Holandii, Belgii, Austrii, Norwegii, Danii, Wielkiej Brytanii, Francji, Czechach, Słowacji, Ukrainie, Litwie oraz na Węgrzech. Ponadto, segment prowadzi działalność handlową w kraju także na rynkach energii elektrycznej, świadectw pochodzenia energii oraz uprawnień do emisji CO_2, a także ropy naftowej (od 2018 r. przez PST). W celu prowadzenia działalności handlowej na globalnym rynku LNG, PST utworzyła oddział w Londynie. Segment wykorzystuje siedem podziemnych magazynów gazu oraz świadczy usługę biletową w zakresie magazynowania gazu na rzecz klientów zewnętrznych.

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

Dystrybucja

Podstawową działalnością segmentu jest 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 Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o., która jako operator systemu dystrybucyjnego prowadzi działalność gospodarczą na terenie wszystkich województw. Spółka ma dominujący udział w rynku, należy do niej większość krajowej sieci dystrybucyjnej oraz przyłączy.

Wytwarzanie

Działalność tego segmentu obejmuje wytwarzanie ciepła i energii elektrycznej, dystrybucję ciepła oraz realizację dużych przedsięwzięć elektroenergetycznych wykorzystujących głównie gaz ziemny jako paliwo. Centrum kompetencyjnym GK PGNiG w tym zakresie jest Grupa Kapitałowa PGNiG TERMIKA, do której należą: PGNiG TERMIKA SA (wraz ze spółkami zależnymi), PGNiG TERMIKA Energetyka Przemysłowa SA (wraz ze spółkami zależnymi).

Centrum korporacyjne i pozostała działalność

Do tego segmentu zalicza się działalności niekwalifikujące się do wymienionych wcześniej segmentów, tj. PGNiG 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.

Aspiracją tego 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 odnawialne źródła energii (OZE).

W skład segmentu wchodzą: 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 31 grudnia 2021 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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 (na dzień 31.12.2021 roku)

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

(GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 203-2)

Dywersyfikacja źródeł i kierunków dostaw gazu ziemnego

PGNiG jest głównym importerem gazu ziemnego do Polski. Około połowy tego surowca w 2021 r. pochodziło 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 wydobycie 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. Rozwija to potencjał wytwórczy źródeł wytwarzania oparty o dostępne w kraju surowce w stopniu, umożliwiającym częściowe zaspokojenie popytu oraz stanowi także element działalności biznesowej na krajowym rynku wydobywczym.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 zaazotowanego. GK PGNiG w ramach „Programu rozwoju pojemności czynnej PMG" podejmuje także działania, których celem jest rozbudowa zdolności magazynowania gazu ziemnego. Zgodnie z założeniami docelowy wolumen zdolności PMG w roku 2030 ma wynieść około 4 mld 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 cieplnej, znaczenie przedsiębiorstwa w procesie zapewniania bezpieczeństwa energetycznego sukcesywnie wzrasta.

2.4 Taksonomia

Po wstępnej analizie regulacji obowiązujących na koniec 2021 r., czyli aktów delegowanych Komisji Europejskiej (KE) do Rozporządzenia 2020/852/UE (Rozporządzenia delegowanymi Komisji (UE) 2021/2139 i 2021/2178), w których przedstawiono szczegółowe listy działalności kwalifikującej się do Taksonomii, duża większość działalności Grupy Kapitałowej PGNiG na ten moment nie kwalifikuje się. Główna działalność Grupy jest oparta bezpośrednio lub pośrednio na paliwie kopalnym, jakim jest gaz ziemny.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Tab. 2 Wstępna kwalifikacja działalności GK PGNiG do Taksonomii za 2021 r. w oparciu o stan regulacyjny na 31.12.2021 r.

	GK PGNiG	PGNiG
Obrót *(udział procentowy obrotu pochodzącego z produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo)*	1,0%	0,0%
Nakłady inwestycyjne (CAPEX) *(udział procentowy nakładów inwestycyjnych odpowiadający aktywom lub procesom związanym z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo)*	0,5%	0,8%
Koszty (OPEX) (*udział procentowy wydatków operacyjnych odpowiadających aktywom lub procesom związanym z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo*)	1,6%	-

Gaz ziemny paliwem przejściowym

Zgodnie z najnowszymi informacjami Komisji Europejskiej (2.02.2022 r.) wstępnie przyjęła akt delegowany[1] ws. klimatu do tzw. unijnej taksonomii (kolegium komisarzy formalnie zatwierdzi dokument, gdy jego tłumaczenia będą dostępne we wszystkich językach UE). W dokumencie uwzględniono działalność związaną z energetyką jądrową i gazem ziemnym. Oznacza to, że na inwestycje tego typu będzie można pozyskać środki unijne. Opublikowany dokument pod szczegółowymi warunkami uwzględnia m.in. gaz jako paliwo przejściowe w transformacji energetycznej. KE zaliczyła technologie oparte na gazie ziemnym do kategorii działań przejściowych objętych art. 10 ust. 2 rozporządzenia w sprawie taksonomii. Są to *działania, których ze względu na postęp naukowo-techniczny nie można jeszcze zastąpić technologicznie i ekonomicznie opłacalnymi niskoemisyjnymi alternatywami, ale które przyczyniają się do łagodzenia zmiany klimatu i mogą odegrać istotną rolę w przejściu na gospodarkę neutralną dla klimatu, są zgodne z celami UE oraz nie wypierają przy tym inwestycji w odnawialne źródła energii*.

W ten sposób gaz ziemny stał się praktycznie jedynym paliwem kopalnianym, w oparciu o które działania gospodarcze mogą być zgodne z celami klimatycznymi i środowiskowymi UE oraz pomagają przyspieszać przejście od stałych lub ciekłych paliw kopalnych, w tym węgla, w kierunku neutralności klimatycznej.

Wydany przez KE akt delegowany umożliwia na przykład, aby projekty elektrowni gazowych mających pozwolenia na budowę do końca 2030 r. były określane jako zrównoważone, jeżeli ich bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych nie przekraczają 270 g CO2e/kWh lub roczne emisje gazów cieplarnianych nie przekraczają średnio 550 kg CO2e/kW mocy wyjściowej instalacji w ciągu 20 lat.

Nowa uzupełniona list działalności zrównoważonej środowiskowo uzasadnia ponowne przeanalizowanie działalności Grupy PGNiG i ustalenie kwalifikacji oraz zgodności z kryteriami technicznymi.

PGNiG jednym z filarów polskiej transformacji energetycznej

PGNiG poprzez swoją działalność jest bezpośrednio zaangażowany w proces transformacji energetycznej Polski. Transformacja ta jest szczególnie pilnym, a jednocześnie trudnym zadaniem w Polsce, która ze względu na swoje bogate złoża opierała przez ostatnie 100 lat swój sektor energetyczny praktycznie wyłącznie na węglu. W roku 2018, który stanowi rok bazowy dla Polityki Energetycznej Polski do 2040 r., udział węgla w produkcji energii elektrycznej wynosił aż 77%. Realizacja celów polegających na obniżeniu do 2030 r. tego poziomu do mniej niż 56% przy jednoczesnym obniżeniu emisji CO_2 o 30% w stosunku do 1990 r., zdaniem wskazanego dokumentu rządowego będzie wiodła w dużej mierze poprzez zwiększenie wykorzystania „paliwa przejściowego" w transformacji energetycznej, jakim jest gaz ziemny[2]. Międzynarodowa Agencja Energii („MAE") wskazuje, że przyśpieszone zastępowanie węgla gazem ziemnym w ostatniej dekadzie pozwoliło w 2018 r. na uniknięcie dodatkowej emisji prawie 600 mln ton CO_2 względem poziomu z 2010 r.[3] Była to zasługa przede wszystkim rewolucji gazu łupkowego w Stanach Zjednoczonych, która doprowadziła do drastycznej przemiany sektora energetycznego w Ameryce Północnej – niemniej, zdaniem MAE największy potencjał na dalsze zastępowanie węgla gazem ziemnym znajduje się właśnie w Europie[4]. Tego typu działania pozwoliły w Wielkiej Brytanii na ograniczenie emisji z sektora energetycznego aż o 50% w ostatniej dekadzie[5]. Co szczególnie istotne, dopóki technologia magazynowania energii elektrycznej nie osiągnie dojrzałości, pozwalając na tworzenie wielkoskalowych magazynów po niskim koszcie, gaz ziemny będzie odgrywał kluczową rolę w bilansowaniu systemu energetycznego coraz mocniej opartego na zeroemisyjnych, lecz „niesterowalnych" odnawialnych źródłach energii[6].

[1] 1/ Szczegóły tutaj: https://ec.europa.eu/info/publications/220202-sustainable-finance-taxonomy-complementary-climate-delegated-act_en
[2] Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Polityka Energetyczna Polski do 2040 r., Warszawa 2021, s. 35.
[3] Międzynarodowa Agencja Energii, The Role of Gas in Today's Energy Transitions, Paryż 2019, s. 7.
4 Ibidem, s. 10.
5 Ibidem, s. 65.
6 Ibidem

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Zastępowanie węgla gazem ziemnym jest niezbędne nie tylko ze względów klimatycznych, ale również z perspektywy działań mających na celu poprawę jakości powietrza w Polsce. Zdaniem autorów rządowego programu „Czyste Powietrze" z powodu chorób wywołanych zanieczyszczeniem powietrza rocznie umiera w Polsce ok. 45 000 osób, czyli ponad 7 razy więcej niż w wyniku biernego palenia[7]. Smog spowodowany jest przede wszystkim kumulacją pyłu zawieszonego, którego jednym z głównych źródeł jest spalanie węgla, a który praktycznie nie powstaje podczas spalania gazu ziemnego[8]. Stąd, w celu przeciwdziałania temu zjawisku rząd RP dąży do odejścia od spalania węgla w gospodarstwach domowych w miastach do 2030 r., zaś na obszarach wiejskich do 2040 r.[9] Stare i nieefektywne źródła węglowe będą więc zastępowane jednostkami nisko- i zeroemisyjnymi – przy jednoczesnej rozbudowie infrastruktury dystrybucyjnej, gaz ziemny będzie mógł stać się alternatywą zarówno dla pojedynczych gospodarstw domowych, jak i dla miejskich systemów ciepłowniczych.

W świetle powyższego, rola gazu ziemnego jako „paliwa przejściowego" w transformacji energetycznej Polski, pozwalającego na ograniczenie szkodliwego oddziaływania na klimat oraz środowisko wydaje się być dzisiaj kluczowa. PGNiG, jako największy podmiot na rynku gazu w Polsce, angażuje się w ten proces już od wielu lat, nie tylko wspomagając transformację polskiej energetyki w stronę mniej emisyjną, ale również podejmując działania mające na celu stałe zmniejszanie własnego negatywnego wpływu na ekosystem.

2.5 Relacje z interesariuszami i otoczeniem

2.5.1 Interesariusze GK PGNiG

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

Szeroki i wieloaspektowy zakres działalności Grupy PGNiG wymaga stałych i licznych interakcji z bardzo różnorodnymi grupami interesariuszy. Podejmowanie inicjatyw w obszarze pracowniczym, środowiskowym i społecznym odbywa się w poszanowaniu rosnącego zainteresowanie kwestiami ESG wśród wszystkich grup interesariuszy. Każda z nich ma i wyraża swoje potrzeby oraz oczekuje ich odpowiedniego zaadresowania. 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. 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 zależy od uwarunkowań gospodarczych oraz regulacyjnych. W 2021 roku w komunikacji niefinansowej skupiono się na działaniach klimatycznych, obszarze ESG oraz planowanych działań badawczo-rozwojowych.

PGNiG stara się prowadzić otwarty dialog i współpracować z każdą grupą interesariuszy. Celem jest dwustronna wymiana informacji, która umożliwia podejmowanie decyzji biznesowych gwarantujących zrównoważony rozwój 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.

7 Program Czyste Powietrze, O smogu https://czystepowietrze.gov.pl/warto-wiedziec-2/
8 Międzynarodowa Agencja Energii, The Role of Gas…, s. 33.
9 Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Polityka Energetyczna Polski do 2040 r., Warszawa 2021, s. 74.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Rys. 3 Macierz interesariuszy

Interesariuszy Grupy PGNiG ustalono i zaktualizowano w 2020 roku na podstawie metody proponowanej 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. W roku 2021 dokonano modyfikacji, polegających na połączeniu grup interesariuszy o podobnych cechach oraz sile wpływu na organizację. 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 zarządza.

Tab. 3 Lista grup interesariuszy z opisem, sposobem komunikacji oraz głównymi poruszanymi przez nich kwestiami i zagadnieniami

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Sposób komunikacji z interesariuszami	Główne kwestie i zagadnienia poruszane przez interesariuszy
1)	**Dostawcy Kapitału, Akcjonariusze, Instytucje finansowe, Sojusznicy strategiczni, Analitycy giełdowi i ESG, Grupa Orlen**	Uczestnicy sojuszy strategicznych w wymiarze kapitałowym. Większościowym akcjonariuszem Grupy jest Skarb Państwa. 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. Analitycy dostarczają pełnej informacji potencjalnym inwestorom.	• 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, • wspólne inicjatywy z GK PGNiG i administracji centralnej, • konferencje, warsztaty, spotkania dwustronne, • indywidualne spotkania z Zarządem i kluczowymi pracownikami, • raporty bieżące i okresowe, • sprawozdania i materiały informacyjne, • konferencje branżowe, • wspólne projekty i działania biznesowe.	• sytuacja finansowa Grupy, • przejrzystość i transparentność działania, • plany strategiczne, strategia i cele Grupy, • rozwój Grupy, • wartości Grupy, • relacjonowanie postępów z prowadzonych procesów uwzględniających wytyczne Komisji Europejskiej w zakresie 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, • GK PGNiG prowadzi dialog z analitykami, w którym informuje o procesach wdrażania i monitorowania obszarów ESG w Grupie Kapitałowej PGNiG, • warunki współpracy, • satysfakcja ze współpracy.
2)	**Klienci**	Jako wiodąca zintegrowana grupa w polskim sektorze 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 świadczone przez liczne spółki wchodzące w skład Grupy. Jej segment wytwarzania dostarcza na rynek ciepło i energię elektryczną.	• badania satysfakcji, • infolinia, • strony www poszczególnych jednostek GK, • Biura Obsługi Klienta, • eBOK, • dedykowani doradcy biznesowi, • contact center.	• indywidualne warunki współpracy, • rozwój produktów i usług, • polityka rabatowa, • warunki współpracy, • jakość oferowanych produktów, • satysfakcja ze współpracy.
3)	**Pracownicy (potencjalni, obecni i emerytowani) i Związki Zawodowe**	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 energetycznego kraju. Przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych są głosem pracowników i ważnym decydentem 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 socjalnych.	• 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 komunikacyjnych i informatycznych), • spotkania okolicznościowe, • raporty bieżące i okresowe, • sprawozdania i materiały informacyjne, • ogłoszenia rekrutacyjne, • konferencje prasowe, • kontakt z pracownikami poszczególnych Spółek Grupy oraz Oddziałów PGNiG odpowiedzialnych za prowadzenie dialogu społecznego.	• warunki wynagradzania i premiowania, • polityka płacowa, • możliwość rozwoju, • wsparcie i benefity, • polityka prorodzinna, • stabilność i pewność zatrudnienia, • plany rozwojowe, • strategia operacyjna, • poszanowanie praw człowieka.
4)	**Dostawcy oraz Partnerzy Biznesowi i Społeczni**	Partnerzy biznesowi i dostawcy to grupa podmiotów zarówno kluczowych, mających strategiczne znaczenie dla	• kontakty z wykonawcami w ramach prowadzonych postępowań zakupowych przy zachowaniu zasad uczciwej	• warunki współpracy, • transparentne zasady współpracy i wyboru dostawców, • warunki przyjęcia i reklamacji dostaw,

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Grupa interesariuszy	Opis grupy interesariuszy	Sposób komunikacji z interesariuszami	Główne kwestie i zagadnienia poruszane przez interesariuszy
		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. Innowatorzy i startupy: to grupa interesariuszy, która ma zapewnić dynamiczny rozwój GK PGNiG poprzez dostarczanie inspiracji do innowacyjnych projektów wpisujących się w światowe trendy. Instytucje badawcze, uczelnie: współpraca z instytucjami naukowo-badawczymi i uczelniami wpisana 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. Partnerzy społeczni: znacząca grupa interesariuszy biorąca czynny udział w kampaniach społecznych oraz działaniach charytatywnych, będąca beneficjentem programów realizowanych głównie przez Fundację PGNiG.	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. • 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, • wspólne projekty, • konsultacje i wsparcie merytoryczne inwestycji, • wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego na wszystkich poziomach, • projekty i dotacje Fundacji PGNiG, • dedykowani doradcy biznesowi, • współpraca w zakresie akcji humanitarnych i charytatywnych w Polsce i na świecie – poprzez Fundację PGNiG.	• wspólne inicjatywy branżowe, w tym eventy, konferencje, • jakość oferowanych produktów, • planowany rozwój produktów, • satysfakcja ze współpracy • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe, • wspólne przedsięwzięcia, • plany rozwojowe • wsparcie w rozwój edukacyjny społeczności, • wspólne inicjatywy i projekty, • wpływ na rozwój społeczności lokalnych, • wsparcie finansowe, • wspólne inicjatywy społeczne.
5)	**Opinia publiczna**	PGNiG podejmuje współpracę ze wszystkimi interesariuszami, do których zaliczają się również mieszkańcy, przedstawiciele administracji samorządowej, lokalne przedsiębiorstwa i organizacje. 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.	• konsultacje społeczne (zgodnie z prawem, a także zgodnie z koncepcją dialogu społecznego, realizowaną w firmie, pozostałe działania w zależności od potrzeb), • działania w ramach Fundacji PGNiG, • współpraca bezpośrednia z władzami i organizacjami lokalnymi, • dialog związany z bieżącymi inwestycjami, • artykuły prasowe, • wywiady, • wkładki tematyczne, • biuro prasowe z komunikatami prasowymi, • komentarze/opinie, • dyskusje, debaty, konsultacje, • konferencje prasowe/wynikowe, • spotkania okolicznościowe.	• plany inwestycyjne, • wsparcie społeczności lokalnej, • inicjatywy regionalne, • wyniki finansowe, • strategia i cele Grupy, • działania rozwojowe, • wartości Grupy.

2.5.2 Organizacje i stowarzyszenia

(GRI 102-12, GRI 102-13)

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Zaangażowanie PGNiG w działalność stowarzyszeń i organizacji branżowych to ważny element budowania odpowiedzialnych relacji branżowych, jak i biznesowych.

Wszystkie podmioty należące do Grupy PGNiG są aktywne w debacie publicznej na temat budowania nowoczesnej i odpowiedzialnej branży energetycznej w Polsce. Grupa jest członkiem i współpracuje z kilkudziesięcioma organizacjami branżowymi w kraju, jak i na arenie międzynarodowej.

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 wydobycia), 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, PST
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 nowe technologie poszukiwawcze zgodne z polityką ekologiczną i ekonomiczną.	PGNiG
8)	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 zaangażowane w badania nad wykorzystaniem gazu jako paliwa morskiego oraz publikuje różne wytyczne branżowe.	PGNiG
9)	Hydrogen Europe	Organizacja Hydrogen Europe reprezentuje europejski przemysł, krajowe stowarzyszenia oraz ośrodki badawcze działające w sektorze technologii wodorowych i ogniw paliwowych. Współpracuje ściśle z Komisją Europejską	PGNiG

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

		przy innowacyjnych programach obejmujących rozwój technologii wodorowych.	
10)	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
11)	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)
12)	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
13)	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 oraz branżowych organizowanych przez Klaster.	PGNiG
14)	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 lobbing, 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
15)	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
16)	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
17)	Polskie Towarzystwo Elektrociepłowni Zawodowych (PTEZ)	Głównym celem Towarzystwa jest wskazywanie rozwiązań w obszarze wytwarzania i wykorzystania energii elektrycznej i cieplnej 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
18)	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
19)	Towarzystwo Gospodarcze Polskie Elektrownie	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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

20)	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
21)	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
22)	International Association of Geophysical Contractors (IAGC)	Monitorowanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie świadczonych przez spółkę usług geofizycznych.	Geofizyka Toruń
23)	Polskie Towarzystwo Morskiej Energetyki Wiatrowej	Organizacja prowadzi działania dla wspierania rozwoju sektora morskiej energetyki wiatrowej w Polsce.	Geofizyka Toruń
24)	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
25)	"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
26)	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
27)	Polska Izba Ubezpieczeń (PIU)	Na Towarzystwie leży obowiązek ustawowy związany 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
28)	Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej	Dzięki współpracy z Izbą PGNiG OD ma możliwość inicjowania działań ustawodawczych oraz lobbingowych 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
29)	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
30)	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
31)	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 jedyną 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).	PUN

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

		• 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.	
32)	Oljedirektoratet, FORCE	Współpraca w zakresie badań związanych z ropą i gazem pod egidą Norweskiej Dyrekcji Naftowej.	PUN
33)	NHO - Næringslivets Hovedorganisasjon (Konfederacja Przedsiębiorstw Norweskich)	NHO jest największą organizacją pracodawców w Norwegii i wiodącym lobbystą biznesowym. Głównym celem organizacji jest stworzenie i utrzymanie warunków, które zabezpieczają konkurencyjność i rentowność biznesu i przemysłu w Norwegii.	PUN
34)	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: • 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 Dyrektywy 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
35)	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
36)	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
37)	Central Europe Energy Partners	Promowanie zrównoważonej transformacji energetycznej zgodnie z zasadą neutralności technologicznej, wzmocnienie współpracy regionalnej i wzmocnienie bezpieczeństwa energetycznego regionu.	PGNiG, PST
38)	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
39)	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.	PGNiG, PSG
40)	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
41)	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
42)	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
43)	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
44)	Polskie Towarzystwo Geologiczne (PTG)	PTG jest organizacją naukowo-społeczną. Statutowym celem Towarzystwa są działania prowadzące do rozwoju oraz upowszechniania nauk geologicznych	PGNiG

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

		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.	
45)	Międzynarodowe Stowarzyszenie Przedsiębiorców Polskich na Ukrainie (MSPPU)	MSPPU wspiera polski biznes w działalności w Ukrainie. W szczególności Stowarzyszenie oferuje pomoc w nawiązywaniu polsko-ukraińskich kontaktów biznesowych poprzez organizację różnego rodzaju spotkań: szkoleń, śniadań biznesowych, spotkań B2B, konferencji, itp. MSPPU kładzie szczególnie duży nacisk na networking. Oferuje także doradztwo prawne.	PGNiG

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 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.

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.

W 2021 r. została wypracowana Polityka ESG Grupy Kapitałowej PGNiG w ramach całej Grupy i przyjęta uchwałą przez Zarząd PGNiG pod koniec roku. Polityka ESG jest odpowiedzią na globalne wyzwania, jakimi są potrzeby zrównoważonego rozwoju i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym oraz idąca za nimi konieczność świadomego gospodarowania zasobami i działanie z szacunkiem dla środowiska. Zachodzące zmiany klimatyczne stworzyły nowy paradygmat, istotnie wpływając na funkcjonowanie branży paliwowej i energetycznej.

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 przejrzyście, zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej **Efektywność**: jesteśmy zoptymalizowani procesowo i kosztowo **Innowacyjne rozwiązania**: jesteśmy liderem innowacyjności w branży energetycznej
CEL NADRZĘDNY	

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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

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

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

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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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
	Rynek – bezpieczeństwo energetyczne kraju	Zapewnienie klientom dostępu do gazu ziemnego, energii elektrycznej i ciepła, w oparciu o zdywersyfikowane źródła i kierunki dostaw gazu ziemnego. 	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). Wykorzystanie innowacyjnych metod i technologii w obszarze poszukiwań i wydobycia (w zakresie sterowania wydobyciem, automatyzacji procesów, itp.) opartych m.in. na doświadczeniach międzynarodowych. Inwestycje produkcyjne w Norwegii ukierunkowane na zwiększenie wydobycia gazu ziemnego. 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 kończony przez powyższych operatorów. Zwiększenie stopnia wykorzystywania mocy Terminala LNG w Świnoujściu na rzecz różnicowania kierunków dostaw LNG. Obecnie PGNiG 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. PGNiG odbiera coraz więcej ładunków spotowych, a także zwiększa wolumen LNG w związku z podpisanymi umowami długoterminowymi na dostawy LNG ze Stanów Zjednoczonych.
	Ochrona środowiska	Efektywna dbałość o kwestie środowiskowe we wszystkich obszarach prowadzonej działalności. 	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 oraz ilości powstających odpadów i ścieków, a także umożlwiających efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych w celu sprostania nowym wyzwaniom m.in. gospodarki w obiegu zamkniętym. W ramach tego Grupa PGNiG Termika podejmuje działania w kierunku modernizacji wyeksploatowanych i nieefektywnych środowiskowo aktywów wytwórczych, aby sprostać wymaganiom regulacji środowiskowych, podwyższonym normom emisji przemysłowych oraz kryteriom BAT (najlepszej dostępnej technologii). W 2021 r. uruchomiono blok gazowo-parowy w EC Żerań, który zastąpił 5 jednostek węglowych. W skali roku PGNiG Termika wytwarza ok. 550 tys. ton popiołów, żużli i gipsu, które są potem wykorzystywane

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
		w przemyśle budowlanym jako materiały budowlane oraz mogą mieć także zastosowanie w rekultywacji i przywracaniu wyrobisk po kopalniach odkrywkowych. Montaż instalacji fotowoltaicznych na budynkach i obiektach GK PGNiG. 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. 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.
Ochrona środowiska	Poprawa efektywności energetycznej w całym łańcuchu wartości GK PGNiG. 	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). Wdrożenie systemu zarządzania energią ISO 50001 w kolejnych oddziałach i spółkach GK. Opracowanie i wdrożenie programu umożliwiającego współpracę z odbiorcami końcowymi GK PGNiG w zakresie realizacji przedsięwzięć proefektywnościowych. Promowanie dotychczas stosowanych rozwiązań charakteryzujących się wysoką efektywnością energetyczną jak np. źródła kogeneracyjne.
Społeczeństwo	Zaangażowanie w rozwój kapitału społecznego oraz intelektualnego w Polsce poprzez otwarcie się na nowe inicjatywy oraz wspieranie projektów pro bono. 	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. Wsparcie sponsoringowe wydarzeń sportowych, kulturowych i naukowych z obszaru działalności Fundacji, mających na celu rozwój kapitału społecznego. W 2021 r. nadal ważne było wsparcie walki z pandemią COVID-19, w które zaangażowały się podmioty Grupy z Fundacją PGNiG na czele oraz reagowanie na bieżącą

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
		sytuację bezpieczeństwa kraju i wspieranie służb na granicy kraju ze względu na kryzys migracyjny.
Społeczeństwo	Prowadzenie dialogu ze społecznością lokalną zgodnie z najlepszymi standardami wypracowanymi w GK PGNiG. 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA; 12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA; 17 PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW	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. Wsparcie inicjatyw lokalnych jako element budowy pozytywnego wizerunku GK PGNiG wśród społeczności lokalnej. Zaangażowanie pracowników w akcje dotyczące działalności społecznej. W 2021 r. istotne było bieżące wsparcie lokalnych społeczności w zakresie wsparcia walki z pandemią COVID-19.
Klienci	Zwiększenie satysfakcji klientów poprzez poprawę jakości obsługi oraz inwestycje w zaawansowane, cyfrowe rozwiązania i narzędzia komunikacyjne odpowiadające na potrzeby różnych grup klientów. Stabilny wzrost standardu obsługi klienta i utrzymanie pozytywnej oceny satysfakcji klienta. 12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA	Prowadzenie działalności biznesowej zgodnej ze standardami etycznymi i dbałością o dobro klienta (jasne i jednoznaczne zapisy w umowach). Wdrażanie rozwiązań podwyższających standard obsługi klienta. 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 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. Zapewnienie odpowiednich środków bezpieczeństwa w punktach obsługi bezpośredniej klientów w czasie trwania pandemii COVID-19 (PGNiG OD i PSG). 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”). Rozwój obsługi klientów wykluczonych za pomocą nowoczesnych rozwiązań.
Klienci – rozwój oferty	Stałe zwiększenie dostępności oferty na produkty i usługi. 7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA; 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA; 9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA; 12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA	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. 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).

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
		Rozwój zintegrowanej oferty produktowej ze szczególnym uwzględnieniem terenów notujących przekroczenie zanieczyszczeń powietrza. Wdrożenie podejścia do wykorzystania dostępnej bazy klientów na rzecz zwiększenia efektywności oferowania produktów i usług GK PGNiG. Prowadzenie kampanii marketingowej i wizerunkowej budującej rozpoznawalność GK PGNiG jako firmy zapewniającej szeroki wachlarz usług i bezpieczeństwo energetyczne.
Pracownicy	Solidny pracodawca - promowanie i wdrażanie wysokich standardów zatrudnienia pracowników poprzez prowadzenie wzorcowej polityki personalnej oraz budowanie przyjaznego miejsca pracy. 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	W 2021 r. nadal istotną 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, kontynuowano doskonalenie wdrożonego w 2020 r. trybu pracy zdalnej dla pracowników biurowych oraz odpowiednich trybów zmianowych zapewniający ciągłość pracy. Wprowadzenie cyklicznej oceny nastrojów pracowniczych i badań satysfakcji pracowników oraz opracowanie podejścia do wdrażania rozwiązań problemów zgłaszanych przez pracowników. Kontynuacja i ciągłe doskonalenie systemu oceny pracowniczej. Dalsze wdrażanie programów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb szkoleniowych poszczególnych pracowników. Utrzymanie kluczowych przywilejów i benefitów dla pracowników. Kontynuacja dialogu ze związkami zawodowymi. Wsparcie pracowników poprzez prowadzenie polityki prorodzinnej oraz promocji zdrowia i zdrowego stylu życia. 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. Uruchomienie narzędzi umożliwiających wzmocnienie komunikacji wewnętrznej zarówno pionowej jak i poziomej w całej GK PGNiG.
Pracownicy	Rozwój pracowników - zapewnienie rozwoju mentoringu oraz prowadzenie proaktywnych działań w kierunku zapewnienia dostępności wykwalifikowanej kadry. 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	Rozwój polityki rekrutacyjnej w PGNiG SA i opracowanie podobnych regulaminów w spółkach z GK PGNiG ze szczególnym uwzględnieniem awansów wewnętrznych. Realizacja programu Systemu Identyfikacji Talentów w spółkach GK PGNiG. Realizacja programu mentorskiego dla przedstawicieli kadry rezerwowej.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
		Obejmowanie mentorską opieką nowo przyjętych pracowników ukierunkowaną na zachowanie ciągłości wiedzy specjalistycznej. Realizacja programu praktyk i staży dla GK PGNiG. W 2021 r. nadal większość procesów szkoleniowych i programów rozwojowych, ze względu na rozwój pandemii COVID-19, była realizowana w trybie zdalnym – online.
Pracownicy	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. 8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA	W 2021 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. Kluczową rolę w Grupie w tym zakresie odgrywał Sztab Kryzysowy, który koordynował właściwe funkcjonowanie wszystkich jednostek Grupy i odpowiednio reagował na zmieniającą się sytuację, będąc organem doradczym dla Zarządu PGNiG w zakresie przeciwdziałania pandemii COVID-19. Wdrażanie norm i standardów wynikających z dobrych praktyk, promowanie bezpiecznych rozwiązań w celu minimalizacji wypadków przy pracy. Realizacja, analiza i ocena „Programu poprawy świadomości i zachowań”. Prowadzenie komunikacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stałe podnoszenie kwalifikacji i budowanie świadomości pracowników, z uwzględnieniem ich roli i zaangażowania na rzecz realizowanych zadań, w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. 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).
Innowacje dla rozwoju	Aktywne wspieranie rozwoju współpracy z jednostkami naukowo-badawczymi oraz start-upami czy MŚP w celu stałej poprawy efektywności funkcjonowania firmy. Stale rosnąca liczba projektów i inicjatyw związanych z innowacjami, które zostały wdrożone (rok do roku). 9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA	Wspieranie powiązania nauki z biznesem przez realizację wspólnych projektów. 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. Prowadzenie pilotażowych wdrożeń wypracowanych rozwiązań innowacyjnych. Wdrożenie programu stymulującego rozwój innowacyjnych rozwiązań wewnątrz GK PGNiG. Prowadzenie systematycznej komunikacji wewnętrznej w zakresie pobudzania postaw innowacyjnych wśród pracowników GK PGNiG. Prowadzenie strategicznej kampanii wizerunkowej w zakresie promocji GK PGNiG jako podmiotu

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

	Obszar	Cele	Najważniejsze kroki / działania realizacji celu
			innowacyjnego otwartego na współpracę z kreatywnymi osobami i firmami.
	Etyka – system wartości	Pogłębienie wiedzy pracowników w zakresie wartości i zasad etycznych w środowisku pracy. Odpowiedzialne zarządzanie całym łańcuchem wartości w oparciu o transparentne zasady współpracy uwzględniające kryteria społeczne, środowiskowe i bezpieczeństwa oraz prawa człowieka. 	Wdrożenie programu szkoleń pracowników w zakresie etyki. Zdefiniowanie pożądanych postaw etycznych dla wybranych ról i zakresu pracy wybranych grup pracowników (np. obsługa klienta, relacje z samorządami, itp.). Proaktywne informowanie o zasadach i oczekiwaniach GK PGNiG względem dostawców w tym zakresie.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4. Środowisko i klimat

4.1 Kluczowe działania GK PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska

(GRI 102-17; GRI 102-47; GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3)

Grupa PGNiG jest świadoma występujących zmian klimatycznych, dlatego poprzez swoją działalność dąży do ograniczenia wpływu człowieka na klimat i środowisko naturalne.

Z jednej strony poprzez stałe udoskonalanie procesów technologicznych, aktywność badawczo-rozwojową oraz decyzje biznesowe, PGNiG dąży do maksymalnego ograniczenia szkodliwego wpływu swojej działalności na klimat i środowisko. Podejmując wskazane działania, PGNiG zamierza ograniczać zarówno bezpośrednie emisje CO_2 z prowadzonej działalności gospodarczej, do których dochodzi m.in. w trakcie procesów wydobywczych gazu ziemnego lub w trakcie produkcji energii elektrycznej i ciepła w zakładach należących do PGNiG (tzw. scope 1 emisji CO_2 zgodnie z międzynarodowym standardem Greenhouse Gas Protocol), jak i pośrednie emisje CO_2 powstałe podczas produkcji energii elektrycznej kupowanej przez PGNiG na potrzeby własne (tzw. scope 2 emisji CO_2).

Z drugiej strony, PGNiG poprzez swoją działalność jest bezpośrednio zaangażowany w proces transformacji energetycznej Polski. Transformacja ta jest szczególnie istotnym, a jednocześnie trudnym zadaniem w Polsce, która ze względu na swoje bogate złoża węgla opierała przez ostatnie 100 lat swój sektor energetyczny prawie wyłącznie na tym surowcu. W roku 2018, który stanowi rok bazowy dla Polityki Energetycznej Polski do 2040 r., udział węgla w produkcji energii elektrycznej wynosił aż 77%. Realizacja celów polegających na obniżeniu do 2030 r. tego poziomu do mniej niż 56%, przy jednoczesnym obniżeniu emisji CO_2 o 30% w stosunku do 1990 r., w opinii autorów wskazanego dokumentu rządowego będzie wiodła w dużej mierze poprzez zwiększenie wykorzystania „paliwa przejściowego" w transformacji energetycznej, jakim jest gaz ziemny.

Zastępowanie węgla gazem ziemnym jest niezbędne nie tylko ze względów klimatycznych, ale również z perspektywy działań mających na celu poprawę jakości powietrza w Polsce. Według autorów rządowego programu „Czyste Powietrze" z powodu chorób wywołanych zanieczyszczeniem powietrza, rocznie umiera w Polsce ok. 45 000 osób, czyli ponad 7 razy więcej niż w wyniku biernego palenia. Smog spowodowany jest przede wszystkim kumulacją pyłu zawieszonego, którego jednym z głównych źródeł jest spalanie węgla w paleniskach domowych, a który praktycznie nie powstaje podczas spalania gazu ziemnego. Stąd, w celu przeciwdziałania temu zjawisku rząd RP dąży do odejścia od spalania węgla w gospodarstwach domowych w miastach do 2030 r., zaś na obszarach wiejskich do 2040 r. Stare i nieefektywne indywidualne źródła węglowe będą więc zastępowane jednostkami nisko i zeroemisyjnymi. Przy jednoczesnej rozbudowie infrastruktury dystrybucyjnej, gaz ziemny będzie mógł stać się alternatywą, zarówno dla pojedynczych gospodarstw domowych, jak i dla miejskich systemów ciepłowniczych.

Biorąc pod uwagę powyższe, rola gazu ziemnego jako „paliwa przejściowego" w transformacji energetycznej Polski, pozwalającego na ograniczenie szkodliwego oddziaływania na klimat oraz środowisko, jest dzisiaj kluczowa. PGNiG jako największy podmiot na rynku gazu w Polsce, od ponad 10 lat nie tylko wspomaga transformację polskiej energetyki w stronę mniej emisyjną, ale również podejmuje działania mające na celu stałe zmniejszanie własnego negatywnego wpływu na ekosystem.

Rok 2021 był kontynuacją działań PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska, podjętych z początkiem roku 2020. Wśród kluczowych inicjatyw należy wymienić:

- IV 2021 – Podjęcie decyzji inwestycyjnej dot. budowy farmy fotowoltaicznej o mocy 1 MWe na terenie Ciepłowni Kawęczyn (TERMIKA).
- VI 2021 - Przygotowanie wniosku przez TERMIKĘ z obszaru technologii i systemów wodorowych, skierowany do dalszej realizacji w ramach mechanizmu IPCEI. Głównym celem projektu jest stworzenie innowacyjnego i efektywnego systemu produkcji zielonego wodoru (instalacja wielkoskalowa do 50 MW) w oparciu o energię elektryczną wytwarzaną w bloku kogeneracyjnym, a następnie jego zagospodarowanie na cele transportowe, tak aby doprowadzić do znaczącego zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych (dalej „GHG") w łańcuchu dostaw paliw. Ponadto zakładane jest szerokie wykorzystanie wodoru na cele transportu miejskiego, w szczególności transportu autobusowego.
- XII 2021 – Uruchomienie bloku gazowo-parowego w Elektrociepłowni Żerań (TERMIKA), który zastąpił 5 jednostek węglowych, doprowadzając do ograniczenia emisji dwutlenku węgla. Od 2016 roku 9 z 11 jednostek węglowych zostało w ten sposób wyłączone w EC Żerań. Inwestycja jest elementem projektu modernizacji stołecznej elektrociepłowni. Blok ma stanowić „stabilny pomost do osiągnięcia neutralności klimatycznej" – w przyszłości ma być zasilany również zielonym wodorem i biogazem.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4.2 Stosowane polityki i procedury należytej staranności

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

Kierowanie się zasadami zrównoważonego rozwoju, z poszanowaniem środowiska uwzględniono 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. Fundamentem do podejmowania 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 umożlwiających 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.

4.2.1 System zarządzania środowiskowego w GK PGNiG

W PGNiG system zarządzania środowiskowego funkcjonuje wg normy PN-EN ISO 14001. Jego celem 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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.

  Działalność Grupy PGNiG wiąże się z powstawaniem odpadów. Nie da się ich wyeliminować całkowicie, ale dzięki wprowadzaniu nowych technologii, a także stosowaniu ekologicznych materiałów i wyrobów, ich ilości są ograniczane.

Zarządzanie powyższymi aspektami środowiskowymi należy do kluczowych zobowiązań GK PGNiG w ramach polityki ochrony środowiska.

4.3 Ryzyka i szanse związane z klimatem

(GRI 102-15; GRI 201-2)

Zgodnie z rekomendacjami przygotowanymi w 2017 r. przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures PGNiG analizuje wpływ zjawisk związanych z klimatem na prowadzoną przez siebie działalność w kategorii ryzyk i szans[10].

Wśród ryzyk związanych z klimatem (ang. climate-related risks) wyróżnia się przede wszystkim:

- ryzyka związane z przejściem do „gospodarki zeroemisyjnej" (ang. transitional risks);
- ryzyka związane z „fizycznym" oddziaływaniem zjawisk wynikających ze zmian klimatu (ang. physical risks);
- szanse dla PGNiG.

W ocenie PGNiG dla działalności Grupy największe znaczenie mają ryzyka regulacyjne, które zostaną bardziej szczegółowo omówione poniżej. Po ich przedstawieniu, pozostałe ryzyka zostaną pokrótce podsumowane.

4.3.1 Ryzyka regulacyjne

Jednym z ważnych czynników mających znaczący wpływ na działalność PGNiG, jako podmiotu działającego w przeważającej mierze na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), jest polityka klimatyczno-środowiskowa Unii Europejskiej. Wytycza ona ramy dla przyszłych decyzji biznesowych PGNiG oraz może oddziaływać na rentowność projektów inwestycyjnych zainicjowanych lub zrealizowanych w przeszłości. Z tego powodu PGNiG ściśle monitoruje działania Komisji Europejskiej oraz innych instytucji unijnych, biorąc udział w konsultach publicznych, a także angażując się w procesy decyzyjne za pośrednictwem organizacji branżowych lub poprzez przedstawianie swoich rekomendacji rządowi RP. Realizowany w latach 2019-2024 Europejski Zielony Ład to najważniejszy program klimatyczny Komisji Europejskiej o największym potencjalnym oddziaływaniu na działalność PGNiG.

Europejski Zielony Ład

Komunikat Komisji Europejskiej ws. Europejskiego Zielonego Ładu („EZŁ") zaprezentowany został w grudniu 2019 r. Najważniejszym długoterminowym celem EZŁ jest doprowadzenie UE do neutralności klimatycznej w 2050 r. Oprócz tego Komisja chce dążyć do ochrony, zachowania i poprawy kapitału naturalnego UE oraz ochrony zdrowia i dobrostanu obywateli przed zagrożeniami oraz negatywnymi skutkami związanymi ze środowiskiem. Cele te mają być zrealizowane poprzez szereg inicjatyw objętych EZŁ. Do najważniejszych z nich, z perspektywy PGNiG, należą: Europejskie Prawo o Klimacie, Reforma System ETS, wyzwania w zakresie efektywności energetycznej oraz Zielone Finanse.

Europejskie Prawo o Klimacie

W marcu 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady, ustanawiającego ramy na potrzeby osiągnięcia neutralności klimatycznej i zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1999 tzw. „Europejskiego prawa o klimacie". Po ponad rocznych negocjacjach, które dotyczyły przede wszystkim ambicji w zakresie celów pośrednich, w czerwcu 2021 r. Parlament Europejski i Rada przyjęły ww. Rozporządzenie. Wprowadza ono wiążący cel polegający na osiągnięciu neutralności klimatycznej w całej Unii do 2050 r. Dodatkowo zgodnie z jego art. 4 wiążącym celem Unii w zakresie klimatu na 2030 r. jest ograniczenie emisji netto gazów cieplarnianych (emisje po odliczeniu pochłaniania) w Unii do roku 2030 o co najmniej 55% (w porównaniu z poziomami z 1990 r.). Oznacza to zwiększenie wcześniejszego celu redukcyjnego na 2030 r. na poziomie 40% o kolejne 15 punktów procentowych. Droga do realizacji tych ambitniejszych celów ma wieść poprzez przyjęcie nowych oraz rewizję już istniejących aktów prawnych. Te o podstawowym znaczeniu dla PGNiG zostaną omówione poniżej.

[10] Task Force on Climate-related Financial Disclosures, *Final Report. Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, czerwiec 2017, s. 5-7.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4.3.1.1 Reforma systemu ETS

Unijny system handlu uprawnieniami do emisji CO_2 (ang. *Emissions Trading System* – ETS) stanowi trzon polityki klimatyczno-energetycznej Unii Europejskiej. Wprowadzając obowiązek pokrycia swoich emisji gazów cieplarnianych odpowiednią ilością uprawnień prowadzi on do internalizacji, przez przedsiębiorstwa przemysłowe i energetyczne, kosztów zewnętrznych związanych z negatywnym oddziaływaniem na klimat. Choć przez lata system ten był krytykowany za przekazywanie zbyt słabych bodźców do redukcji emisji, co związane było z utrzymującą się niską ceną uprawnień do emisji CO_2 (EUA), w 4. etapie ETS (w okresie 2021-2030) widoczny jest gwałtowny wzrost cen uprawnień. W dużej mierze jest to wynik ww. decyzji o zwiększeniu ambicji redukcyjnych na 2030 r. Obecnie obowiązujące reguły EU ETS były bowiem projektowane w ten sposób, aby obniżyć do 2030 r. emisje CO_2 w sektorach objętych ETS o 43% w porównaniu z 2005 r. Tymczasem zgodnie z *impact asssessment* Komisji Europejskiej, podniesienie przez Europejskie Prawo Klimatyczne ogólnego celu redukcyjnego na 2030 r. będzie musiało oznaczać konieczność obniżenia emisji w sektorach objętych CO_2 o 54% względem 2005 r. w scenariuszu bazowym[11] (o 11 p.p. więcej niż obecny cel). Osiągnięcie takiego podwyższonego celu będzie wiązało się przede wszystkim z przyśpieszeniem tempa usuwania uprawnień do emisji dostępnych na rynku, co doprowadzi do szybszego wzrostu ich cen.

O ile wzrosty cen uprawnień do emisji CO_2 początkowo były korzystne dla gazu ziemnego, prowadząc do zastępowania generacji energii elektrycznej przy użyciu węgla produkcją opartą na gazie ziemnym (np. w Niemczech w 2020 r. wyprodukowano o 68% więcej energii elektrycznej z gazu ziemnego niż z węgla, podczas gdy jeszcze w 2018 r. produkcja z gazu ziemnego była o 71% mniejsza niż z węgla), o tyle dalszy wzrost cen może przyśpieszyć tempo transformacji energetycznej, dostarczając bodźce do rozwoju zeroemisyjnych technologii, które będą zastępować również jednostki na gaz ziemny. Dodatkowa presja na gaz ziemny może pojawić się w razie objęcia systemem ETS sektorów dotąd z niego wyłączonych - transportu i budownictwa, co będzie skutkowało m.in. większą konkurencją dla domowych pieców gazowych ze strony rozwiązań takich jak pompy ciepła.

4.3.1.2 Zrównoważone finanse

W marcu 2018 r. Komisja Europejska opublikowała *action plan* w sprawie zrównoważonych finansów.[12] Jego celem jest przekierowanie kapitału na rynkach finansowych w stronę zrównoważonych inwestycji, pozwalających na przybliżenie UE do realizacji celów porozumienia paryskiego z 2015 r. Aby umożliwić realizację tego celu w maju 2018 r. Komisja przedstawiła pakiet projektów ustawodawczych, obejmujących m.in. reformę rozporządzenia w sprawie indeksów stosowanych jako wskaźniki referencyjne; rozporządzenie w sprawie tzw. „taksonomii" czy rozporządzenie dot. obowiązków ujawnień czynników niefinansowych przez uczestników rynku finansowego. Jako, że zrównoważone finanse stanowią bardzo ważny element Europejskiego Zielonego Ładu[13], Komisja w 2020 r. przeprowadziła konsultacje nt. rewizji strategii dot. zrównoważonych finansów, podsumowane raportem opublikowanym w lutym 2021 r. Odpowiadając na uwagi zgłoszone przez uczestników konsultacji, Komisja opublikowała w kwietniu 2021 r. nowy pakiet regulacji oraz projektów ustawodawczych mających na celu dalsze „zazielenianie" sektora finansowego. Z perspektywy PGNiG kluczowe znaczenie ma rozporządzenie delegowane Komisji[14], uzupełniające rozporządzenie 2020/852 ws. taksonomii.[15] Wskazany akt delegowany ustanawia techniczne kryteria kwalifikacji działalności gospodarczej za wnoszącą istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu. Jego znaczenie wynika z tego, że tylko działalność spełniająca ww. kryteria będzie mogła zostać uznana za „zieloną" – kwalifikacja ta będzie z kolei fundamentalna dla przyszłych decyzji inwestorów, dążących do „zazieleniania" swoich portfeli. Decyzja ws. kwalifikacji działalności dot. gazu ziemnego została odłożona do 2022 r. – PGNiG zakłada, że działalność gospodarcza dot. gazu ziemnego zostanie uznana za „działalność przejściową". Ryzyko podjęcia decyzji o całkowitym wykluczeniu gazu ziemnego z ram ustanowionych przez taksonomię, zmusi PGNiG do podjęcia działań w celu zmiany strategii poszukiwania finansowania.

4.3.1.3 Strategia metanowa

Komunikat w sprawie Europejskiego Zielonego Ładu wskazywał, że w ramach planu doprowadzenia UE do neutralności klimatycznej podejmowane będą również działania w celu ograniczenia emisyjności sektora gazu ziemnego, w tym przede wszystkim w zakresie redukcji emisji metanu. Realizując tę zapowiedź, Komisja Europejska w październiku 2020 r. opublikowała Komunikat dotyczący strategii UE na rzecz ograniczenia emisji metanu. Zgodnie z tą strategią pierwszym krokiem będzie zaostrzenie wymagań w ramach sprawozdawczości prowadzące do zapewnienia, że przedsiębiorstwa będą stosowały o wiele bardziej precyzyjne metody pomiaru i raportowania w odniesieniu do emisji metanu niż ma to miejsce obecnie. Przyczynić ma się to do lepszego zrozumienia problemu

[11] Commission Staff Working Document Impact Assessment, Stepping up Europe's 2030 climate ambition – Investing n acclimate-neutral future for the benefit of our people, s. 98-99.
[12] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Europejskiego Banku Centralnego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów: Plan działania: finansowanie zrównoważonego wzrostu gospodarczego https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0097&from=PL
[13] Komisja Europejska, Komunikat dotyczący Europejskiego Zielonego Ładu, s. 18.
[14] Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) C/2021/4987 uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=PI_COM:C(2021)4987
[15] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852&from=PL

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

i zapewnienia lepszej jakości informacji na potrzeby kolejnych środków łagodzących[16]. W odniesieniu do sektora energetycznego, Komisja ma sporządzić wnioski ustawodawcze dotyczące obowiązku monitorowania, raportowania i weryfikacji w odniesieniu do wszystkich emisji metanu związanych z energią, obowiązku usprawnienia wykrywania nieszczelności i naprawy (LDAR) w odniesieniu do wycieków z całej infrastruktury gazu ziemnego, a także rozważyć wprowadzenie przepisów dotyczących eliminowania rutynowego uwalniania do atmosfery i spalania gazu w pochodni (tzw. „flarowanie").

Zapowiadane regulacje oznaczają dla PGNiG konieczność dodatkowych inwestycji mających na celu dokładne opomiarowanie emisji metanu z instalacji wydobywczych gazu ziemnego, a także infrastruktury dystrybucyjnej należącej do GK PGNiG.

4.3.2 Ryzyka fizyczne

Zgodnie z wytycznymi *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*[17] *(TFCD)* ryzyka fizyczne stanowią, obok ryzyk przejścia, drugą podstawową kategorię ryzyk klimatycznych.

Ryzyka fizyczne wiążą się z jednorazowymi intensywnymi zjawiskami pogodowymi, takimi jak wzmożone deszcze, burze czy huragany oraz z bardziej utrwalonymi zmianami „trendów" klimatycznych prowadzących np. do stałego obserwowalnego wzrostu temperatur czy podnoszenia się poziomu mórz.

Punkty wydobywcze PGNiG na terenie Polski i szelfu norweskiego nie są narażone na tak drastyczne zmiany, jak np. te, z którymi zmagają się rosyjskie przedsiębiorstwa wydobywcze na Syberii, gdzie topnienie wiecznej zmarzliny prowadzi do destabilizacji istniejącej infrastruktury. Niemniej, rosnące temperatury w obszarach około zwrotnikowych mogą utrudniać działalność np. w Pakistanie, gdzie poszukiwania prowadzone są przez spółkę zależną PGNiG. PGNiG monitoruje więc wszystkie tego rodzaju ryzyka, biorąc je pod uwagę przy podejmowaniu dalszych decyzji biznesowych, a także stara się zabezpieczać istniejące miejsca odwiertów przed anomaliami pogodowymi mogącymi doprowadzić do zniszczenia infrastruktury wydobywczej.

4.3.3 Szanse dla PGNiG

PGNiG stara się dostosowywać swoją strategię i możliwości operacyjne tak, aby jak najlepiej wykorzystać pojawiające się szanse.

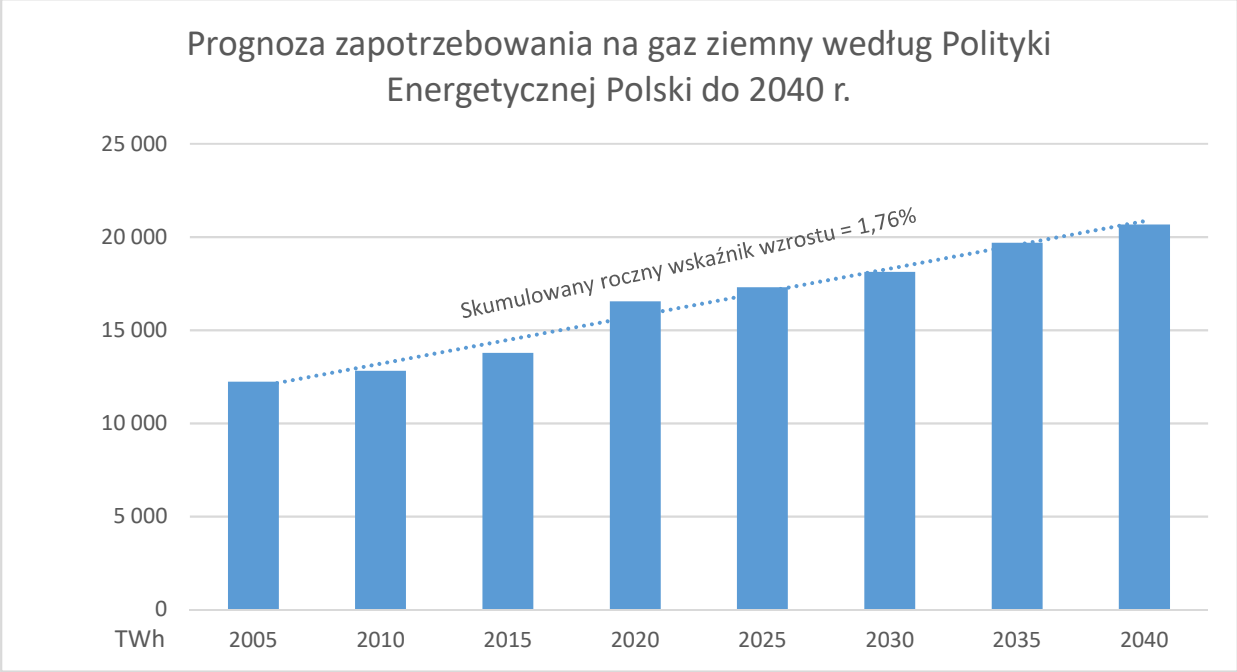
4.3.3.1 Polityka energetyczna Polski do 2040 r.

PGNiG aktywnie angażuje się w transformację energetyczną Polski, której ścieżka wytyczona jest przez Politykę energetyczną Polski do 2040 r. (PEP2040) i politykę energetyczno-klimatyczną Unii Europejskiej. Implikacje PEP2040 i obecnych trendów światowych są dużą szansą dla PGNiG, gdyż jednoznacznie traktuje ona gaz ziemny jako „paliwo przejściowe", które będzie w kolejnych latach zastępować w miksie energetycznym węgiel stanowiący dotychczas podstawę polskiej energetyki. W celu przyśpieszenia transformacji małych źródeł ciepła w gospodarstwach domowych, PGNiG OD przystąpił do programu „Czyste powietrze", podpisując w styczniu 2020 r. porozumienie z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Rola PGNiG OD polega przede wszystkim na weryfikacji dostępu do sieci gazu ziemnego odbiorców zainteresowanych użytkowaniem gazu do celów grzewczych.

[16] Komisja Europejska, Komunikat dotyczący strategii UE na rzecz ograniczenia emisji metanu, s. 4.
[17] https://www.fsb-tcfd.org/

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Rys. 5 Prognozy zapotrzebowania na gaz ziemny według Polityki Energetycznej Polski do 2040 r.



4.3.3.2 Strategia UE w zakresie wodoru

Drugą, średnio- i długoterminową szansę dla PGNiG stanowią plany Komisji Europejskiej dotyczące rozwoju rynku wodoru w Unii Europejskiej. W swojej strategii z lipca 2020 r. Komisja wskazuje na kluczową rolę wodoru niskoemisyjnego produkowanego z paliw kopalnych takich, jak gaz ziemny przy jednoczesnym wychwytywaniu dwutlenku węgla w instalacjach CCUS w drodze do pełnej dekarbonizacji wodoru[18]. Biorąc pod uwagę, że dzisiaj znakomita większość wodoru używanego w przemyśle produkowana jest w procesie reformingu parowego z gazu ziemnego, PGNiG wydaje się być naturalnie uwarunkowany do wzięcia udziału w tym procesie. Stąd też projekty PGNiG zmierzające do przemysłowego magazynowania wodoru i przesyłu tego gazu siecią dystrybucyjną.

4.4 Zarządzanie ryzykiem klimatycznym

W odpowiedzi na ryzyka i szanse związane z klimatem PGNiG wprowadziło odpowiednie zmiany w strukturze wewnętrznej spółki i organizacji ich prac.

PGNiG wyznaczyło Członka Zarządu bezpośrednio odpowiedzialnego za kwestie związane z klimatem. Kompetencje w tym zakresie zostały przekazane Członkowi Zarządu ds. Strategii i Regulacji w PGNiG SA.

4.5 Oddziaływanie GK PGNiG na klimat i środowisko

Opisane powyżej ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatu stanowią podstawowy punkt odniesienia dla działalności Grupy PGNiG, wpływając na decyzje biznesowe podejmowane przez PGNiG i kształtowanie dalszych kierunków rozwoju.

Mając jednak na uwadze wyznawane przez PGNiG wartości, a w szczególności zobowiązanie dążenia do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju przyjętych przez ONZ w 2015 r., dla PGNiG szczególnie istotny jest aspekt oddziaływania PGNiG na klimat, środowisko i otoczenie.

PGNiG co roku zbiera i ujawnia dane dotyczące swojego oddziaływania na środowisko w ramach sprawozdań na temat informacji niefinansowych, czego efektem jest niniejsze sprawozdanie oraz coroczny raport zintegrowany. Przy pracy nad tymi dokumentami wykorzystywane są standardy raportowania niefinansowego, takie jak Global Reporting Initiative (GRI) czy wytyczne branżowe „Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry" oraz wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem, wydanym przez Komisję Europejską w komunikacje nr 2019/C 209/01 i zaleceniach opublikowanych przez TCFD, obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych. Takie podejście pozwala PGNiG odzwierciedlić swój wpływ na ekosystem, przy przestrzeganiu zasady publikacji informacji istotnych (ang. materiality).

[18] Komunikat Komisji, Strategia w zakresie wodoru na rzecz Europy neutralnej dla klimatu, Bruksela, 8.07.2020 r., str. 6.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Biorąc pod uwagę dotychczasowe informacje niefinansowe, głównym obszarem oddziaływania przez PGNiG na klimat i środowisko są emisje gazów cieplarnianych. Poza tym PGNiG monitoruje swój wpływ i stara się ograniczać jego skutki na m.in. bioróżnorodność, zasoby wodne oraz gospodarkę odpadami. Jednak to działania redukcyjne w zakresie emisji CO_2, CH_4 oraz innych substancji zanieczyszczających stanowią główny przedmiot uwagi ze strony PGNiG. Zarządzanie emisjami PGNiG traktuje strategicznie, gdyż znajdują się w głównym miejscu na matrycy istotności (materiality matrix).

W związku z tym w ciągu ostatnich lat działalności PGNiG pojawiły się dwa wyraźne trendy: pierwszy - spadkowy w zakresie emisji wszystkich gazów cieplarnianych i substancji zanieczyszczających, drugi - rosnący w zakresie zagospodarowywania tych ostatnich. Chcąc jednak w pełni zaangażować się w drogę UE do neutralności klimatycznej w 2050 r. wytyczoną przez Europejski Zielony Ład, PGNiG planuje intensyfikację swoich działań w zakresie łagodzenia wpływu na klimat, dążąc przede wszystkim do redukcji emisji CO_2. Plany te obejmują działania we wszystkich obecnych segmentach działalności Grupy PGNiG oraz rozwój nowych linii biznesowych.

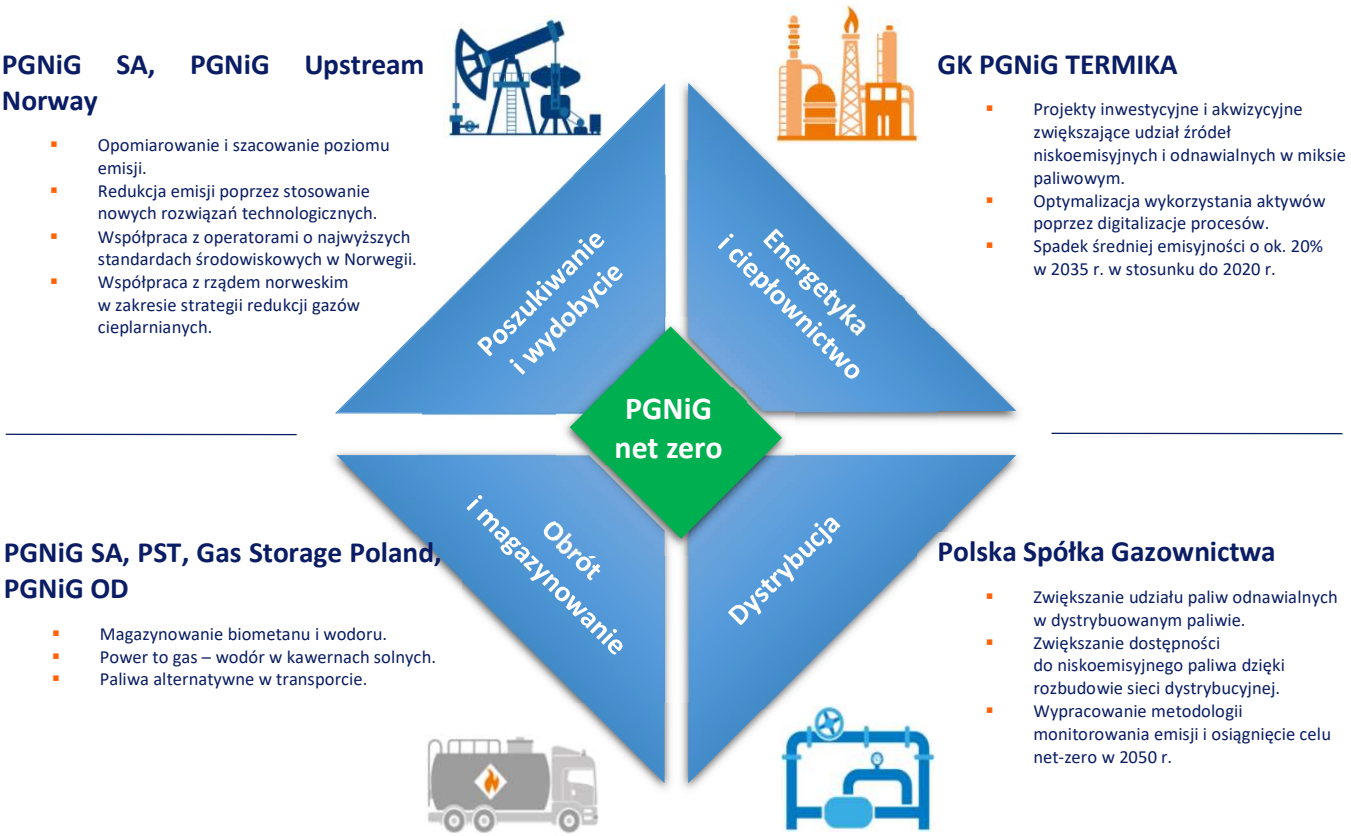
4.6 Droga PGNiG do neutralności klimatycznej

Dążenia w kierunku neutralności klimatycznej angażują wszystkie segmenty działalności PGNiG. Każdy z nich podejmuje kluczowe działania w celu gruntownej przemiany swojej działalności w celu ograniczenia wpływu na klimat i środowisko. Koncentrują się one wokół odnawialnych źródeł energii (OZE): energetyce wiatrowej i fotowoltaice, biometanie oraz energetyce prosumenckiej.

Poza tym PGNiG planuje horyzontalne działania, pozwalające ograniczyć ślad węglowy, m.in. poprzez zastąpienie floty samochodowej pojazdami zeroemisyjnymi i zwiększenie efektywności energetycznej, montaż instalacji fotowoltaicznych na obiektach GK PGNiG oraz cyfryzację obiegu dokumentów.

Wszystkie działania pro-klimatyczne Grupy służą redukcji negatywnego wpływu na środowisko i mają pozytywny wpływ na relacje z otoczeniem. Poniżej przedstawiono graficznie i opisano inicjatywy podejmowane przez PGNiG i poszczególne segmenty Grupy.

Rys. 6 Kierunki działań GK PGNiG w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej wg Polityki ESG GK PGNiG



4.6.1 Poszukiwanie i wydobycie

Ten segment stanowi jeden z czterech najważniejszych segmentów działalności PGNiG, w którym Spółka dokonuje co roku największych nakładów inwestycyjnych. PGNiG jest największym producentem gazu ziemnego w Polsce odpowiedzialnym za ponad 90% krajowego wydobycia błękitnego paliwa.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Główny wpływ na środowisko i klimat działalności w tym segmencie wynika z emisji metanu, który wymieniany jest po dwutlenku węgla jako druga najważniejsza przyczyna zmian klimatycznych. Wpisując się w strategię redukcji emisji metanu Komisji Europejskiej, PGNiG zamierza wdrożyć całościowy proces redukcji emisji metanu w trakcie wydobycia gazu ziemnego ze swoich złóż.

Pierwszym krokiem w tym kierunku będzie, zgodnie ze strategią Komisji Europejskiej, dążenie do wykonania dokładnego opomiarowania poziomu emisji metanu.

Po zakończeniu tego etapu PGNiG planuje przeprowadzić porównanie emisji z należących do niego instalacji ze średnim poziomem emisji metanu w sektorze oil&gas oraz z wynikami w spółkach, których wpływ na klimat i środowisko jest najmniejszy. Porównanie to pozwoli następnie na przygotowanie strategii redukcji na kolejne lata oraz wybór technologii mających doprowadzić PGNiG do postawionych celów. Wdrażanie tych działań planowane jest w pierwszej kolejności w instalacjach PGNiG znajdujących się na terenie Norwegii, gdzie spółka, według obecnych założeń będzie mogła skorzystać ze współpracy z operatorami o najwyższych standardach środowiskowych oraz ze wsparcia rządu norweskiego. Rozwiązanie tam sprawdzone będą następnie implementowane do instalacji wydobywczych w Polsce oraz w innych częściach świata.

Ponadto, w segmencie tym planowane są prace nad projektami dotyczącymi zmniejszenia emisji CO_2 i zużycia ON w silnikach wysokoprężnych przez zastosowanie mieszanki paliwowo gazowej CNG oraz zmniejszenia zużycia energii elektrycznej i ograniczenia emisji CO_2, poprzez montaż instalacji fotowoltaicznych (Exalo Drilling).

4.6.2 Energetyka i ciepłownictwo

Segment Wytwarzania (Energetyka i Ciepłownictwo) stanowi główne źródło emisji CO_2 bezpośrednio pochodzącej z działalności Grupy PGNiG. Wynika to z oparcia procesu produkcji energii elektrycznej i ciepła przez spółki z GK PGNiG głównie na węglu kamiennym. W związku z tym PGNiG planuje w nadchodzącej dekadzie odejście od wykorzystania tego paliwa i zastąpienie go paliwami niskoemisyjnymi i zeroemisyjnymi.

W połowie grudnia 2021 r. uruchomiony został w Elektrociepłowni Żerań blok gazowo-parowy, który zastąpił dotychczasowe jednostki węglowe. Emisje CO_2 na tę samą jednostkę paliwa z bloku CCGT będą 1,68 razy mniejsze niż z istniejących jednostek węglowych.

Ponadto w Elektrociepłowni Siekierki planowana jest budowa bloku wielopaliwowego, który odbuduje ubytek mocy cieplnej i elektrycznej, powstały po wyłączeniu najstarszych jednostek węglowych, w technologii umożliwiającej zwiększenie udziału paliw niskoemisyjnych (biomasa i RDF), a także zagospodarowanie pozostałego wolumenu przetworzonych odpadów komunalnych (RDF) w aglomeracji warszawskiej. Projekt budowy jednostki wielopaliwowej wpisuje się w nowe cele i dążenia do neutralności klimatycznej, tj. Europejski Zielony Ład, jak także w Politykę Energetyczną Polski do 2040 r. Główną zaletą projektu jest planowana redukcja emisji CO_2 w PGNiG TERMIKA w zakresie od 300 do 400 tys. ton rocznie oraz zwiększenie udziału ciepła odnawialnego. Realizuje to wymagania: Dyrektywy w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych, Dyrektywy w sprawie charakterystyki energetycznej budynków, nowego pakietu regulacji prawnych UE „FIT for 55", dotyczące efektywnych systemów ciepłowniczych. Tym samym, zakłada się, że jednostka wielopaliwowa będzie zdecydowanie bardziej ekologicznym źródłem produkcji ciepła i energii elektrycznej, niż dotychczasowe kotły węglowe wykorzystywane w Elektrociepłowni Siekierki. W dalszej kolejności w roku 2026 planuje się budowę bloku gazowo-parowego, który w pełni wyeliminuje produkcję energii elektrycznej i ciepła z węgla w EC Siekierki.

W efekcie powyższych inwestycji w latach 2021-2030 udział węgla w miksie paliwowym Grupy PGNiG spadnie do ok. 40 p.p. W dużej mierze zostanie zastąpiony gazem ziemnym, ale za sprawą inicjatyw opisanych poniżej również źródłami zeroemisyjnymi.

W ramach planowanych inwestycji i modernizacji dotyczących aktywów konwencjonalnych, które będą miały znaczący wpływ na obniżenie udziału spalanego węgla w miksie paliwowym w aktywach ciepłowniczych Grupy, realizowane będą modernizacje i budowa elektrociepłowni.

4.6.3 Obrót i magazynowanie

Ten segment emituje śladowe ilości CO_2. Tutaj problemem jest niekontrolowana emisja metanu w trakcie magazynowania. PGNiG planuje objąć go działaniami podobnymi do tych, które opisano szczegółowo w ramach segmentu Poszukiwanie i Wydobycie po dokładnym opomiarowaniu emisji, podjęte zostaną kroki w celu ich maksymalnego ograniczenia.

Jednakże środki, które PGNiG przede wszystkim planuje przedsięwziąć w tym segmencie, przyczyniając się do osiągnięcia unijnego celu neutralności klimatycznej w 2050 r. związane są z poszerzeniem oferty o produkty zeroemisyjne i związane z nimi usługi, co pozwoli na ograniczenie emisji CO_2.W tym celu PGNiG będzie stopniowo uzupełniać swoje produkty o gazy zeroemisyjne (wodór, biometan), a także dostosowywać infrastrukturę magazynową w ten sposób, aby mogła ona być wykorzystywana do magazynowania tych gazów.

Obecnie PGNiG prowadzi projekty B+R+I w zakresie magazynowania wodoru w kawernach solnych. W perspektywie lat 2030 i 2050 możliwa będzie operacjonalizacja i komercjalizacja wyników tych prac. Produkcja samego wodoru i biometanu planowana jest natomiast w ramach nowej linii biznesowej OZE. Na razie pozostaje ona jednak na etapie prac badawczo-rozwojowych.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4.6.4 Dystrybucja

Działalność szkodliwa dla środowiska i klimatu w tym segmencie związana jest przede wszystkim z „ucieczką" metanu podczas przesyłu gazu ziemnego. W celu przeciwdziałania temu zjawisku spółki z Grupy PGNiG planują, podobnie jak w segmentach Poszukiwanie i Wydobycie oraz Obrót i Magazynowanie, w pierwszej kolejności przeprowadzić dokładny monitoring emisji, który pozwoli następnie na zaprojektowanie odpowiednich działań mających na celu ich maksymalne ograniczenie.

Ponadto, w związku z ww. planami poszerzenia oferty produktowej przez PGNiG o gazy zero- i niskoemisyjne, spółka z Grupy PGNiG - PSG będzie analizować możliwość dostosowania istniejącej infrastruktury dystrybucyjnej do przesyłu np. wodoru i biometanu oraz alternatywnie koszty związane z budową nowych, dedykowanych dla tych paliw gazociągów. Projekty w tym zakresie są na razie na etapie prac badawczo-rozwojowych, prowadzonych w ramach Grupy PGNiG przez Centralne Laboratorium Pomiarowo-Badawcze.

4.6.5 Nowa linia biznesowa – OZE

Odnawialne źródła energii odgrywają coraz większą rolę, stąd w 2020 r. w ramach tzw. „Zielonego zwrotu" rozpoczęto proces dywersyfikacji prowadzonej działalności.

Przyszłość należeć będzie do źródeł zeroemisyjnych i spółka musi być przygotowana na długoterminową transformację w tę stronę, tymczasem dostarczając polskiej gospodarce „paliwo przejściowe". Pozostając spółką paliwową, która w przyszłości może stopniowo zastępować gaz ziemny wodorem i biometanem, PGNiG planuje również inwestycje w technologie, które napędzają dzisiejszy wzrost mocy w sektorze elektroenergetycznym, tj. farmy wiatrowe i instalacje fotowoltaiczne.

4.7 Najważniejsze dane środowiskowe

4.7.1 Wykorzystywane materiały i surowce

(GRI 301-1)

Tab. 6 Zużycie surowców i paliw w GK PGNiG w latach 2020-2021

Zużycie surowców i paliw ogółem	2021*		2020	
	[mln m^3]	[mln Mg]	[mln m^3]	[mln Mg]
gaz ziemny	586,7	-	440,8	-
w tym PGNiG	*235,1*	-	*301,8*	-
węgiel kamienny	-	2,8	-	2,6
węgiel brunatny	-	-	-	-
biomasa	-	0,3	-	0,3

* Dane za 2021 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 cieplnej w GK PGNiG. Węgiel kamienny jest używany do produkcji energii elektrycznej i ciepła głównie w elektrociepłowniach GK PGNiG TERMIKA, podczas gdy gaz ziemny zużywany jest w pozostałych spółkach do ogrzewania budynków, produkcji ciepła, energii (w tym także do produkcji energii elektrycznej w procesie ko- i trigeneracji) oraz procesów technologicznych, takich jak zasilanie pogrzewaczy ropy naftowej w procesie odsiarczania i odsalania, a także zasilania kotłów, silników tłoczni gazu, turbin gazowych oraz dopalania gazów odpadowych.

W 2021 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 spalanego na flarach są zależne od liczby i długości prowadzonych testów na nowych odwiertach badawczych i oddawanych do eksploatacji.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4.7.2 Zużycie energii w GK PGNiG

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

Tab. 7 Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2020-2021

Zużycie energii		2021*		2020	
		GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych	energii elektrycznej [GWh]	899,1	70,8	867,7	89,1
	ciepła [MJ]	5 846 395 965	5 289 667 950	7 426 676 582	6 953 628 170
	pary [MJ]	302 342 062	302 342 062	317 760 354	317 760 354
	chłodzenia [MJ]	1 962 954	-	2 873 574	-
Wytworzonej we własnym zakresie z surowców odnawialnych	energii elektrycznej [GWh]	44,0	12,6	35,1	-
	ciepła [MJ]	13 837 552	-	15 465 680	-
	pary [MJ]	-	-	-	-
	chłodzenia [MJ]	-	-	-	-
Zakupionej z sieci	energii elektrycznej [GWh]	182,1	125,4	196,9	137,8

* Dane za 2021 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

W 2021 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. Odnotowano ponad 25 proc. wzrost ilości wytworzonej energii elektrycznej we własny zakresie z surowców odnawialnych przy niewielkim niespełna 4 proc. wzroście ilości energii elektrycznej wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych w stosunku do poprzednie roku oraz przy spadku zakupu jej z sieci (7,5%).

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

4.7.3 Zużycie wody w GK PGNiG

Tab. 8 Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2020-2021

Wody (mln m^3)	2021		2020	
	GK PGNiG*	PGNiG*	GK PGNiG	PGNiG
powierzchniowe pobierane z ujęć własnych	252,9	-	152,6	-
podziemne pobierane z ujęć własnych	0,3	0,2	0,4	0,3
gromadzone z opadów	-	-	-	-
kupowane z sieci wodociągowej, ujęć wód powierzchniowych i podziemnych	1,9	0,1	1,8	0,2

* Dane za 2021 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, sita wibracyjne, wirówki, odmulacze i piaskowniki. Wytrącone z płuczki okruchy skalne trafiają do stalowych zbiorników, skąd na bieżąco są odbierane przez uprawnione podmioty zewnętrzne i transportowane bezpośrednio na instalacje odzysku lub unieszkodliwiania odpadów.

Ogólny wzrost zużycia wody pobranej z wód powierzchniowych w 2021 r. wynikał z uruchomienia nowego bloku parowo-gazowego w EC Żerań (TERMIKA). Natomiast w PGNiG odnotowano niewielki spadek wody kupowanej z wodociągów ze względu na mniejszą obsadę pracowników na obiektach i w biurach spowodowaną obostrzeniami dot. trwającej pandemii covid-19. Dodatkowo na terenie KRNiGZ Dębno (PGNiG) woda zużywana na cele technologiczne w 2021 r. była pobierana z ujęć własnych, a nie z wodociągu, jak to miało miejsce w latach ubiegłych, co zmniejszyło zakup wody z sieci wodociągowej.

4.7.4 Wpływ na bioróżnorodność

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

W 2021 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Tab. 9 Najważniejsze przedsięwzięcia spółek GK PGNiG mające wpływ na bioróżnorodność

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
1	Jastrzębiec 3D (Geofizyka)	Lubelskie, podkarpackie (Biszcza, Potok Górny, Tarnogród, Kuryłówka, Adamówka)	Brak	Brak	Krótkotrwały, tylko podczas realizacji przedsięwzięcia (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu). Odwracalny po zakończeniu prac.	Brak
2	Łagiewniki 3D (Geofizyka)	Wielkopolskie (Grodzisk Wlkp., Granowo, Kamieniec, Duszniki, Opalenica, Buk, Dopiewo, Komorniki, Stęszew, Mosina)	Natura 2000: Dolina Mogielnicy PLH300033, Ostoja Wielkopolska PLH300010, Będlewo - Byczyny PLH300039, Ostoja Rogalińska PLB300017.	Parki narodowe: Wielkopolski Park Narodowy; Otulina Wielkopolskiego Parku Narodowego.	Krótkotrwały, tylko podczas realizacji przedsięwzięcia (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu). Odwracalny po zakończeniu prac.	Brak.
3	Pecna - Brodnica 3D (Geofizyka)	Wielkopolskie (Komorniki, Kórnik, Mosina, Puszczykowo, Stęszew, Czempiń, Brodnica, Śrem)	Rezerwat przyrody: Krajkowo; Parki krajobrazowe: Rogaliński PK, PK im. Generała Dezyderego Chłapowskiego; Natura 2000: Rogalińska Dolina Warty PLH300012, Będlewo - Bieczyny PLH300039, Ostoja Rogalińska PLB300017.	Natura 2000: Ostoja Wielkopolska PLH300010, Wielkopolski Park Narodowy; Otulina Wielkopolskiego Parku Narodowego, otulina Rezerwatu Przyrody Goździk Siny w Grzybnie.	Krótkotrwały, tylko podczas realizacji przedsięwzięcia (środki transportu, rozkładanie i zbieranie sprzętu). Odwracalny po zakończeniu prac.	Brak
4	KPMG Kosakowo – budowa kawern w ramach klastra B (GSP).	Pomorskie (Kosakowo)	Natura 2000: Obszar Specjalnej Ochrony Zatoka Pucka PLB220005, Natura 2000: Specjalny Obszar Ochrony Zatoka Pucka i Półwysep Helski PLH220032.	Nadmorski Park Krajobrazowy, Rezerwat Mechelińskie Łąki	Odwracalny	Odwracalny
5	Budowa gazociągu Witkowo - Września wraz z KZZU Opatówko odcinek Witkowo (PSG)	Wielkopolskie (Witkowo/Września)	Obszar chroniony krajobrazu Powidzko - Bieniszewski	Grądy w Czerniejewie PLH300050, oddalony o ok. 50 m	Brak	Brak
6	Budowa gazociągu wysokiego ciśnienia Latkowo-Wrzosy (PSG)	Kujawsko – pomorskie (Latkowo, Pławin, Wielowieś, Ludkowo, Piechcin, Zalesie Barcińskie, Barcin, Żnin, Jaroszewo, Wrzosy)	n/d	Obszar Chronionego Krajobrazu Jezior Żnińskich Obszar Chronionego Krajobrazu Jezior Żędowskich Ostoja Barcińsko Gąsawska	Z uwagi na charakter analizowanej inwestycji oraz przyjęty zakres robót i działań minimalizujących nie przewiduje się negatywnego wpływu względem środowiska.	Z uwagi na charakter analizowanej inwestycji oraz przyjęty zakres robót i działań minimalizujących nie przewiduje się negatywnego wpływu względem środowiska.
7	Budowa gazociągu wysokiego ciśnienia MOP 6,3 DN 500 relacji Kalisz-Sieradz (PSG)	Łódzkie, wielkopolskie (Goszczanów, Błaszki, Warta, Wróblew, Sieradz, Ceków-Kolonia, Koźminek, Lisków)	Obszar Specjalnej Ochrony Ptaków 'Zbiornik Jeziorsko' 100202, Nadwarciański Obszar Chronionego Krajobrazu	Nie dotyczy	Brak	Tak
8	Budowa gazociągu wysokiego ciśnienia MOP 6,3 DN 500 relacji Sieradz - Piotrków Trybunalski w ramach inwestycji pn.: "Budowa gazociągu Kalisz-Sieradz-Meszcze wraz z infrastrukturą	Łódzkie, wielkopolskie (Sieradz, Burzenin, Konopnica, Widawa, Rusiec, Szczerców, Kluki, Bełchatów, Wola Krzysztoporska)	18 km przez Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Widawki, Nadwarciański Obszar Chronionego Krajobrazu - 5,75 km, Park Krajobrazowy Międzyrzecz rz. Warty i Widawki - 9,54 km	Nie dotyczy	Brak	Tak

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	niezbędną do jego obsługi na terenie województwa łódzkiego i wielkopolskiego" (PSG)					
9	Budowa sieci gazowej średniego ciśnienia z rur PE o nominalnym ciśnieniu gazu do 0,5 MPa, dz. 10 (PSG)	Zachodniopomorskie (Połczyn-Zdrój)	Obszar Natura 2000 „Ostoja Drawska"	Nie dotyczy	Z uwagi na niewielką skalę inwestycji, nie przewiduje się negatywnego oddziaływania przedsięwzięcia na cele i przedmioty ochrony ww. obszaru.	Inwestycja: - nie spowoduje pogorszenia stanu zachowania siedlisk gatunków zwierząt, dla których ochrony obszar został wyznaczony, - nie wpłynie negatywnie na gatunki, dla których ochrony obszar ten został wyznaczony, - nie pogorszy integralności obszaru Natura 2000 "Ostoja Drawska" lub jego powiązań z innymi obszarami.
10	Budowa sieci gazowej średniego ciśnienia z rur PE o nominalnym ciśnieniu gazu do 0,5 MPa, dz. 67 (PSG)	Zachodniopomorskie (Połczyn-Zdrój)	Obszar Natura 2000 „Ostoja Drawska"	Nie dotyczy	Realizacja inwestycji nie spowoduje zmniejszenia bioróżnorodności obszaru Natura 2000.	Inwestycja: - nie spowoduje pogorszenia stanu zachowania siedlisk gatunków dla których ochrony obszar został wyznaczony, - nie wpłynie negatywnie na gatunki, dla których ochrony obszar ten został wyznaczony.
11	Rekultywacja składowiska odpadów paleniskowych EC Siekierki przy ul. Włóki "Zawady". (Termika)	Mazowieckie (Warszawa)	Warszawski Obszar Chronionego Krajobrazu	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Wisły	Rekultywacja hałd popiołowych na docelowe tereny do rekreacji i sportu.	Nie dotyczy
12	Badania sejsmiczne 2D i 3D Sierpowo (PGNiG)	Zachodniopomorskie, wielkopolskie, pomorskie (Biały Bór, Szczecinek, Borne Sulinowo, Barwice, Grzmiąca, Rzeczenica, Czarne, Debrzno, Człuchów, Okonek)	Obszary Natura 2000: Ostoja Drawska PLB320019, Dorzecze Parsęty PLH320007, Bagno i Jezioro Ciemino PLH320036, Jezioro Śmiadowo PLH320042, Dolina Piławy PLH320025, Diabelskie Pustacie PLH320048; Rezerwaty przyrody: Dęby Wilczkowskie, Bagno Ciemino, Wrzosowiska w Okonku (tereny rezerwatów zostały wyłączone z realizacji prac); Obszary Chronionego Krajobrazu: Pojezierze Drawskie, Jeziora Szczecineckie, Dolina Piławy, Dolina rzeki Płytnicy (gm. Szczecinek), Dolina rzeki Płytnicy (gm. Borne Sulinowo), Las Drzonowski, Okolice Żydowo - Biały Bór; Użytki ekologiczne: Szuwary nad Jeziorem Wielimie, Bórbagno nad Kutrami, Torfowisko w Lasku Zachodnim, Torfowisko przy szosie, Torfianki w Jelenim Ruczaju, Torfowisko Raciborki, Torfowisko Wybudowanie, Szare Maleńkie, Mechowiska Płociczno, Torfowisko nas	Nie dotyczy	Wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt.	Nie dotyczy

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
			Czarnym, Torfowisko Wyspowe;			
13	Badania sejsmiczne 3D Pecna-Brodnica (PGNiG)	Wielkopolskie (Stęszew, Komorniki, Puszczykowo, Mosina, Kórnik, Czempiń, Brodnica, Śrem)	Obszary Natura 2000: Rogalińska Dolina Warty PLH 300012, Ostoja Rogalińska PLB 300017, Będlewo-Bieczyny PLH 300039, Ostoja Wielkopolska PLH 300010; Rezerwaty przyrody: Krajkowo, Goździk Siny w Grzybnie wraz z otuliną (wyłączone z prowadzenia prac); Parki Krajobrazowe: Rogaliński, im. Generała Dezyderego Chłapowskiego; Użytki ekologiczne: Potop, Żowiniec	Otulina Wielkopolskiego Parku Narodowego	Wzmożony ruch pojazdów, prowadzenie badań sejsmicznych z użyciem ciężkiego sprzętu lub z użyciem dynamitu, czasowe płoszenie zwierząt.	Nie dotyczy
14	Budowa fundamentu i instalacji zasilania elektrycznego dla żurawia pompowego na terenie strefy przyodwiertowej Połęcko 3k, 4k KRNiGZ Radoszyn (PGNiG)	Lubuskie (Maszewo)	Obszary Natura 2000: Krośnieńska Dolina Odry PLH080028, Dolina Środkowej Odry PLB080004, Krzesiński Park Krajobrazowy	Nie dotyczy	Hałas, wzmożony ruch pojazdów, wykopy, zniszczenie wierzchniej warstwy gleby.	Nie dotyczy
15	Budowa rurociągu odprowadzającego wody zaolejone z zestawów tłocznych na terenie Tłoczni Gazu Ziemnego Załęcze (PGNiG)	Dolnośląskie (Wąsosz)	Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Hałas, wykopy, zniszczenie wierzchniej warstwy gleby.	Nie dotyczy
16	Demontaż, wymiana uszczelnienia i ponowny montażu kryz pomiarowych oraz przetworników ciśnienia na instalacji technologicznej KRNiGZ Lubiatów (PGNiG)	Lubuskie (Drezdenko)	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie kopalni.	Nie dotyczy
17	Modernizacja i remont elementów instalacji technologicznych na terenie KRNiGZ Lubiatów (PGNiG)	Lubuskie (Drezdenko)	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie zajętym pod kopalnię.	Nie dotyczy
18	Modernizacja podparć rurociągów pary łączących parownik LP ze zbiornikiem LP na PMG Wierzchowice (PGNiG)	Dolnośląskie (Czarnogoździce)	Obszar Natura 2000 Ostoja nad Baryczą PLH020041, Park Krajobrazowy Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie instalacji PMG Wierzchowice.	Nie dotyczy
19	Modernizacja systemu detekcji gazu i pożaru FDPS/GDS na PMG	Dolnośląskie (Czarnogoździce)	Obszar Natura 2000 Ostoja nad Baryczą PLH020041, Park Krajobrazowy Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie instalacji PMG Wierzchowice.	Nie dotyczy

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	Wierzchowice (PGNiG)					
20	Modernizacja systemu komunikacji KRNIGZ Dębno (PGNiG)	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie kopalni.	Nie dotyczy
21	Montaż izolacji termicznej i taśm grzewczych na instalacji: systemu próżniowego, odwodnienia rurociągów pary oraz stacji obejściowych zrzutowych PMG Wierzchowice (PGNiG)	Dolnośląskie (Czarnogoździce)	Obszar Natura 2000 Ostoja nad Baryczą PLH020041, Park Krajobrazowy Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie instalacji PMG Wierzchowice.	Nie dotyczy
22	Odwiert Brońsko-31H (prace wiertnicze, likwidacja terenu po wiertni) (PGNiG)	Wielkopolskie (Śmigiel)	Obszar Natura 2000 Wielki Łęg Obrzański PLB300004	Nie dotyczy	Odwiert zlokalizowany na gruntach użytkowanych rolniczo – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac.	Stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt.
23	Odwiert Brońsko-32 (prace wiertnicze, likwidacja terenu po wiertni) (PGNiG)	Wielkopolskie (Wielichowo)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Odwiert zlokalizowany na gruntach użytkowanych rolniczo – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac.	Stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt.
24	Otwór Bystrzek-1 (prace wiertnicze, likwidacja otworu oraz terenu po wiertni) (PGNiG)	Wielkopolskie (Śrem)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Odwiert zlokalizowany na gruntach przeznaczonych pod zalesienie, ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac.	Stałe oświetlenie wiertni, hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt.
25	Otwór Chałupczyn-1 (prace wiertnicze) (PGNiG)	Lubuskie (Lubrza)	Obszar Chronionego Krajobrazu Rynna Paklicy i Ołoboku	Nie dotyczy	Otwór zlokalizowany na gruntach leśnych – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac. Obszar prac poddano inwentaryzacji przyrodniczej oraz uzyskano decyzje derogacyjne 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.
26	Otwór Grodzewo-1 (likwidacja terenu po wiertni) (PGNiG)	Wielkopolskie (Śrem)	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Otwór zlokalizowany na gruntach leśnych – ograniczenie użytkowania terenu ze względu na prowadzenie prac Obszar prac poddano inwentaryzacji przyrodniczej oraz uzyskano decyzje derogacyjne na odstępstwa od zakazów w stosunku do chronionych gatunków roślin i zwierząt oraz zezwolenie na płoszenie zwierzyny łownej.	Hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
27	otwór Lisiniec-1 (prace przygotowawcze, prace wiertnicze) (PGNiG)	Wielkopolskie (Rzgów)	Obszar Natura 2000 Dolina Środkowej Warty PLB300002, obszar Natura 2000 Ostoja Nadwarciańska PLH300009,	Nie dotyczy	Odwiert 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 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.
28	Otwór Miłosław-7H (prace przygotowawcze, prace wiertnicze) (PGNiG)	Wielkopolskie (Miłosław)	Żerkowsko-Czeszewski Park Krajobrazowy	Nie dotyczy	Odwiert 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 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.
29	Otwór Sieraków-2H (prace wiertnicze, próby w odwiercie) (PGNiG)	Wielkopolskie (Sieraków)	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015, Sierakowski Park Krajobrazowy	Nie dotyczy	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.
30	Otwór Świniary-1 (likwidacja odwiertu) (PGNiG)	Lubuskie (Skwierzyna)	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Nie dotyczy	Odwiert zlokalizowany na terenie leśnym. Wyłączenie gruntów z produkcji leśnej, wycinka drzew i zajęcie terenu w obszarze chronionym nastąpiło na etapie prac wiertniczych. Prace likwidacyjne prowadzono w obrębie terenu zajętego wcześniej na potrzeby wiertni.	Hałas, wzmożony ruch pojazdów, płoszenie zwierząt.
31	Remont chłodnicy w zestawie sprężarkowym nr 1 na Tłoczni Załęcze (PGNiG)	Dolnośląskie (Wąsosz)	Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Prace na istniejącej instalacji tłoczni.	Nie dotyczy
32	Remont instalacji i stanowiska nalewczego LPG na terenie KRNiGZ Dębno (PGNiG)	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015	Nie dotyczy	Prace na instalacji kopalni, hałas.	Nie dotyczy
33	Remont odcinków rurociągów płynu złożowego relacji	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-DębniańskaPLB320015,	Nie dotyczy	Wzmożony ruch pojazdów, hałas, wykopy,	Nie dotyczy

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	strefy przyodwiertowe Barnówko 8 - OC Barnówko, Buszewo 4 – Mostno 8/9H i wymiana trójnika z montażem Z/O na rurociągu Gajewo 1 na strefie Buszewo 13 KRNiGZ Dębno (PGNiG)		Obszar Chronionego Krajobrazu "B" (Myślibórz), Obszar Chronionego Krajobrazu Lasy Witnicko-Dębieńskie		zniszczenie wierzchniej warstwy gleby.	
34	Remont pomieszczenia operacyjnego w budynku ochrony oraz pomieszczenia technicznego w budynku administracyjnym KRNiGZ Dębno (PGNiG)	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie kopalni.	Nie dotyczy
35	Remont regeneratora i kolumny regeneracyjnej DEG-U i odtworzenie izolacji termiczne na instalacji regeneracji glikolu OG Radziądz KGZ Załęcze (PGNiG)	Dolnośląskie (Żmigród)	Park Krajobrazowy Dolina Baryczy, Obszar Natura 2000 Dolina Baryczy PLB020001; Obszar Natura 2000 Ostoja nad Baryczą PLH020041	Nie dotyczy	Prace na istniejącej instalacji kopalni.	Nie dotyczy
36	Remont zbiornika siarki KRNiGZ Lubiatów (PGNiG)	Lubuskie (Drezdenko)	Obszar Natura 2000 Puszcza Notecka PLB300015	Nie dotyczy	Prace realizowane w obrębie instalacji technologicznej kopalni.	Nie dotyczy
37	Rozbiórka obiektów budowlanych Ośrodka Produkcyjnego Żarnowiec-W, Ośrodka Produkcyjnego Żarnowiec oraz czyszczenie instalacji technologicznej na terenie OG Dębki, przynależnych do KRNiGZ Gorzysław (PGNiG)	Pomorskie (Krokowa)	Nadmorski Park Krajobrazowy	Nie dotyczy	Prace prowadzono na terenie zajętym wcześniej na potrzeby prowadzenia wydobycia kopaliny ze złoża: zniszczenie wierzchniej warstwy gleby, wykopy, hałas, wzmożony ruch pojazdów.	Nie dotyczy
38	Wykonanie opomiarowania procesów technologicznych oraz wykonanie systemu do monitorowania i zarządzania energią KRNiGZ Dębno (strefy przyodwiertowe i OG) (PGNiG)	Zachodniopomorskie, lubuskie (Dębno, Lubiszyn)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015, Obszar Chronionego Krajobrazu "A" (Dębno-Gorzów), Obszar Chronionego Krajobrazu "B" (Myślibórz), Obszar Chronionego Krajobrazu Lasy Witnicko-Dębieńskie	Nie dotyczy	Wykopy, zniszczenie wierzchniej warstwy gleby, hałas.	Nie dotyczy
39	Wykonanie remontu łazienki w budynku administracyjno-	Dolnośląskie (Wąsosz)	Obszar Chronionego Krajobrazu Dolina Baryczy	Nie dotyczy	Prace realizowane na obiektach kopalni.	Nie dotyczy

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Lp.	Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2021 r.	Lokalizacja (województwo / gmina)	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerwaty przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000) na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach, których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	Wpływ na bioróżnorodność	
					bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
	socjalnym na terenie KGZ Załęcze - OC Załęcze (PGNiG)					
40	Wymiana słupów oświetleniowych na Ośrodku Grupowym Bogdaj III KGZ Bogdaj-Uciechów-Czeszów (PGNiG)	Wielkopolskie (Sośnie)	Park Krajobrazowy Dolina Baryczy, Obszar Natura 2000 Dolina Baryczy PLB020001, Obszar Natura 2000 Ostoja nad Baryczą PLH020041	Nie dotyczy	Prace na terenie kopalni, hałas.	Nie dotyczy
41	Wymiana szafy RCP-900 KRNiGZ Dębno Wymiana szafy RCP-0548 na KRNiGZ Dębno (PGNiG)	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015	Nie dotyczy	Prace realizowane na terenie kopalni.	Nie dotyczy
42	Wymiana zaworów na instalacjach technologicznych KRNiGZ Dębno (PGNiG)	Zachodniopomorskie (Dębno)	Obszar Natura 2000 Ostoja Witnicko-Dębniańska PLB320015	Nie dotyczy	Prace na instalacji technologicznej kopalni.	Nie dotyczy
43	Wymiana żurawia pompowego przy odwiercie Jeniniec-1 na terenie OP Jeniniec, przynależnego do KRNiGZ Zielin (PGNiG)	Lubuskie (Bogdaniec)	Obszar Chronionego Krajobrazu Gorzowsko - Krzeszycka Dolina Warty	Nie dotyczy	Hałas, wzmożony ruch pojazdów.	Nie dotyczy
44	Zagospodarowanie złoża ropy naftowej Kamień Mały (PGNiG)	Lubuskie (Górzyca, Słońsk)	Obszar Natura 2000 Ujście Warty PLC080001, Park Krajobrazowy Ujście Warty,	otulina Parku Narodowego Ujście Warty	Hałas okresowo i krótkotrwale, wykopy okresowo i krótkotrwale – na etapie budowy.	Hałas okresowo i krótkotrwale, wykopy okresowo i krótkotrwale – na etapie budowy.

4.7.5 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (Scope 1)

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

Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych wyrażona w ekwiwalencie CO_2

W GK PGNiG bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych przeliczona na ekwiwalent CO_2 generowana jest z:

- procesów energetycznego spalania paliw (gazu ziemnego, oleju napędowego, gazu płynnego, benzyny) prowadzonych w celu pozyskania energii elektrycznej i cieplnej 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Tab. 10 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG w latach 2018-2021

Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG (w tys. Mt eCO_2*)	2021**	2020	2019	2018
Upstream (Poszukiwanie i Wydobycie)	537,3	743,9	689,3	701,9
Downstream (Dystrybucja, Magazynowanie i Obrót)	109,8	102,8	107,2	101,5
Wytwarzanie	6 628,9	6 144,3	6 377,8	6 342,5
Pozostałe	3,9	2,4	2,5	3,0
Razem (GK PGNiG)	7 280,1	6 963,5	7 176,7	7 148,8

* Ekwiwalent eCO_2 liczony wg wartości GWP (Global Warming Potential Value) w 100-letnim horyzoncie czasowym (AR5) zgodne z wyt. IPCC (www.ippc.ch)
** Dane za 2021 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 blisko 4,5 proc. wzrost bezpośredniej emisji gazów cieplarnianych. Głównie spowodowany przez zwiększenie emisji CO_2 w segmencie wytwarzania (TERMIKA). Wynikało ono ze zwiększenia zużycia węgla przy produkcji energii podczas niższych temperatur zewnętrznych w 2021 r.

W segmencie Poszukiwania i Wydobycia w 2021 r. największe emisje powodowały prace w odwiertach Gilowice 3k i Kramarzówka 2 i 3, które dobiegły końca w 2021 roku. Jednocześnie cały ten segment zmniejszył emisje GHG w stosunku do poprzedniego roku.

Bezpośrednia emisja CO_2 z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS

Tab. 11 Bezpośrednia emisja CO_2 z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS w latach 2020-2021

		2021*			2020		
Nazwa instalacji EU ETS	Numer KPRU	Przydział emisji [tys. Mg]	Emisja [tys. Mg]	Pozostało/(Brakuje) [tys. Mg]	Przydział emisji [tys. Mg]	Emisja [tys. Mg]	Pozostało/Brakuje [tys. Mg]
KPMG Mogilno	PL-0898-08	3,0	15,5	(12,4)	2,8	13,3	(10,5)
Odolanów	PL-0950-08	7,2	21,7	(14,6)	10,0	27,8	(17,8)
KRNiGZ Lubiatów OC	PL-1070-13	25,1	58,5	(33,5)	39,2	62,5	(23,2)
PMG Wierzchowice	PL-1072-13	-	15,1	(15,1)	-	72,3	(72,3)
KPMG Kosakowo	PL-1076-13	1,0	5,6	(4,6)	-	5,7	(5,7)
KRNiGZ Dębno OC	PL-0563-05	17,1	33,7	(16,6)	24,3	32,7	(8,4)
EC Pruszków	PL-0026-05	12,6	130,5	(117,9)	20,8	107,5	(86,7)
EC Siekierki	PL-0027-05	244,3	3 101,1	(2 856,8)	600,6	2 731,3	(2 130,7)
EC Żerań	PL-0028-05	196,2	2 090,5	(1 894,3)	442,4	2 096,7	(1 654,2)
EC Kawęczyn	PL-0124-05	13,5	199,7	(186,2)	20,4	104,3	(83,9)
Ciepłownia Wola	PL-0125-05	0,2	12,5	(12,3)	0,4	0,5	(0,1)
CM Racibórz	PL-0297-05	6,3	48,3	(42,0)	8,5	42,4	(33,9)
CM Wodzisław Śląski	PL-0298-05	3,9	35,5	(31,7)	5,3	31,9	(26,5)
CM Żory	PL-0299-05	5,0	36,8	(31,8)	6,9	32,5	(25,7)
PTEP S.A. EC „Moszczenica"	PL-0083-05	4,5	44,1	(39,6)	21,1	44,1	(22,9)
PTEP S.A. EC „Zofiówka"	PL-0084-05	19,3	490,8	(471,5)	134,7	425,7	(291,1)
PTEP S.A. EC „Pniówek"	PL-0085-05	9,4	78,3	(68,9)	13,9	77,6	(63,7)
PTEP S.A. EC „Suszec"	PL-0086-05	3,4	24,8	(21,4)	7,1	26,6	(19,6)
PTER CC Dęblin	-	-	33,7	(33,7)	-	19,1	(19,1)
Razem		**571,8**	**6 476,9**	**(5 905,0)**	**1 358,3**	**5 954,2**	**(4 595,9)**

* Dane za 2021 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 19 instalacji GK PGNiG. W 2021 r. wielkość emisji dwutlenku węgla wzrosła o 8,8% r/r i wyniosła 6 476 855,00 Mg. Z uwagi na tendencje do rokrocznego zmniejszania wysokości darmowych przydziałów uprawnień do emisji CO_2 istnieje konieczność ich dodatkowego zakupu.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

4.7.6 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.

W 2021 r. odnotowano wzrost emisji zanieczyszczeń powietrza w ramach całej GK PGNiG. W TERMICE zwiększenie emisji CO_2 wynikało ze zwiększenia zużycia węgla spowodowanego niższymi temperaturami zewnętrznymi w 2021 r., natomiast zmniejszenie emisji SO_2 wynikało głównie z dostosowania kotłów fluidalnych do wymagań Konkluzji BAT (m.in. EC Żerań). Jednocześnie emisje zanieczyszczeń z ciepłowni i elektrociepłowni TERMIKI przyczyniają się do niewielkiego wzrostu poziomu stężeń zanieczyszczeń w Warszawie i okolicach. Teoretyczne zastąpienie systemu ciepłowniczego indywidualnymi źródłami ciepła w gospodarstwach domowych spowodowałyby znaczące pogorszenie jakości powietrza w Warszawie i okolicach.

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 (SO_2, NO_x, CO, CO_2, CH_4), pyły, węglowodory aromatyczne, aldehydy, metale ciężkie, pierwiastki metaliczne i niemetaliczne.

Tab. 12 Substancje zanieczyszczające emitowane do powietrza przez GK PGNiG w latach 2020-2021

Emisje gazów, pyłów i substancji (Mg)	2021*		2020	
	GK PGNiG	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
CO_2	6 729 067,7	354 796,2	6 242 844,5	408 675,0
CO_2 spalanie biomasa	321 602,0	-	346 955,0	-
CH_4	8 192,7	6045,3	13 348,0	11 259,8
SO_2	8 561,6	2 743,3	9 519,1	2 745,7
NO_x/NO_2	5 482,9	422,1	5 958,3	494,1
CO	1 980,2	274,5	2 161,4	325,2
Razem pyły	413,1	3,5	678,3	3,6
Razem węglowodory	337,8	184,7	252,7	170,9
H_2S	0,3	0,3	0,4	0,4
Razem	7 075 638,2	364 470,0	6 621 717,7	423 674,2

* Dane za 2021 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

4.7.7 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia

Tab. 13 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2020-2021

Ścieki	2021*		2020	
	GK PGNiG	PGNiG	GK PGNiG	PGNiG
Bytowe [tys. m^3]	387,2	47,1	340,1	20,0
Komunalne [tys. m^3]	50,0	40,0	88,4	78,0
Przemysłowe [tys. m^3]	7 232,0	17,0	8 102,9	14,7
Inne [tys. m^3]	244 976,3	23,2	146 202,1	24,2

* Dane za 2021 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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.

4.7.8 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 2021 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. 14 Sposób zagospodarowania odpadów w GK PGNiG w latach 2020-2021

Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych		Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
2021*					
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	558,0	210,6	1 127,3	-
	PGNiG	448,0	20,1	52,0	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	2 992,5	551 465,2	1 320,6	185,0
	PGNiG	122,3	431,7	1 141,2	50,0
2020					
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	157,7	230,3	1 134,8	-
	PGNiG	35,3	85,4	318,1	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	1 989,9	548 403,3	1 722,5	1 282,7
	PGNiG	99,7	961,0	1 463,5	179,7

* Dane za 2021 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

Tab. 15 Sposób zagospodarowania odpadów wydobywczych w latach 2020-2021

Odpady wydobywcze		Składowane w obiektach unieszkodliwiania [Mg]	Odzyskiwane [Mg]	Unieszkodliwiane [Mg]	Wykorzystywane powtórnie [Mg]	Magazynowane [Mg]	Składowane w górotworze[Mg]
2021*							
odpady niebezpieczne	GK PGNiG	-	138,9	413,6	-	-	-
	PGNiG	-	138,9	413,6	-	-	-
inne niż niebezpieczne	GK PGNiG	-	47 440,7	11 199,2	-	222,5	5 407,8
	PGNiG	-	32 107,2	11 199,2	-	222,5	5 407,8
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

* Dane za 2021 r. od części jednostek GK PGNiG obejmują częściowe prognozy, w momencie publikacji Sprawozdania nie było możliwości technicznej ich pełnego zweryfikowania.

4.7.9 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

W 2021 r. doszło do trzech zdarzeń środowiskowych:

1) Wyciek ropy naftowej – zanieczyszczone zostało 450 m³ podsypki piaskowej. Wyciek powstał w związku z zalaniem placu wiertni Tarnów 82k płynem złożowym (ciekłymi węglowodorami) w trakcie wykonywania testu złożowego. Podsypka znajduje się na terenie placu wiertniczego na geomembranie HDPE w warstwie o miąższości około 0,3 m. Z dotychczas przeprowadzonych badań wynika zanieczyszczenie podsypki, trwają dalsze analizy. Do momentu usunięcia podsypki i przeprowadzenia dodatkowych analiz nie można jednoznacznie stwierdzić zanieczyszczenia środowiska. (PGNiG)

2) Zanieczyszczenie ropą naftową gruntu - zanieczyszczeniu uległo ok. 256 m³ gruntu na terenie OP Dzieduszyce KRNiGZ Zielin w wyniku rozszczelnienia instalacji zrzutowej gazu ziemnego przy podziemnym zbiorniku ociekowym. Doszło do szkody w środowisku w powierzchni ziemi, w postaci jej zanieczyszczenia substancjami ropopochodnymi. Objętość wycieków nie jest znana ani możliwa do oszacowania. Teren jest obecnie poddawany bioremediacji in situ po uzgodnieniu z RDOŚ Gorzów Wlkp. w drodze decyzji administracyjnej. (PGNiG)

3) Wyciek paliwa – przelanie/przepełnienie zbiornika oleju napędowego podczas przetankowywania pomiędzy cysternami (cysterną dostawcy, a cysterną spółki). Zdarzenie miało miejsce na wynajmowanej, wybetonowanej bazie Grupy Sejsmicznej. W wyniku zdarzenia wyciekło 3250 litrów diesla, zanieczyszczając wewnętrzną instalację wód opadowych i roztopowych. Instalacja posiadała separator zabezpieczający przed przedostaniem się substancji do instalacji ogólnospławnej (byłe zakłady przemysłu tłuszczowego). Wszelkie skutki zdarzenia zostały usunięte bez skazy i wpływu na środowisko. W akcji oczyszczania terenu wykorzystywano służby Państwowej Straży Pożarnej, Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska oraz specjalistycznej firmy oczyszczającej wodociągi i kanalizację. Powstałe w wyniku zdarzenia odpady poddano utylizacji zgodnie z obowiązującym prawem. Wdrożono wszelkie zalecenia i środki profilaktyczne jako prewencja w celu eliminacji podobnych, potencjalnych zdarzeń w przyszłości. (Geofizyka)

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

5. Społeczeństwo

5.1 Opis zagadnień pracowniczych

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

Kapitał ludzki to element decydujący o wartości Spółki oraz całej GK PGNiG. Dzięki niemu możliwa jest realizacja przyjętej strategii Grupy. Na takim samym założeniu opiera się strategia personalna Spółki. Pracownicy są głównym zasobem i od ich wiedzy, umiejętności, jakości pracy i zaangażowania zależy rozwój i konkurencyjność organizacji zarówno na rynku krajowym, jak i zagranicznym.

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 umożliwia pozyskanie specjalistów i wykwalifikowanych pracowników, którzy dzięki zespołowej pracy wykorzystają swój potencjał i przyczynią się do jej rozwoju. GK PGNiG dokłada wszelkich starań, aby relacje zawodowe ze współpracownikami oparte były na zaufaniu i transparentności. Ma to na celu budowanie wzajemnej i uczciwej relacji pracownik – pracodawca, a w konsekwencji eliminację konfliktów i tworzenie efektywnej organizacji. Powyższe założenia zostały ujęte 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 wspierania poczucia współtworzenia środowiska pracy, wpływania na kulturę organizacyjną oraz realizacji własnych inicjatyw przez samych pracowników.

Kultura organizacyjna Grupy ma wspierać budowanie nowoczesnej organizacji. Stąd koncentracja Grupy na efektywnym przepływie informacji i wymianie wiedzy pomiędzy pracownikami. 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 tej publikacji pracownicy dowiadują się o inwestycjach i projektach realizowanych przez całą Grupę. Pismo pełni również rolę integrującą pracowników poprzez publikowanie informacji o ich pasjach i zainteresowaniach. Codzienna komunikacja odbywa się za pośrednictwem intranetów w poszczególnych spółkach, w których na bieżąco publikowane są aktualności i komunikaty wewnętrzne.

Istotnym zagadaniem wpływającym na jakość pracy jest zaangażowanie pracowników i możliwość samorealizacji. Dlatego PGNiG kładzie nacisk na ich udział 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 w odpowiedzi na oczekiwania pracowników. Budowa właściwej atmosfery sprawia, że pracownicy czują się doceniani, szanowani oraz mają poczucie spełnienia zawodowego. Należy podkreślić, że nie byłoby to możliwe bez poszanowania przyjętych zasad współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Kluczowym zagadnieniem wpływającym na prawidłowe relacje wewnątrz organizacji są kwestie wynagradzania i motywowania zespołu.

W 2021 roku Grupa PGNiG została wyróżniona w rankingu Forbes wśród „Najlepszych pracodawców na świecie" jako jedna z dwóch spółek z Polski. W badaniu uczestniczyło 150 tys. osób z 58 krajów, pracujących dla międzynarodowych firm i instytucji.

5.1.1 Polityka wynagradzania i benefity

(GRI 401-2)

Polityka wynagradzania w Grupie PGNiG regulowana jest przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Dzięki temu zasady są przejrzyste. Jednocześnie jednostki organizacyjne w ramach swoich struktur stosują się do wdrożonych wewnętrznych regulaminów oraz umów społecznych zawartych z organizacjami związkowymi. Jedną z kluczowych 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 gotowość do pomocy współpracowników w trakcie realizacji wspólnych zadań.

Dla nowo zatrudnionych pracowników w PGNiG istotny jest Program Adaptacji, który umożliwia im łatwe poznanie Spółki i wejście w jej struktury. Różnorodność wykonywanych zadań, możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i konferencjach oraz satysfakcja z realizacji powierzonych zadań, to tylko niektóre z aspektów motywujących pracowników do działania.

Należy podkreślić, że w GK PGNiG funkcjonuje również system premiowania kadry menadżerskiej, oparty o koncepcję zarządzania przez cele (MBO). System, obejmujący Dyrektorów i Zastępców Dyrektorów, 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 zdefiniowanie kluczowych zadań istotnych ze względu

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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 mają również prawo do otrzymania 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 za wyróżniające efekty w pracy zawodowej. Poza tym PGNiG przydziela uznaniową nagrodę projektową, skierowaną do współpracowników zaangażowanych w realizację zadań projektowych. Ponadto 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,
- dofinasowanie 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 wydarzeniach 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 pożądanych pomysłów, ma na celu wzrost satysfakcji z pracy oraz atrakcyjność pracodawcy, bazując na poczuciu przez pracowników wpływu na rzeczywistość Spółki. W 2021 roku zrealizowano osiem pomysłów pracowniczych, które pracownicy wybrali ze zgłoszonych kilkudziesięciu. Wśród nich były: *Dwie godziny dla rodziny*, które każdy pracownik mógł odebrać w okresie wiosennym; *Poznajmy się. Budowanie otwartej komunikacji* – zachęcenie pracowników do umieszczenia swoich zdjęć w narzędziach służących do komunikacji i wymiany informacji, po to aby w dobie częstej pracy zdalnej i spotkań online umożliwić lepsze poznanie

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

się pracowników; Projekty infrastrukturalne: automatyczna szczotka do czyszczenia obuwia, montaż uchwytu z czterema monitorami w dyspozytorni PMG „Wierzchowice" czy umieszczenie automatów z przekąskami i napojami w częściach biurowych.

5.1.1.1 Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PGNiG

Reguły wynagrodzenia członków Zarządu PGNiG 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 ma zastosowanie również przy ustalaniu 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. Wspomniany mnożnik wynosi 1,7 dla przewodniczącego Rady Nadzorczej, 1,6 dla wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej i sekretarza Rady Nadzorczej oraz 1,5 dla pozostałych członków Rady Nadzorczej.

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

5.1.2 Rozwój i szkolenia

(SOC-7/C1)

Inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników PGNiG to nieodłączny element polityki kadrowej Grupy. Podnoszenie kwalifikacji i aktualizacja już posiadanej wiedzy wśród pracowników wspiera 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 możliwości podnoszenia umiejętności pracowników do realizacji wyznaczonych celów. Okres pandemii COVID-19 spowodował, że organizacja w inny niż dotychczas sposób musiała prowadzić szkolenia oraz warsztaty. W celu zachowania ciągłości rozpoczętego procesu doszkalania pracowników działania w trybie on-line rozpoczęto już w roku 2020, kontynuowano je w 2021 r.

PGNiG w 2021 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 dokształcania 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.

Cała Grupa PGNiG mierzy się z podobnymi wyzwaniami w zakresie stwarzania przestrzeni dla pracowników, aby podnosili kompetencje do realizacji określonych zadań. Kształtowanie najbardziej pożądanych umiejętności i zdolności pracowników pozwalających spełniać oczekiwania rynkowe jest podstawowym priorytetem leżącym u podstaw założeń koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. Dlatego 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, a także 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 oraz 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Pracownicy rozwijają posiadany potencjał kwalifikacyjny poprzez udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Robią to także poprzez udział w różnorodnych projektach, które realizują w ramach szerokiej działalności Grupy. Rozwiązywanie bieżących problemów podczas długotrwałych kontraktów jest postrzegane przez pracowników jako najszybsza forma rozwoju zawodowego. Tego typu zaangażowanie stymuluje kreatywność, otwiera nowe możliwości wykorzystania nabytych umiejętności oraz tworzenia nowych obszarów wiedzy w organizacji. Opracowanie programów szkoleniowych wchodzi w zakres obowiązków Rzecznika ds. szkoleń, który dostosowuje je do indywidualnych umiejętności oraz aktualnie zidentyfikowanych luk i możliwości kompetencyjnych. Inwestycje w wykwalifikowanie kadry są kluczowe już od samego początku podjętej współpracy z pracownikiem i wpływają na wzrost umiejętności zawodowych całego zespołu. Pracownicy mają możliwość poszerzenia swoich kompetencji zawodowych przez udział w studiach podyplomowych, branżowych konferencjach, seminariach lub sympozjach, a także poprzez praktyki zawodowe. W zależności od zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku oraz indywidualnych potrzeb, pracownicy mogą brać udział w szkoleniach dotyczących różnych aspektów nowoczesnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, np. dotyczących ryzyka, analizy otoczenia prawnego, zagadnień związanych z obsługą klienta. W Systemie Zarządzania Szkoleniami opisano stosowane formy dokształcania, takie jak:

- 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.

5.1.3 Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową

(GRI 404-2)

Uniknięcie utraty wiedzy w przypadku odpływu danego zasobu oraz tworzenie warunków do pozostawienia jej w organizacji należą do strategicznych zadań polityki personalnej PGNiG oraz GK PGNiG. Dlatego też Grupa 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, w różnych spółkach realizowane są odmienne projekty.

W 2021 r. GSP realizowała Program Mentoringu, którego celem jest doskonalenie konkretnych umiejętności niezbędnych do efektywnej realizacji procesów zachodzących w danym obszarze merytorycznym. W programie uczestniczyło 26 pracowników zatrudnionych w Obszarze Gazowni oraz w Obszarze Infrastruktury.

W roku 2021 PGNiG Gazoprojekt zrealizował II edycję projektu „Akademia Gazoprojektu", skierowanego dla młodszych stażem pracowników, pozwalającego poznać specyfikę funkcjonowania firmy oraz realizowanych projektów. Projekt służy dzielenia się wiedzą i kreowaniu współpracy międzybranżowej. W cyklu kilkunastu wykładów wewnętrznych, w tym wykładów branżowych oraz cyklu „Wielkie Projekty Gazoprojektu" wzięło udział 55 pracowników. W Gazoprojekcie zrealizowano także szkolenia w ramach projektu Akademia Menadżera dla 44 członków kadry zarządzającej.

Natomiast w PGNiG Termika EP w 2021 roku rozpoczęto program „Lider z energią", w ramach którego przeprowadzono badanie kompetencji wśród 100 wskazanych pracowników obszaru produkcji. Wdrożenie programu było konieczne ze względu na wymianę pokoleniową oraz sukcesywne nabywanie prawa do odejść emerytalnych pracowników szczebla dozoru. Działania rozwojowe na podstawie wyników badania pracowników będą realizowane w 2022 roku.

W poszczególnych spółkach odbywały się także szkolenia specjalistyczne wewnętrzne, jak i zewnętrzne bezpośrednio związane ze specyfikacją pracy, w większości realizowane online ze względu na trwającą pandemię COVID-19.

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. Osoby przechodzące na emeryturę lub rentę mają wypłacane odprawy, np. w PSG w roku 2021 łącznie 208 osób skorzystało z takiej możliwości. 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

5.1.4 Rekrutacja i selekcja pracowników

(SOC-5/C1)

Dobór pracowników jest kolejnym istotnym elementem wpływającym na sukces Grupy. Zatrudnienie odbywa się w odpowiedzi na aktualne zapotrzebowanie i profil stanowiska. W PGNiG oraz w GK PGNiG prowadzony jest proces rekrutacji, który ma na celu wyłonienie kandydatów, dostarczających wartość dodaną całemu zespołowi. Grupa daje także możliwość obecnym pracownikom udziału w procesie rekrutacyjnym. Takie podejście umożliwia szersze wykorzystanie potencjału zatrudnionych pracowników, którzy w takiej sytuacji otrzymują 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 podczas rekrutacji 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 procesu rekrutacji i selekcji pracowników w przejrzysty sposób pozwala na odpowiedzialny dobór współpracowników i rozwój kandydatów.

Proces rekrutacji w PGNiG odbywa się za pośrednictwem systemu SAP SuccessFactors i jest odpowiedzią na występujący w komórce lub jednostce organizacyjnej wakat. Rozpoczęcie tego procesu należy do obowiązków menadżera, który składa wniosek w systemie i który następnie jest zaakceptowany przez wskazane osoby decyzyjne. W spółce obowiązuje zasada rekrutacji wewnętrznej w pierwszej kolejności, dlatego ogłoszenie rekrutacyjne najpierw publikowane jest wewnątrz organizacji i skierowane jest do pracowników GK PGNIG. Pozyskanie pracownika w wyniku rekrutacji wewnętrznej kończy proces. Dopiero w przypadku braku wyłonienia kandydata, ogłoszenie trafia na zewnętrzne portale rekrutacyjne oraz stronę internetową spółki w zakładce KARIERA.

W procesie wykorzystywane są narzędzia rekrutacyjne uwzględniające potrzeby danego stanowiska, takie jak testy analityczne, próbki pracy, testy językowe, testy merytoryczne, itp. Dobór narzędzi uzależniony jest od obsadzanego stanowiska pracy. Każda rekrutacja obejmuje również rozmowę kwalifikacyjną. Decyzja dotycząca zatrudnienia podejmowana jest na podstawie przeprowadzonych testów i rozmów, wtedy finalnie oferta zatrudnienia składana jest wybranemu kandydatowi do pracy.

Podobny proces doboru pracowników przebiega także w pozostałych spółkach GK PGNiG, dzięki dokumentom takim jak: „Standardy proces rekrutacji i doboru pracowników w GK PGNiG" oraz inne regulacje wewnętrzne jednostek, jak m.in. Regulamin pracy i „Zasady rekrutacji i doboru pracowników". Rekrutacje 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 wewnątrz Grupy, jeśli była ogłaszana rekrutacja w GK PGNiG. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalne jest jednoczesne prowadzenie procesu rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej.

5.1.5 Praktyki i staże

Jako forma odpowiedzialna społecznie oraz odpowiedzialny pracodawca PGNiG oraz GK PGNiG podejmuje działania 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-edukacyjne:

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

W 2021 roku PGNiG kontynuowało wsparcie kolejnych edycji Programu Energia dla Przyszłości. Jest to program stażowy realizowany przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska w kooperacji z czterema fundatorami stażu, czyli PGNiG oraz PGE SA, PKN Orlen i PSE SA. Celem programu jest poszukiwanie najbardziej utalentowanych studentów i absolwentów kierunków studiów istotnych dla polskiej

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

energetyki. Każdy z biorących w nim udział studentów może zdobyć konkretne umiejętności i doświadczenie z zakresu interesujących go obszarów. Szósta edycja rozpoczęła się w październiku 2021 r.

W roku 2021 ze względu na trwającą pandemię praktyki i staże odbywały się w sposób zdalny lub zostały ograniczone ze względu na panujące obostrzenia.

5.1.6 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. W GK PGNiG realizowane są dwa typy oceny pracowniczej. Jedna z nich przeprowadzana jest raz w roku – ocena roczna, druga odbywa się dwa razy do roku – ocena półroczna. Podczas oceny rocznej dokonuje się podsumowania pracy wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz na stanowiskach nierobotniczych, świadczących pracę w terenie. Natomiast do oceny półrocznej zobowiązani są pozostali pracownicy, za wyjątkiem wyższej kadry menadżerskiej objętej systemem MBO oraz radców prawnych. Ocena pracy dokonywana jest w oparciu o ocenę poniższych elementów:

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

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 należy:

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.

5.1.7 Programy promocji zdrowia dla pracowników

(GRI 403-6)

PGNiG zapewnia pracowników szeroki pakiet medyczny. Jest on dofinansowany przez pracodawcę. Pracownik płaci jedynie podatek i koszty ubezpieczenia społecznego. Dodatkowo Spółka zapewnia na korzystnych warunkach pakiety dla członków rodziny oraz pakiet stomatologiczny.

Spółka uruchomiła także platformę medyczną, przez którą można złożyć deklarację przystąpienia oraz zapisów na konkretne świadczenia. Ponadto oddany został do dyspozycji pracowników posiadających pakiety medyczne, dedykowany numer telefonu infolinii. Wśród dodatkowych usług wymienić można:

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- Bezpłatne szczepienia: raz do roku przeciwko grypie, przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu, przeciw tężcowi, przeciwko WZW typu B i A (szczepienia podstawowe, z wyłączeniem szczepień skojarzonych);
- Badania medyczne (również badanie wykonywane w trybie CITO zlecone przez lekarza); laboratoryjne (na podstawie skierowania od lekarza), diagnostyczne: elektrokardiologiczne, rentgenowskie, mammografia, tomografia komputerowa, rezonans magnetyczny i inne;
- Badania okulistyczne wraz z refundacją zakupu okularów;
- Zabiegi ambulatoryjne oraz zabiegi rehabilitacyjne;
- PGNiG nawiązało współpracę z Firmą Benefit Systems i MEDICOVERSPORT dotyczącą zakupu kart sportowych dla pracowników;
- Konsultacje psychologiczne - udostępniono pracownikom do korzystania, anonimową infolinię, która umożliwia umawianie darmowych, telefonicznych konsultacji psychologicznych. Linia została uruchomiona w celu zapewnienia pracownikom PGNiG wsparcia w sytuacjach negatywnie wpływających na ich dobrostan psychiczny i funkcjonowanie w środowisku pracy, a także na sytuację związaną z wystąpieniem pandemii COVID-19.

Większość pozostałych spółek z Grupy PGNiG także zapewnia swoim pracownikom szerokie pakiety medyczne i dodatkowe wsparcie z zakresu zdrowia fizycznego i psychicznego zarówno profilaktykę, jak i leczenie.

5.2 Stosowanie polityk i procedury należytej staranności

5.2.1 Polityki i procedury dotyczące ogólnych aspektów pracowniczych

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

Dobre relacje ze współpracownikami to podstawa sprawnego funkcjonowania każdej firmy. Dlatego PGNiG oraz GK PGNiG dba o transparentne warunki pracy. Określają je zasady Kodeksu Etycznego obowiązujące w całej Grupie. Zapisane tam wartości i przyjęte normy postępowania wskazują pożądane i zakazane postawy oraz zachowania. Ponadto obszar pracowniczy regulowany jest poprzez wewnętrzne dokumenty. W PGNiG, poza wytycznymi obowiązującymi w całej 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 kluczowych dokumentów obowiązujących GK PGNiG należy Polityka Grupy Kapitałowej PGNiG dotycząca pakietów stanowiskowych przyznawanych pracownikom. Regulacje opisane 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 także 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:

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- 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.

Kolejnym elementem polityki kadrowej jest pozyskiwanie nowych pracowników. Powyższy obszar jest regulowany przez Standardy procesów doboru i rekrutacji pracowników w Grupie Kapitałowej PGNiG. Celem tej procedury jest 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 samym środków w trakcie jednego procesu rekrutacyjnego celem zachowania jednolitej weryfikacji;
- zasady ochrony danych osobowych ich przetwarzania oraz archiwizacji.

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

(GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; SHS-1/C2; SHS-3/C2)

Zarządzanie obszarami: jakości, ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w spółkach GK PGNiG odbywa się w oparciu o Politykę QHSE (Jakości, Środowiskową, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy) GK PGNiG. Polityka ta 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,

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- promowanie i wdrażanie programów poprawiających bezpieczeństwo i kształtujących świadomość bezpiecznych zachowań,
- wyznaczanie celów doskonalących,
- zapewnienie aktywnego współudziału pracowników lub ich przedstawicieli oraz wykorzystywanie konsultacji na wszystkich poziomach zarządzania.

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

Szkolenia z zakresu BHP są obowiązkowe i podlegają im wszyscy pracownicy. 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. Ponadto osoby zatrudnione mają dostęp do szerokiego zakresu opieki medycznej. Standardem w GK PGNiG jest również zapoznanie każdego pracownika z ryzykiem zawodowym dla jego stanowiska pracy.

PGNiG buduje wśród pracowników kulturę bezpiecznej pracy, która przekłada się na odpowiednie zachowania, postawy oraz inicjowane działania. Grupa podejmuje 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.

Ponadto odbywają się szkolenia okresowe dla poszczególnych stanowisk. Wyznaczone czasookresy zależą od występujących zagrożeń na danym stanowisku pracy. Osobnym szkoleniom podlegają pracownicy Spółki, pracownicy Wykonawcy świadczącego pracę na rzecz PGNIG, jak też osoby przebywające na terenie wiertni. Jest ro celowy instruktaż wprowadzający QHSE, podczas którego zostają zapoznani z niezbędnymi informacjami o zagrożeniach występujących na danej lokalizacji.

5.3 Najważniejsze dane w obszarze pracowniczym

5.3.1 Zatrudnienie

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

Według stanu na 31 grudnia 2021 roku zatrudnienie w PGNiG wynosiło 4 838 osób i było wyższe od poziomu z roku poprzedniego o 44 osoby (0,9 %). Odnotowany niewielki wzrost zatrudnienia wynikał przede wszystkim z dostosowania go do bieżących potrzeb biznesowych.

Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów

Tab. 16 Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów

	2021 GK PGNiG	2020 GK PGNiG	Odchylenie Liczba osób	Odchylenie GK PGNiG
Poszukiwanie i Wydobycie	6 386	6 534	(148)	(2,3%)
Obrót i Magazynowanie	2 979	3 026	(47)	(1,6%)
Dystrybucja	11 587	11 517	70	0,6%
Wytwarzanie	1 811	1 817	(6)	(0,3%)
Pozostała działalność	1 768	1 714	54	(3,2%)
Razem	**24 531**	**24 608**	**(77)**	**(0,3%)**

Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 roku zatrudnienie w GK PGNiG wynosiło 24 531 osób, co oznacza spadek w relacji do roku poprzedniego o 77 osób (0,3%).

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

Tab. 17 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2021)

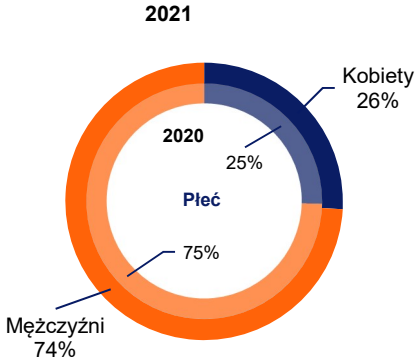
Jednostka organizacyjne	PGNiG		GK PGNiG	
Umowa na czas	nieokreślony	określony	nieokreślony	określony
Kobiety	94%	6%	90%	10%
Mężczyźni	95%	5%	91%	9%
Razem	**95%**	**5%**	**90%**	**10%**

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Liczba osób wykonujących pracę na rzecz organizacji niebędących pracownikami na umowę o pracę (stan na 31.12.2021)

W PGNiG skala takiego zatrudnienia jest marginalna (kilkanaście osób) i stosowana jest w przypadku konieczności pozyskania wysokiej klasy ekspertów na rynku pracy. W całej GK PGNiG większość spółek również bardzo rzadko stosuje się taką formę współpracy. Łącznie w ten sposób pracę w 2021 r. świadczyło ponad 800 osób. W większości spółek nie ma takiego zatrudnienia lub dotyczy to kilku ekspertów. Na większą skalę tę formę zatrudnienia stosuje PGNiG Serwis (ponad 500 pracowników), Geofizyka do 100 pracowników sezonowych w okresie luty-wrzesień (przede wszystkim stanowiska robotnicze - pomiarowy geofizyczny, brygadzista-prowadzący wibratory, pomocnik wiertacza, kierowca do 3,5 tony, operator wibratora) oraz Exalo Drilling, które działając w Republice Czadu i Tanzanii, korzysta z usług firm zewnętrznych. Przez nie zatrudniało w 2021 r. ponad 40 osób głównie na kontraktach płuczkowych. Taka forma zatrudnienia jest uwarunkowana charakterem prac oraz lokalnym prawem pracy w Republice Czadu i Tanzanii.

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



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

Tab. 18 Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2021 r.

Jednostka organizacyjna	Kobiety			Mężczyźni		
	do 30 lat	31-50 lat	pow. 50 lat	do 30 lat	31-50 lat	pow. 50 lat
PGNiG	-	17%	-	-	83%	-
GK PGNiG	-	14%	2%	6%	43%	35%

Tab. 19 Rady Nadzorcze Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2021 r.

Jednostka organizacyjna	Kobiety			Mężczyźni		
	do 30 lat	31-50 lat	pow. 50 lat	do 30 lat	31-50 lat	pow. 50 lat
PGNiG	-	-	-	-	75%	25%
GK PGNiG	-	31%	5%	-	52%	12%

5.3.2 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy

(GRI 102-41)

Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy

Tab. 20 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (w proc.)

Jednostka organizacyjna	2021	2020
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 2021 r. w PGNiG nie było zwolnień grupowych oraz nie odnotowano sporów zbiorowych.

Współpraca ze związkami zawodowymi

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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. 21 Całkowita liczba pracowników oficjalnie zrzeszona w związkach zawodowych w 2021 r. (w proc.)

Jednostka organizacyjna	2021
PGNiG	57%
GK PGNiG	51%

5.3.3 Liczba godzin szkoleniowych

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

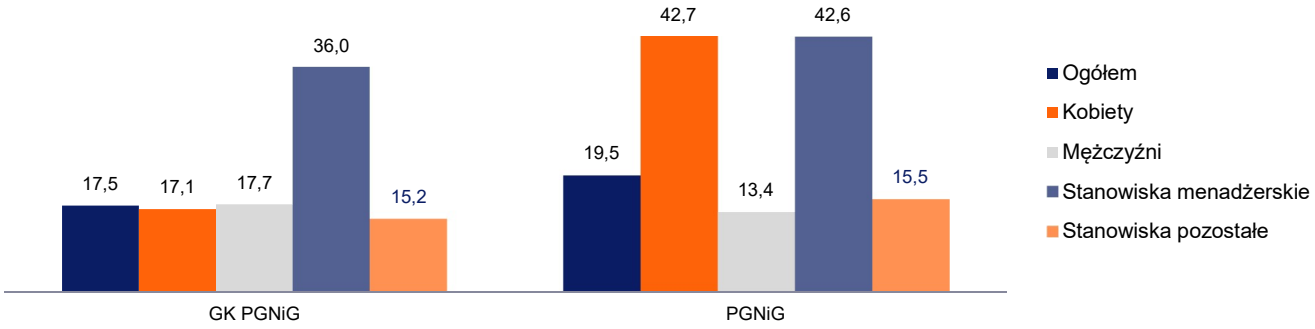
Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika

Tab. 22 Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika w latach 2018-2021

Jednostka organizacyjna	2021	2020	2019	2018
PGNiG	20 h	20 h	37 h	27 h
GK PGNiG	18 h	14 h	25 h	25 h

Wyraźny spadek godzin szkoleniowych spowodowany jest wpływem trwającej pandemii COVID-19 na funkcjonowanie pracowników i organizacji. W 2021 r. nadal wiele szkoleń było przekładanych 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 2021 r. według płci i stanowiska pracy



5.3.4 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 wyznaczane pracownikom, powiązane z celami strategicznymi Spółki. Proces umożliwia każdemu pracownikowi rozmowę o potrzebach i wyzwaniach jego stanowiska pracy, a także jest dla pracownika źródłem informacji zarówno na temat osiągnięć, jak i kwestii dotyczących własnego rozwoju.

Tab. 23 Odsetek osób objętych procesem oceny pracy w GK PGNiG.

Jednostka organizacyjna	Pracownicy objęci procesem oceny pracy w proc.	
	2021	2020
PGNiG	96%	96%
GK PGNiG	82%	82%

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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Tab. 24 Pracownicy objęcie systemem oceny pracy według płci i kategorii zatrudnienia

Jednostka organizacyjna	Procent pracowników objętych oceną pracy według płci i kategorii zatrudnienia w 2021 r.				
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Stanowiska menadżerskie	Stanowiska pozostałe
PGNiG	96%	96%	96%	100%	96%
GK PGNiG	89%	81%	82%	100%	80%

5.3.5 Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac

(GRI 403-7)

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.

5.3.5.1 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

(GRI 403-8)

W większości spółek Grupy PGNiG funkcjonuje system zarządzania BHP, wyjątek stanowi PGNiG OD, gdzie nie został tego typu system wprowadzony.

Tab. 25 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w 2021 r. (odsetek pracowników)

Jednostka organizacyjna	Odsetek formalnych pracowników, a także pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, objętych systemem bhp	Odsetek formalnych pracowników, a także pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, objętych systemem bhp, który został zaudytowany wewnętrznie	Odsetek pracowników, a także pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, objętych systemem bhp, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną
PGNiG	100%	96%	72%
GK PGNiG	100%	89%	81%

5.3.5.2 Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG

(GRI 403-9, SHS-3/C1)

W odniesieniu do poprzedniego roku w 2021 r. liczba wypadków przy pracy w całej GK PGNiG wzrosła o niecałe 6%.

GK PGNiG zakłada w Polityce ESG cel - Brak wypadków śmiertelnych przy pracy i stały spadek liczby wszystkich wypadków przy pracy. Zwiększenie tej liczby w 2021 r. wynikało z mniejszej liczby pracy zdalnej w 2021 r. w stosunku do 2020 r., a spowodowanej okresowo mniejszymi obostrzeniami dot. zachowania bezpieczeństwa pracy podczas pandemii COVID-19. Jednocześnie w analizowanym okresie nie zanotowano żadnych wypadków ciężkich lub śmiertelnych, ani takich podczas których ktokolwiek odniósłby stały uszczerbek na zdrowiu.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Liczba wypadków przy pracy

Tab. 26 Liczba wypadków przy pracy w latach 2020-2021

Jednostka organizacyjna	Ogólna liczba wypadków	W tym liczba wypadków śmiertelnych	W tym liczba wypadków ciężkich	Ogólna liczba wypadków	W tym liczba wypadków śmiertelnych	W tym liczba wypadków ciężkich	Ogólna liczba wypadków	W tym liczba wypadków śmiertelnych	W tym liczba wypadków ciężkich
		2021			2020			2019	
PGNiG	19	-	-	15	-	-	20	-	-
GK PGNiG	161	-	-	152	-	-	162	2	-

Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy w 2021 r.

Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy w 2021 r. (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożoną przez 200 000h) dla PGNiG wyniósł 0,57 a dla całej GK PGNiG 0,89.

5.4 Najważniejsze informacje w pozostałym obszarze społecznym (CSR)

5.4.1 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, wydobyciu, magazynowaniu oraz dystrybucji węglowodorów powoduje, że GK PGNiG z dużym zaangażowaniem podchodzi do kwestii budowania partnerskich relacji z przedstawicielami społeczności lokalnej, administracją oraz dostawcami i wykonawcami na rzecz realizacji wspólnych celów 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.

5.4.2 Społeczność lokalna

Znaczącym obszarem podejmowanym w ramach dialogu ze społecznościami lokalnymi są prowadzone inwestycje w zakresie poszukiwania i wydobycia 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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Realizacja inicjatyw jest możliwa głównie poprzez Fundację PGNiG. Wśród projektów skierowanych do społeczności lokalnej realizowanych przez Fundację w 2021 r. można wymienić:

- **Rozgrzewamy Polskie Serca** - Fundacja PGNiG przygotowała program grantowy, którego celem jest wsparcie lokalnych inicjatyw wspierających regionalną kulturę, tradycję i historię. W kwietniu 2021 roku została uruchomiona pierwsza edycja tego programu. Skierowana była do: organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych, szkół publicznych i przedszkoli publicznych, związków wyznaniowych i ich organizacji. Do programu zarejestrowało się ponad 3 tysiące organizacji. Do konkursu zgłoszonych zostało blisko 1 600 projektów, z których grantami nagrodzono ponad 30.
- **Wsparcie dla blisko 60 jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej, a także Tatrzańskie Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego i Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego** polegające na przekazaniu darowizn pieniężnych na zakup sprzętu do ratowania życia i zdrowia.
- Fundacja wsparła walkę z pandemią COVID-19, przekazując **darowizny finansowe na rzecz szpitali, placówek medycznych, domów pomocy społecznej, zakładów opieki zdrowotnej** i innych. Wsparcia udzieliła 18 podmiotom w walce z pandemią COVID-19 oraz 16 podmiotom w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i niepełnosprawnych. Ze środków Fundacji sfinansowano między innymi zakup sprzętu specjalistycznego, środków ochrony osobistej, respiratorów oraz kardiomonitorów.
- **Energia z Miodu** – Na terenie PGNiG, 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 30 uli. Projekt łączy kwestie ochrony środowiska z elementami edukacyjnymi. W 2021 r. przy pasiece PGNiG zasiał dwie łąki kwietnie, które zwiększyły między innymi zbiory miodu o ponad 15 %. Ponadto od 2020 r. w Grupie Kapitałowej PGNiG prowadzona jest też druga pasieka (16 uli) w Warszawie na terenie Elektrociepłowni Siekierki (Termika). Na co dzień pasiekami opiekuje się Fundacja PGNiG. W sumie to ponad 2 mln pszczół w środowisku miejskim.

Fundacja wspierała także wiele innych inicjatyw zgodnych z celami wskazanymi w statucie.

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 2021 roku Fundacja wsparła prawie 30 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 jest sponsoring tytularny Superligi. Ponadto realizowane są programy stażowe w PGNiG Akademia Młodych: **GeoTalent i Złoża 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 CSR-owych zrealizowanych przez GK PGNiG w 2021 r. można wymienić:

- **Operatorski Odział 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. Oddział w Pakistanie w 2021 r. zrealizował m.in. następujące projekty przy współpracy z lokalnymi władzami:
    - Remont niedziałającego systemu zaopatrzenia w wodę i montaż paneli słonecznych w Tando Rahim Khan i Chhini;
    - Instalacja wodociągu i paneli słonecznych we wsi Chhapar Jamali;
    - Budowa bazy energii słonecznej dla wiejskiego systemu zaopatrzenia w wodę we wsi Fojo Jamali w pobliżu Wahi Pandhi tehsil Johi, Dystrykt Dadu;
    - Instalacja ręcznych pomp głębinowych w miejscowościach Tori, Kalani Jamali, Aziz Jamali i Tando Rahim taluka Johi w dystrykcie Dadu;
    - Budowa na bazie energii słonecznej systemu zaopatrzenia w wodę we wsi Ghulam Qadir Rustmani Taluka Johi oraz Moso Jamali w pobliżu Wahi Pandhi tehsil Johi (Dystrykt Dadu).

  W lutym 2021 roku Oddział PGNiG w Pakistanie otrzymał „XIII Annual CSR Award", nagrodę przyznawaną przez NFEH (National Forum for Environment and Health), 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 2021 -** W ramach akcji Sprzątania Świata 2021 wolontariusze z Centrali PGNiG jednorazowo posprzątali las Nadleśnictwa Drewnica, zmniejszając liczbę śmieci na tym zielonym terenie. W tym samym czasie

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

pracownicy Oddziału w Zielonej Górze sprzątali okolice Dzikiej Ochli. Podczas akcji sprzątania zebrano kilkadziesiąt worków śmieci, które posegregowane trafiły do zakładu zagospodarowania. Ponadto pracownicy PGNiG zasadzili jako wolontariusze ponad 3 tys. sadzonek drzew.

- **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 2021 r. przeprowadzono kampanie informacyjne w gminach w gminach (woj. podkarpackie, małopolskie, lubuskie, wielkopolskie), gdzie Oddział Geologii i Eksploatacji PGNiG 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, edukacyjnych czy kulturalnych, np.:**
  - Przemyski Klub Biegacza - Od 2019 wsparcie organizacji biegów ulicznych, w roku 2021 dwa: IV Zimowa Karpacka Piątka, 250 uczestników - Przemyśl, 27.11.2021 oraz IX Przemyska Dycha, 520 uczestników - Przemyśl, 19.09.2021.
  - Stowarzyszenie Rozwoju Sportu „Przemyśl" - Od 2018 roku wsparcie organizacji rozgrywek piłki ręcznej w Przemyślu.
  - 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.
  - Uczniowski Klub Sportowy przy Szkole Podstawowej nr 14 w Przemyślu – Finał X Jubileuszowego Międzynarodowego Wakacyjnego Turnieju Piłki Nożnej Dzieci i Młodzieży.
  - Sanocki Klub Łyżwiarski GÓRNIK – wsparcie działalności Klubu, polegającej na udziale w zawodach sportowych i ich organizacji w sezonie 2021 r.
  - Podkarpacka Fundacja Rozwoju Kultury - Zagrzewamy do nauki razem z PGNiG – Podstawy robotyki RobotoMania – warsztaty z robotyki i programowania.
  - Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego Oddział Sanok – Konkurs wiedzy o Ignacym Łukasiewiczu – projekt skupiający uroczystości pasowania uczniów klas pierwszych w szkołach podstawowych imienia Ignacego Łukasiewicza w Czarnej, Humniskach, Pakoszówce, Strachocinie i Ropience oraz konkursy związane z osobą patrona.
  - Stowarzyszenie Motocyklistów Sanockich – Motoriada Sanocka 2021 - piknik rodzinny, składający się z występów zespołów tanecznych, loterii fantowych, zabaw dla najmłodszych, koncertów rockowych. Piknikowi towarzyszą zawsze wystawy rękodzieła, pokazy ratownictwa medycznego, aukcje na rzecz osób chorych i niepełnosprawnych oraz promocja bezpieczeństwa w ruchu drogowym.
- **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. Wsparcie także konkursu „ Robimy makietę magazynu gazu".
  - PSP Mogilno - darowizna na zakup wyposażenia do samochodu ratowniczo-gaśniczego.
  - Kosakowskie Centrum Kultury – wsparcie edukacji, kultury oraz wychowania przez sztukę w środowisku lokalnym.
- **Rescue Eco Patrol** – Patrol ratowniczo-ekologiczny łodzią typu RIB na wodach Zatoki Puckiej. Od 2020 r. dzięki współpracy GSP i Stowarzyszenia Morska Baza Szkoleniowa Mechelinki istnieje jednostka ratownicza, wraz z wykwalifikowanymi ratownikami wodnymi na pokładzie, która patroluje akwen Zatoki, dbając o bezpieczeństwo i ekologię w rejonie. Portem łodzi ratowniczej jest Przystań w Mechelinkach.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- **Akcja „20 stopni dla klimatu"**, w której partnerem jest PGNiG TERMIKA. Akcja trwała do końca marca 2021 r. i polega na zachęceniu do oszczędzania energii cieplnej i promowania postaw ekologicznych. Edukowała na temat tego, że zmniejszenie temperatury w pomieszczeniu do 20 stopni to duża oszczędność i mniejsze zużycie ciepła.
- **Projekty wolontariatu pracowniczego – zbiórki na rzecz domów dziecka, rodzin zastępczych, ubogich rodzin czy schronisk dla zwierząt –** w ciągu roku pracownicy GK PGNiG zorganizowali kilkanaście zbiórek rzeczowych i pieniężnych, w tym zbiórki świąteczne czy na początek roku szkolnego. Przykładem może być **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 lokalny cel pomocowy. W 2021 r. pracownicy PGNiG wsparli działalność 11 placówek: 5 rodzin zastępczych, 5 rodzinnych domów dziecka oraz interwencyjny ośrodek preadopcyjny.
- **Wsparcie branżowej szkoły zawodowej w Krośnie –** np. dofinansowanie zakupu sprzętu do modernizacji sieci komputerowej oraz wykonania testów na COVID-19 dla uczniów Zespołu Szkół Naftowo-Gazowniczych im. I. Łukasiewicza w Krośnie (PGNiG Technologie).

5.4.3 Ogół społeczeństwa

Społeczna 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 2021 r. działalność społeczna obejmowała też 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, 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 ojczystej, budowanie tożsamości narodowej oraz czczenie pamięci o polskich bohaterach.

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

Wśród głównych projektów realizowanych przez Fundację w 2021 r., których beneficjentami był ogół społeczeństwa, można wymienić:

- **Rachunek Wdzięczności PGNiG** - w ramach tego projektu 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. W 2021 roku programem objętych było ponad 1100 weteranów. Program został nagrodzony Złotym BohaterON-em w 2019 r. oraz Strażnikiem Pamięci w 2016 r.

  Partnerami programu są: Urząd ds. Kombatantów i Osób Represjonowanych oraz Śląskie Centrum Wolności i Solidarności.
- **Kontynuacja programu Być jak Ignacy** – zakończenie V i rozpoczęcie VI edycji programu edukacyjnego połączonego z konkursem dla szkół podstawowych, które mogą ubiegać się o tytuł Naukowej Szkoły Ignacego i atrakcyjne nagrody. Do V edycji programu zapisało się ponad 2500 kół naukowych ze szkół podstawowych, a do konkursu zgłoszono ponad 760 prac konkursowych. We wrześniu 2021 r. ruszyła VI edycja programu, pod hasłem „Tajemnicze zniknięcie Ignacego". Do 31 grudnia 2021 r. do programu zapisało się blisko 2 500 kół naukowych, a do konkursu zgłoszono już blisko 140 prac konkursowych.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- **Mali Wielcy Odkrywcy** – we wrześniu 2021 roku Fundacja uruchomiła nowy program edukacyjny Mali Wielcy Odkrywcy. Jest to inicjatywa skierowana do przedszkoli z całego kraju. Celem programu jest propagowanie edukacji przez zachęcanie dzieci do praktycznego poznawania nauki, poprzez gry, zabawę i przeprowadzanie praktycznych doświadczeń. Program ma zainteresować dzieci nauką i wzbudzić w nich chęci do poznawania otaczającego je świata. Do I edycji programu (edycji pilotażowej) zapisało się prawie 800 przedszkoli.
- **EKOczynni -** program dla szkół ponadpodstawowych, którego celem jest promowanie ochrony środowiska i oświata, w szczególności popularyzacja i upowszechnianie świadomości i odpowiedzialności ekologicznej wśród młodzieży szkolnej. Na początku 2021 roku została uruchomiona I edycja tego programu. Uczestnicy przesyłali prace konkursowe w dwóch kategoriach – indywidualnej lub zespołowej. W pierwszej edycji dofinansowanie działań ekologicznych otrzymało 5 szkół. Do I edycji programu zapisało się 260 zespołów szkolnych, w konkursie indywidualnym zgłoszono blisko 1750 prac. Na przełomie listopada i grudnia 2021 r. uruchomiona została II edycja programu EKOczynni.

Istotne było też 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.

Pozostałe działania CSR:

- **Honorowe zbiórki krwi –** pracownicy Grupy PGNiG cyklicznie od wielu lat angażują się w akcje krwiodawstwa przy współpracy z Regionalnymi Centrami Krwiodawstwa. Akcje krwiodawstwa są organizowane kilka razy w roku, w Centrali PGNiG na wiosnę i na jesieni, w których każdorazowo krew oddaje ok. 30 wolontariuszy. Ponadto w okresie obchodów święta Barbórki (4 grudnia) organizowane są zbiórki co roku przed budynkiem Oddziału w Zielonej Górze. Organizatorem akcji 2021 roku był PGNiG Oddział w Zielonej Górze, natomiast partnerami projektu – Exalo, Lubuski Oddział Okręgowy PCK, Klub Honorowych Dawców Krwi PCK „Nafta" oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa. W 2021 roku pracownicy Grupy odpowiedzieli też na apel oddawania osocza przez ozdrowieńców, wspierając też w ten sposób walkę z pandemią COVID-19.
- **Kampania Przyłącz się, bo liczy się każdy oddech** - Celem akcji PSG jest walka ze smogiem oraz poprawa jakości życia Polaków żyjących w miastach o najbardziej zanieczyszczonym powietrzu. W ramach II edycji przedsięwzięcia w 2021 roku, w związku ze stanem epidemicznym, udało się przekazać 5 urządzeń do pomiaru zanieczyszczenia powietrza wraz z zewnętrznym wyświetlaczem ledowym (Janowiec Wlkp., Więcbork, Rypin, Grajewo i Siemiatycze). W sumie od początku trwania projektu PSG przekazał 29 kompletów urządzeń. W 2021 r. ze względu na trwającą pandemię COVID-19 zrezygnowano z przeprowadzenia bezpłatnych badań spirometrycznych. 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 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 miejsca w teatrze są ograniczone, możliwość obcowania z tym rodzajem sztuki w telewizji jest atrakcją dla widzów.

Dodatkowo PGNiG Termika wspiera **Polską Operę Królewską**, przyczyniając się do pielęgnowania i upowszechniania polskiego dziedzictwa muzycznego poprzez wsparcie teatru operowego.

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.

Ponadto PGNiG Termika wspiera Legię Warszawa jako Oficjalny dostawca Ciepła dla Legii Warszawa oraz jest partnerem generalnym Polskiego Związku Szachowego.

- **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.

PSG realizuje projekt **Wirtualne Muzeum Gazownictwa (WMG)** w 2021 r. 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).

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

5.4.4 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 2021 r. było zapewnienie kompleksowej obsługi klientów w czasie pandemii COVID-19, w tym stałe rozwijanie 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 2021 r. 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.:

- Bieżąca aktualizacja w wynikach wyszukiwania przeglądarki Google informacji na temat zmian godzin pracy / zamknięcia BOKów PGNiG.
- Realizacja kampanii promujących aktywacje i **korzystanie z kanałów zdalnych w internecie** (1-12.2021) pod hasłami: „Włącz wygodę", „Przejdź na EKOfakturę".
- **Lepsza dostępność dla klientów z wadami słuchu** - PGNiG OD zapewnia swoim klientom bezpłatny dostęp do aplikacji Polskiego Związku Głuchych Oddziału Mazowieckiego Tłumacz on-line języka migowego – za pomocą połączenia wideo.
- Kampania **Prosto po czyste powietrze**, której celem jest wsparcie klientów w przeprowadzeniu procesu zmiany nieekologicznych źródeł ciepła na ogrzewanie gazem ziemnym. W ramach programu spółka oferowała klientom pomoc w wypełnieniu wszelkich dokumentów służących przyłączeniu się do sieci gazowej oraz pozyskaniu dofinansowania z rządowego programu „Czyste Powietrze". Akcja prowadzona jest na terenie województwa śląskiego i podkarpackiego, gdzie problem smogu jest wyjątkowo uciążliwy, a lokalne uchwały antysmogowe są najbardziej restrykcyjne.
- **Akcja Świadomy Klient** - kontynuacja ogólnopolskiej edukacyjnej kampanii reklamowej „Akcja Świadomy Klient" pod hasłem: „Dorośli! Przypomnijcie sobie zasady z dzieciństwa". Głównym celem kampanii to budowa świadomości konsumenckiej w zakresie nieuczciwych praktyk rynkowych i bezpieczeństwa w sieci.

Spółka PSG realizowała **kampanię informacyjną „Przyłącz się do nas",** której celem jest zwiększenie świadomości Polaków na temat wykorzystania gazu ziemnego jako źródła ciepła i przekonanie wszystkich, którzy posiadają nieczynne przyłącze, do jego aktywizacji, a także pokazanie, że ogrzewanie gazowe jest wygodne dla użytkownika, ekonomiczne i przyjazne dla środowiska. Kampania miała rozwiać wszelkie mity związane z wykorzystywaniem gazu ziemnego w procesie ogrzewania domów. Akcja skierowana była głównie do ośrodków gminnych, w których jest najwięcej nieaktywnych przyłączy gazowych.

Portal przyłączeniowy – PSG stale rozwija to narzędzie internetowe, za pośrednictwem którego klienci mogą składać wnioski przyłączeniowe bez wychodzenia z domu. Dzięki wprowadzonemu rozwiązaniu krótszy jest także czas procedowania tych wniosków.

GSP w 2020 roku zrealizował projekt, który umożliwia składanie, rozpatrywanie wniosków o zawarcie Umów o Świadczenie Usług Magazynowania (USUM) oraz zawieranie USUM za pośrednictwem modułu Procedury Wnioskowej online na **Platformie Usług Magazynowania (PUM).** W 2021 roku były prowadzone prace nad modyfikacją systemu celem udoskonalenia jego funkcjonalności i walorów użytkowych.

5.4.4.1 Badania satysfakcji klienta

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

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 konsumenckich 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 pierwszym półroczu 2021 r. zrealizowało „Badanie satysfakcji klientów rynku B2B". Ogólny wskaźnik satysfakcji (CSI) wyniósł 91% i był taki sam jak w roku poprzednim (2020 r.). Wartość NPS dla ogółu klientów z segmentu B2B osiągnęła bardzo wysoki poziom 25, co oznacza dalszy wzrost w porównaniu do pomiaru z 2020 r. (22). Natomiast satysfakcja w segmencie klientów

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

indywidulnych monitorowana jest w ramach cyklicznego trackingowego badania marki. W roku 2021 indeks satysfakcji dla tych klientów wyniósł około 71%.

PSG w 2021 r. piąty raz z rzędu przeprowadziła badanie satysfakcji klienta w procesie przyłączenia do sieci gazowej. Średnia ocena satysfakcji klientów w procesie przyłączenia do sieci gazowej wyniosła 4,31 (przy skali ocen 1-5). W poprzednim badaniu wskaźnik ten był na poziomie 4,20. Oznacza to, że z roku na rok rośnie. Zakres badania obejmował terminowość, jakość obsługi, sposób komunikacji, współpracę z wykonawcą. W bieżącej edycji badania po raz pierwszy zaproszono do udziału klientów korzystających z Portalu Przyłączeniowego. Ci klienci byli bardziej zadowoleni z obsługi niż klienci tradycyjni (4,39 przy 4,28 dla tradycyjnej formy obsługi).

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

Spółki z GK PGNiG w 2021 r. wdrożyły do swojej oferty w wyniku wcześniejszej konsultacji i odpowiedzi na zgłaszane potrzeby następujące produkty, rozwiązania:

- **„Fotowoltaika dla domu”** - produkt oferowany we współpracy z partnerami zewnętrznymi jako odpowiedź na zapotrzebowanie ze strony klientów detalicznych, korzystających w szczególności z programów wsparcia (PGNiG OD).
- **„Prosto po czyste powietrze”** – dofinansowanie do wymiany pieca (PGNiG OD).
- **„Doradztwo energetyczne”** – usługa dla klientów biznesowych, powstała na bazie zdefiniowanego zapotrzebowania ze strony rynku, związanego ze znaczącymi wahaniami cen energii (PGNiG OD).
- **„Odkup energii elektrycznej”** – usługa pozwalająca na odkup energii z instalacji klienta o mocy do 500 kW (PGNiG OD).

5.4.4.3 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, 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 w dążeniu do zeroemisyjności.
- Dostawy ekologicznego paliwa **CNG/LNG** dla zakładów komunikacji miejskiej i firm z sektora komunalnego.
- **Budowa stacji tankowania CNG i LNG.**
- GSP realizowała 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 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.
- GSP uruchomił projekt: „**Ograniczenie hałasu generowanego przez instalację napowierzchniową KPMG Kosakowo**” którego celem jest poprawa warunków akustycznych wokół Ośrodka Napowierzchniowego KPMG.
- 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.).

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- Geofizyka Toruń stosuje 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.
- Geofizyka w 2021 r. wdrażała też technologie rozpoznania budowy dna morskiego na potrzeby budowy morskich farm wiatrowych oraz realizacji zadań z zakresu rozbudowy szeroko pojętej infrastruktury lądowej i morskiej, w tym portów i terminali instalacyjnych na potrzeby OZE.

5.4.5 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 2021-2022 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 podstawą do wdrożenia 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.

5.4.6 Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów

Spółki GK PGNiG wraz z Fundacją PGNiG wsparły w 2021 r. blisko 500 inicjatyw i wydarzeń (z czego sam PGNiG ponad 120) w stosunku do ponad 550 projektów z 2020 r. Liczba beneficjentów działań programów społecznych Grupy PGNiG wraz z Fundacją szacowana jest w 2021 r. na ponad 11 mln osób. W 2020 r. liczba odbiorców wsparcia i projektów społecznych Grupy była szacowana na ponad 20 mln osób. Tak duża liczba beneficjentów spowodowana jest specyficznym okresem, kiedy duża część działań była poświęcona walce z pandemią COVID-19.

5.5 Ryzyka związane z obszarem społecznym

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

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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

warunków pracy. PGNiG w poniższym zestawieniu prezentuje sposoby zarządzania kluczowymi ryzykami niefinansowymi w kwestiach pracowniczych.

Tab. 27 Ryzyka aspektów pracowniczych

Aspekty pracownicze			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[19]**
1	Zagrożenie wystąpienia sytuacji kryzysowej związanej z COVID-19 oraz ryzyko utraty utrzymania ciągłości funkcjonowania.	• Powołanie Sztabu Kryzysowego GK PGNiG 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 oraz obsługę klientów 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, który 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. • Usprawnienie komunikacji wewnętrznej poprzez online, zamieniono szkolenia tradycyjne na szkolenia online.	średni
2	Luki kompetencyjne w kluczowych obszarach, w tym: - utrata kluczowych pracowników, - trudności w pozyskaniu nowego pracownika z rynku, -ograniczona liczba kandydatów w tzw. wąskich specjalizacjach, - odejścia na emeryturę.	• Stałe podnoszenie kompetencji poprzez różne formy szkolenia (głównie szkolenia online w 2021 roku). • Wdrożenie systemu identyfikacji kluczowych stanowisk oraz opisanie kluczowych kompetencji w PGNiG w celu ich identyfikacji oraz możliwości świadomego rozwoju. • Monitorowanie sytuacji kadrowej przez kierowników komórek organizacyjnych w celu zapewnienia ciągłości kompetencji i wiedzy. • Planowanie rekrutacji pracowników, wprowadzenie systemu zachęt do informowania z wyprzedzeniem o odejściu emerytalnym. • Regulacje w Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy m.in. dotyczące programu odejść emerytalnych czy motywowania do przekazywanie wiedzy.	średni

3	Ograniczenia zapewnienia kapitału ludzkiego, w tym między innymi:
	- brak możliwości pozyskania pracowników o odpowiednich kompetencjach,
	- ograniczona dostępność pracowników dysponujących specjalistycznymi kompetencjami na rynku,
	- dynamiczny rozwój branży i rynku pracowników powodujący zwiększony popyt na pracowników o podobnym zakresie wiedzy.
		• Wdrażanie i realizacja atrakcyjnych pozapłacowych elementów motywacyjnych, implementacja nowoczesnych systemów wynagradzania i premiowania.
		• Budowa planów sukcesji - wyszukiwanie talentów, identyfikacja sukcesorów oraz opracowanie programów rozwojowych i utrzymaniowych dla tej grupy pracowników.
		• Stosowanie Polityki Retencyjnej wobec osób o kluczowym znaczeniu dla PGNiG SA.
		• Lista kluczowych stanowisk, przygotowywanie modelu kompetencji w celu monitorowania i rozwoju kompetencji uniwersalnych, menadżerskich, technicznych.
		• Realizowanie zastępstw dla kluczowych stanowisk.
		• Identyfikacja problemów, program pleceń.
		• Na ograniczenie ryzyka ma wpływ:
		  ○ 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 stworzenie wytycznych w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.
		• Regulamin aktualizacji opisów oraz wyceny stanowisk pracy.
			niski

4	Ryzyko konfliktu z organizacjami związkowymi.	• Regularne spotkania ze stroną społeczną. Przekazywanie okresowych informacji o sytuacji danej spółki oraz o jej planach.	niski

[19] Poziom ryzyka jest to wielkość ryzyka wyrażona w postaci kombinacji jego skutków oraz jego prawdopodobieństwa wystąpienia

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Aspekty pracownicze			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[19]**
		• Rzetelne przygotowywanie dokumentacji przekładanej do akceptacji organizacjom związkowym, w celu sprawnej analizy ich treści.	
5	Ryzyko pojawienia się rozbieżności w interpretacji przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych (m.in. wyroki sądów, decyzje pokontrolne, rekomendacje, opinie/ interpretacje).	• Występowanie o wydanie opinii i interpretacji do właściwych w danej sprawie urzędów i instytucji. • Uzyskiwanie wewnętrznej opinii prawnej z komórki prawnej i compliance. Prowadzenie cyklicznych szkoleń zaznajamiających pracowników, kadrę zarządzającą z wprowadzanymi nowymi regulacjami w zakresie prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. • Bieżące przekazywanie informacji o zmianach za pośrednictwem środków przekazu będących w dyspozycji Spółki (Newsletter, e-mail).	niski

Tab. 28 Ryzyka aspektów BHP

Aspekty BHP			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[20]**
1	Ryzyko zawodowe dla stanowisk pracy określone na podstawie zidentyfikowanych zagrożeń występujących na każdym stanowisku pracy.	• 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.	średni
2	Wypadek przy pracy lub choroby zawodowej z powodu niewłaściwej organizacji pracy, nieprzestrzegania procedur lub stosowania niewłaściwych środków ochrony. Ryzyko czasowego zatrzymania produkcji spowodowane ciężkim lub śmiertelnym wypadkiem.	• Funkcjonowanie Systemu Zarządzania QHSE. • Systematyczne szkolenia z zakresu BHP. • Program - Poprawa świadomości i zachowań. • 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.	średni
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.	• 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 QHSE. • 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.	niski
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.	niski
5	Nieumiejętność postępowania pracowników w przypadku sytuacji awaryjnej.	• Opracowanie systemu zgłaszania zagrożeń BHP z uwzględnieniem zakresów odpowiedzialności, nadzór nad	niski

[20] Poziom ryzyka jest to wielkość ryzyka wyrażona w postaci kombinacji jego skutków oraz jego prawdopodobieństwa wystąpienia

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Aspekty BHP			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[20]**
		procesem identyfikowania zagrożeń, podczas oceny ryzyka zawodowego. • Ćwiczenia alarmu przeciwpożarowego w praktyce. • Dodatkowe szkolenia dla pracowników dot. ratownictwa.	

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

Tab. 29 Ryzyka społeczne i sposób zarządzania nimi

Aspekty społeczne			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[21]**
1	Ryzyko wizerunkowe – negatywny odbiór działań PGNiG i całej Grupy zarówno przez interesariuszy biznesowych, jak też komunikacyjnych i marketingowych, w tym społeczności lokalne - negatywne publikacje w mediach tradycyjnych i społecznościowych.	• Zasady wewnętrzne regulujące kontakty z mediami i korzystanie przez pracowników z mediów społecznościowych. • Budowanie stałych relacji z mediami. • Bieżący monitoring i stały kontakt z kluczowymi dziennikarzami. • Szybka analiza sytuacji i reakcja oraz odpowiedź na nieprzychylne 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.	średni
2	Ryzyko utrudnień dla lokalnych społeczności związanych z wykonywaniem prac badawczych.	• 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.	średni
3	Ryzyko konfliktu ze społecznością lokalną skutkującego utrudnieniami w prowadzeniu działalności górniczej.	• Tworzenie klimatu współpracy poprzez realizację planu działalności w zakresie sponsoringu, eventów wizerunkowych oraz projektów CSR. • Współpraca z władzami samorządowymi. • Akcje edukacyjno-informacyjne, mające na celu przekazywanie bieżących informacji o realizowanych projektach. • Rozmowy z lokalną społecznością, spotkania otwarte/indywidualne, negocjacje i mediacje.	średni
4	Negatywny odbiór działań prospołecznych spółki przez otoczenie zewnętrzne GK PGNiG - 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.	• Działalność komisji sponsoringowej.`` • Koordynacja działań z Fundacją. • Kanały w mediach społecznościowych umożliwiające szybką i ciekawą komunikację.	niski

[21] Poziom ryzyka jest to wielkość ryzyka wyrażona w postaci kombinacji jego skutków oraz jego prawdopodobieństwa wystąpienia

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

6. Ład korporacyjny i etyka

6.1 Organy zarządzające i nadzorujące

(GRI 102-18; GRI 102-22; GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; 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 dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych", który jest zbiorem zasad ładu korporacyjnego. Od 2002 r. podlegają im emitenci akcji notowanych na Głównym Rynku GPW na podstawie przepisów Regulaminu Giełdy.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami z 2021 r. PGNiG:

- dba o należytą komunikację z inwestorami i analitykami, prowadząc przejrzystą i skuteczną politykę informacyjną;
- jest kierowana przez zarząd, którego członkowie działają w interesie PGNiG i ponoszą odpowiedzialność za jej działalność. Do zarządu należy przywództwo w spółce, zaangażowanie w wyznaczanie jej celów strategicznych i ich realizacja oraz zapewnienie spółce efektywności i bezpieczeństwa;
- jest nadzorowane przez skuteczną i kompetentną radę nadzorczą. Członkowie rady nadzorczej działają w interesie PGNiG i kierują się w swoim postępowaniu niezależnością własnych opinii i osądów. Rada nadzorcza w szczególności opiniuje strategię spółki i weryfikuje pracę zarządu w zakresie osiągania ustalonych celów strategicznych oraz monitoruje wyniki osiągane przez spółkę;
- utrzymuje skuteczne systemy: kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także sprawuje skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, odpowiednio do wielkości spółki i rodzaju oraz skali prowadzonej działalności;
- zachęca akcjonariuszy do zaangażowania się w sprawy spółki. Walne zgromadzenie obraduje z poszanowaniem praw akcjonariuszy i dąży do podejmowania uchwał bez naruszania uzasadnionych interesów poszczególnych grup akcjonariuszy;
- posiada przejrzyste procedury zapobiegania konfliktom interesów i zawieraniu transakcji z podmiotami powiązanymi w warunkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Procedury przewidują sposoby identyfikacji takich sytuacji, ich ujawniania oraz zarządzania nimi;
- posiada politykę wynagrodzeń określającą formę, strukturę i sposób ustalania wynagrodzeń członków organów spółki i jej kluczowych menedżerów.

W celu zapewnienia transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z inwestorami oraz ochrony praw akcjonariuszy Spółka stosuje większość zasad zawartych w „Dobrych Praktykach". Ponadto Emitent dokonuje wszelkich wyjaśnień w zakresie odstąpień od przyjętych zasad, postępując zgodnie z regułą „comply or explain".

Na dzień 31.12.2021 roku Zarząd PGNiG SA reprezentowało sześć osób, które łącznie sprawują nadzór nad procesami zarządczymi i operacyjnymi Spółki.

Zarząd Spółki może składać się od 2 do 7 osób. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Obecnie trwa szósta wspólna kadencja Zarządu PGNiG, która rozpoczęła się 10 stycznia 2020 r.

6.1.1 Skład Zarządu PGNiG

Skład Zarządu na 31 grudnia 2021 r. (nie zmienił się do terminu publikacji tego Sprawozdania) 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),

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

  - bezpieczeństwo, w tym ochrona danych,
- Przemysław Wacławski - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych,
- Robert Perkowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych,
- Artur Cieślik - Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Regulacji,
  - polityka klimatyczna,
  - polityka ESG,
  - opracowywania i rozwój zasad zarządzania ryzykiem,
- Arkadiusz Sekściński - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju:
  - obszar środowiskowy (efektywność energetyczna),
- Magdalena Zegarska - Wiceprezes Zarządu:
  - obszar środowiskowy (ochrona środowiska),
  - obszar pracowniczy (BHP, polityka socjalna, dialog ze stroną społeczną).

Skład Zarządu PGNiG na 1 stycznia 2021 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 Wacławski - 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).

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.

6.1.2 Rada Nadzorcza oraz jej komitety

Skład Rady Nadzorczej PGNiG na dzień 31 grudnia 2021 r.:

- Bartłomiej Nowak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Cezary Falkiewicz - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Tomasz Gabzdyl - Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Roman Gabrowski - Członek Rady Nadzorczej,
- Mariusz Gierczak - Członek Rady Nadzorczej,
- Mieczysław Kawecki - Członek Rady Nadzorczej,
- Piotr Sprzączak - Członek Rady Nadzorczej
- Grzegorz Tchorek - Członek Rady Nadzorczej.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

W 2021 roku nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej w związku z upływem VIII kadencji oraz wynikami wyborów na członków Rady Nadzorczej PGNiG wybieranych przez pracowników PGNiG oraz wszystkich jej jednostek zależnych. Walne Zgromadzenie powołało 9 lipca 2021 r. powyższy skład Rady na wspólną IX kadencję Rady Nadzorczej kończącą się 10 lipca 2024 roku.

Skład Rady Nadzorczej na dzień 1 stycznia 2021 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 2021 r. w Spółce działały dwa komitety – Komitet Audytu oraz Komitet Strategii.

Skład Komitetu Audytu Rady Nadzorczej PGNiG w 2021 r.:

1) od 1 stycznia 2021 r. do 9 lipca 2021 r. (VIII kadencja Rady Nadzorczej):
   - Grzegorz Tchorek - Przewodniczący Komitetu Audytu,
   - Piotr Broda - Zastępca Przewodniczącego Komitetu Audytu,
   - Bartłomiej Nowak - Członek Komitetu Audytu.
2) od 30 lipca 2021 (IX kadencja Rady Nadzorczej):
   - Grzegorz Tchorek - Przewodniczący Komitetu Audytu,
   - Roman Gabrowski - Wiceprzewodniczący Komitetu Audytu,
   - Mariusz Gierczak - Członek Komitetu Audytu,
   - Bartłomiej Nowak - Członek Komitetu Audytu.

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.

Skład Komitetu Komitet Strategii Rady Nadzorczej PGNiG w 2021 r.:

1) od 1 stycznia 2021 r. do dnia 9 lipca 2021 r. (VIII kadencja Rady Nadzorczej):
   - 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.
2) od 30 lipca 2021 do 31 grudnia 2021 r. (IX kadencja Rady Nadzorczej):

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- Piotr Sprzączak - Przewodniczący Komitetu Strategii,
- Cezary Falkiewicz - Członek Komitetu Strategii,
- Roman Gabrowski - Członek Komitetu Strategii,
- Tomasz Gabzdyl - Członek Komitetu Strategii,
- Mieczysław Kawecki - Członek Komitetu Strategii.

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

6.2 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 potwierdzony przez recertyfikację powyższych norm w 2021 r. Certyfikaty zgodności z wymaganiami ww. norm zostały utrzymane do 19.07.2024 r.

Dodatkowo Oddział PGNiG - Centralne Laboratorium Pomiarowo - Badawcze (CLPB) posiada System zarządzania zgodny z PN-EN ISO/ IEC 17025:2018-02 oraz PN -EN ISO/IEC 17065:2013-03. CLPB jest akredytowane przez Polskie Centrum Akredytacji na zgodność z normą PN-EN ISO/IEC 17025:2018-02 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących" jako: laboratorium wzorcujące posiadające certyfikat Nr AP 017 oraz laboratorium badawcze posiadające certyfikat Nr AB 278.

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 osiąganie 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 zarzadzania w spółkach Grupy. Polityka podlega okresowej ocenie pod kątem jej użyteczności i aktualności.

Tab. 30 Systemy zarządzania i certyfikacja w wybranych jednostkach GK PGNiG

Jednostki organizacyjne	Nazwa systemu (ZSZ,SZŚ, SZJ, SZBHP, EMAS etc.)	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data certyfikacji	Data recertyfikacji	Nazwa jednostki certyfikującej
PGNiG	SZJ – ISO: 9001:2015SZŚ – ISO:14001:2015 SZBHP ISO 45001:2018	TAK	20.07.2021	19.07.2024	Buerau Veritas
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
Gazoprojekt	Zintegrowany System Zarządzania wg standardu: PN—EN ISO 9001	TAK	30.03.2021	25.01.2024	PCBC

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Jednostki organizacyjne	Nazwa systemu (ZSZ,SZŚ, SZJ, SZBHP, EMAS etc.)	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data certyfikacji	Data recertyfikacji	Nazwa jednostki certyfikującej
	PN-EN ISO PN-EN ISO 45001				
GEOFIZYKA Toruń	ZSZ: ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018	TAK	18.03.2011	11.03.2020	Lloyd's Register
GSP	SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 BHP- ISO:45001:2018 ISO 22301 ISO 27001	TAK	03.09.2018 03.09.2018 06.08.2020 27.11.2019 16.06.2021	05.08.2023 05.08.2023 05.08.2023 26.11.2022 15.06.2024	BSI BSI BSI BSI TÜV NORD
PGNiG OD	SZBI zgodny z PN-EN ISO/IEC 27001:2017-06 System Zarządzania Ryzykiem zgodny z PN-ISO 31000	TAK NIE	16.06.2021	15.06.2024	TÜV NORD
PGNiG Technologie	ZSZ: SZJ – ISO: 9001:2015 SZŚ – ISO:14001:2015 SBHP – PN-18001:2004 PN-EN ISO/IEC 17025:2005 PN-EN ISO 3834-2:2007 API Spec. Q1 i API Spec. 6A PN-EN 1090-1+A1:2012 PN-EN 15085-2:2007	TAK TAK TAK TAK TAK TAK	30.09.2021 20.02.2020 09.05.2019 18.05.2021 08.06.2020 19.01.2022	19.12.2022 19.02.2022 08.05.2024 18.05.2024 07.06.2023 18.01.2025	UDT UDT Sieć Badawcza Łukasiewicz Amerykański Instytut Naftowy - API Sieć Badawcza Łukasiewicz TÜV NORD
PGNiG TERMIKA	SZ BHP: PN-ISO 45001:2018 SZŚ: PN-EN ISO: 4001:2015-09 SZ: PN-EN ISO/IEC 17025:2018-02 SZBI: PN-ISO/IEC 27001 SZJP UPS	TAK TAK TAK TAK TAK	22.10.2007 05.12.2007 27.04.2006 16.06.2015 22.10.2008 (popiół kat. B) 13.10.2017 (ProAsh) 23.09.2020 (TERASZ) 20.08.2021 (TERMKRUSZ)	23.09.2019 23.09.2022 27.04.2022 16.06.2024 05.08.2021 05.08.2021 05.08.2021 05.08.2021	PCBC PCBC PCA TÜV NORD ITB ITB ITB ITB
PSG	SZ: ISO 14001:2015 ISO 9001:2015 ISO 50001:2018 ISO 45001:2018 ISO 27001:2017 ISO 3834-2:2007 ISO 17025:2017	TAK	16.12.2016 16.12.2016 13.12.2019 03.12.2020 16.11.2018 28.03.2019 18.11.2020	29.11.2019 29.11.2019 29.11.2019 10.10.2021	TÜV NORD

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.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

6.3 Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym

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

6.3.1 Zarządzanie ryzykiem w Grupie PGNiG

W celu stałego dążenia do wzrostu efektywności zarządzania ryzykiem wdrożono w PGNiG podejście zintegrowane, polegające na ciągłym i skoordynowanym zarządzaniu poszczególnymi kategoriami ryzyka, uwzględniające zależności między nimi, ochronę wszystkich zasobów Spółki oraz wpływ na realizację Strategii. Całościowe podejście do zarządzania ryzykiem jest spójne ze Strategią, stałym dążeniem do doskonałości operacyjnej oraz zasadami zrównoważonego i odpowiedzialnego biznesu.

System zarządzania ryzykiem wpisuje się w skoordynowaną współpracę pozostałych systemów zarządzania PGNiG, a jego funkcjonowanie zaprojektowano tak, aby wspierać realizację celów operacyjnych jednostek organizacyjnych Spółki oraz celów określonych w Strategii GK PGNiG. System obejmuje zintegrowane i dopasowane zarządzanie poszczególnymi kategoriami ryzyk w PGNiG i został zorganizowany w modelu trzech linii. Umożliwia to gromadzenie kompleksowej i ustrukturyzowanej informacji o ryzykach w organizacji, monitorowanie poziomu ekspozycji na ryzyko w aspekcie realizacji celów operacyjnych i strategicznych oraz koordynację obiegu informacji zarządczej.

Zgodnie z zaproponowanym modelem, zarządzanie ryzykiem odbywa się w poszczególnych kategoriach ryzyka, w oparciu o odrębne wewnętrzne akty normatywne. Kategorie ryzyk wyodrębniono w ramach Systemu zarządzania ryzykiem w PGNiG ze względu na obowiązujące normy lub wymagania prawne, które standaryzują lub nakazują zarządzać określonymi ryzykami w wyspecjalizowany i odrębny sposób. Wyodrębniono trzy główne kategorie: ryzyka operacyjne, finansowe i prawne.

W ramach Systemu zarządzania ryzykiem wdrożono *Politykę zarządzania ryzykiem w PGNiG SA*, która definiuje systemowe i zintegrowane podejście do zarządzania ryzykiem w Spółce i określa zasady mające doprowadzić do skutecznego minimalizowania wpływu ryzyka na realizację celów operacyjnych i strategicznych Grupy.

W ramach Systemu wdrożono również *Procedurę zarządzania ryzykiem i szansą w procesach PGNiG SA*. Procedura ta opisuje kolejność przebiegu poszczególnych etapów procesu, role i obowiązki uczestników oraz sposób procesu zarządzania ryzykiem i szansą w PGNiG. Odnosi się do ryzyka operacyjnego w procesach określonych w Architekturze procesów Spółki.

Jednym z rodzajów ryzyk operacyjnych jest ryzyko środowiskowe i bhp, zarządzane w ramach Systemu Zarządzania Jakością, Ochroną Środowiska, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy – QHSE w PGNiG, opartego na normach: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Zarządzanie ryzykiem oraz szansą jest podstawą efektywnego funkcjonowania Systemu Zarządzania QHSE. Jego celem jest zapewnienie świadomości o istniejących zagrożeniach, ryzykach i stosowania odpowiednich środków kontroli oraz o szansach, które Spółka może wykorzystać w celu podniesienia efektywności procesów.

Ponadto na potrzeby sporządzanych raportów oraz analiz i sprawozdań, ryzyka operacyjne mogą być grupowane ze względu na charakteryzujące je cechy wspólne. Mogą one wynikać z procesów, w których występują dane ryzyka lub innych kryteriów określonych na podstawie potrzeb biznesowych.

Za istotne Spółka uznaje grupę ryzyk niefinansowych ESG, występujących w zakresie zagadnień środowiskowych, klimatycznych, społecznych, pracowniczych oraz etycznych, obejmujących poszanowanie praw człowieka, przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.

Zgodnie z przyjętymi regulacjami wszystkie procesy biznesowe poddawane są analizie w wyniku, której następuje identyfikacja i ocena ryzyk mogących zakłócić osiągnięcie wyznaczonego celu procesu. Ocena ryzyka realizowana jest w oparciu o macierz zawierającą pięciostopniową skalę skutku i prawdopodobieństwa w ramach, której określa się poziom ryzyka. Następnie definiowane są działania w celu obniżenia parametrów ryzyka do poziomu akceptowalnego. 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 potencjalne przyczyny i skutki oraz prawdopodobieństwo zaistnienia. Jednocześnie uwzględniane są aktualne środki kontroli, czyli mechanizmy zabezpieczające materializację ryzyka oraz wpływające na potencjalne zmniejszenie skutków danego zdarzenia. Ponadto w ramach Systemu są gromadzone i analizowane informacje na temat materializacji ryzyka, zarówno w formie potencjalnych incydentów, jak i wskaźników ryzyka KRI.

System zarządzania ryzykiem jest doskonalony i poddawany ocenie z punktu widzenia trafności doboru działań prewencyjnych przyczyniających się do minimalizacji skutków ewentualnych ryzyk. Jednocześnie Grupa PGNiG poszerza katalog potencjalnych zdarzeń, które mogą w przyszłości przerodzić się w potencjalne ryzyka. Każdorazowo przy identyfikacji ryzyk organizacja określa działania w celu obniżenia poziomu ryzyk nieakceptowalnych 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.

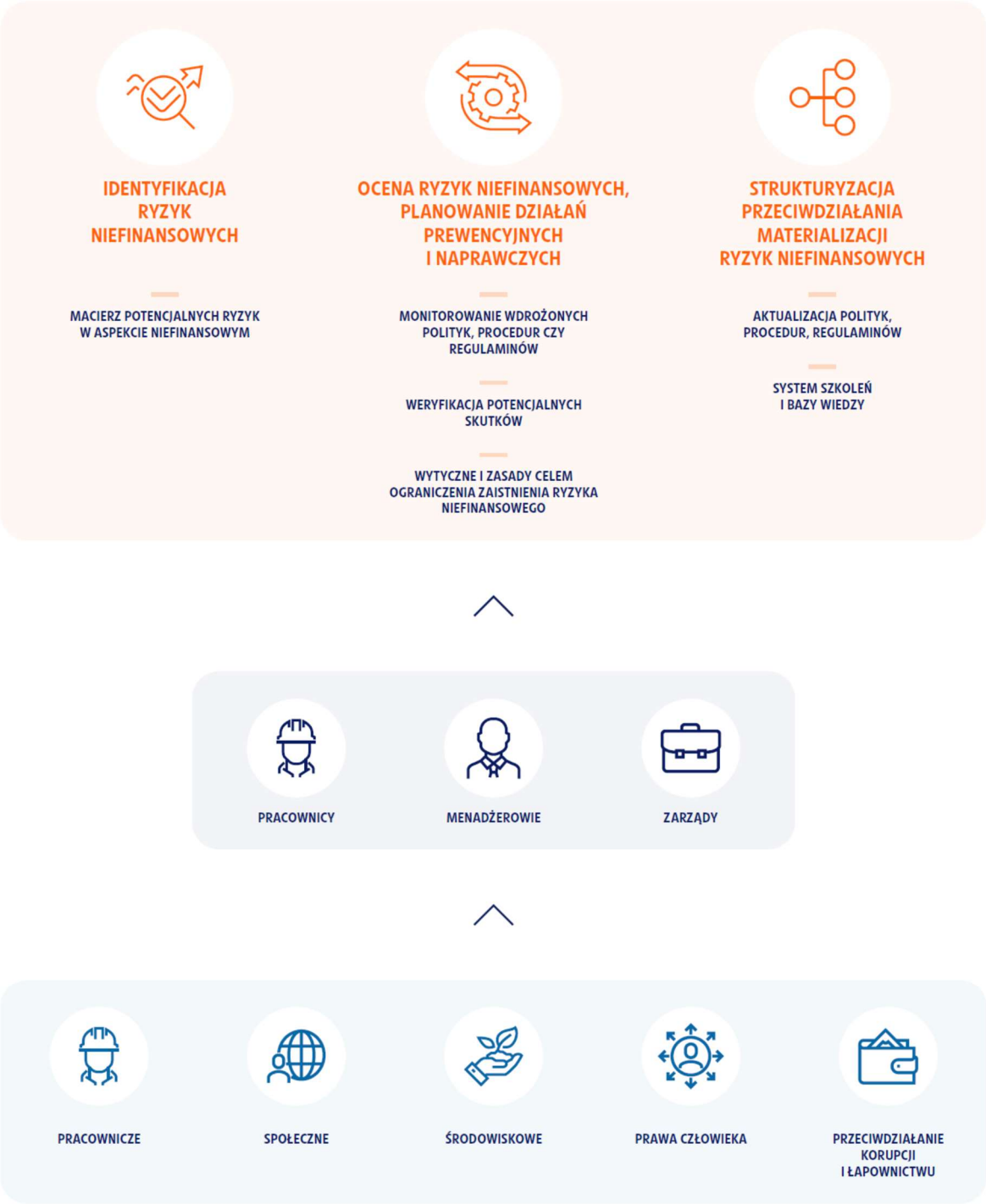
Realizacja koncepcji gospodarki niskoemisyjnej i osiągnięcie globalnych celów w zakresie ograniczania wpływu zmian klimatycznych wymaga w podejściu do zarządzania ryzykiem uwzględnienia zagrożeń dla zrównoważonego rozwoju.

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

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

w PGNiG, który pozwala identyfikować, oceniać i monitorować czynniki ryzyka w odniesieniu do znaczących aspektów środowiskowych oraz obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rys. 9 Model zarządzania ryzykiem niefinansowym



To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

6.4 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 omawiany obszar jest Kodeks Etyki (*Kodeks standardów etycznych GK PGNiG*) wdrożony w całej Grupie PGNiG. Organizacja postępuje transparentnie, w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym w sposób wolny od jakichkolwiek przejawów korupcji i łapownictwa. Dbając o wypracowany wizerunek oraz reputację Grupy PGNiG poprzez wewnętrzne regulacje realizuje cele związane z przedmiotowym obszarem. W organizacji przyjmuje się zasady postępowania, odnoszące się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją oraz przestrzeganiem przepisów prawnych, zawarte m.in. w Karcie Narodów Zjednoczonych. 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 wiodące 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 określa ramy i standardy zachowań pracowników, które są akceptowalne i pożądane w całej Grupie. Priorytetem jest utrzymanie sytuacji niewystępowania przypadków łamania praw człowieka. W celu zachowania jasnych zasad postępowania został uchwalony Kodeks Etyki, który 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 realizacje. Należy do nich, m.in. 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. Celem organizacji jest całkowity brak łamania praw człowieka. Za wdrażanie i monitoring kwestii przestrzegania praw człowieka odpowiedzialny jest Departament Prawny i Compliance oraz Departament Personalny w PGNiG.

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.

Przestrzeganie zasad antykorupcyjnych jest kluczowe dla utrzymania wizerunku i postrzegania Grupy PGNiG jako etycznego partnera w biznesie i pracodawcy. 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, których wartość przekracza 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 zapoznania się z regułami antykorupcyjnymi obowiązującymi w PGNiG na stronie internetowej https://pgnig.pl/dzialania-spoleczne/odpowiedzialny-biznes/compliance-i-etyka-w-gk-pgnig. Ponadto Grupa PGNiG w odpowiedzialny sposób podchodzi do współpracy z podmiotami wyłanianymi w drodze przetargu. Postępowania zakupowe przygotowywane i prowadzone są z poszanowaniem zasad proporcjonalności, przejrzystości, celowości, gospodarności, rzetelności,

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców przy zachowaniu interesu Grupy. Poza tym 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. Wszyscy nowo przyjmowani pracownicy są zobowiązani, 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 pożądanych postaw oraz innych zapisów Kodeksu Etyki w kanałach komunikacji wewnętrznej.

6.5 Stosowanie polityki i procedury należytej staranności

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

Prowadzenie działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa to jeden z priorytetów PGNiG. W związku z tym w Spółce istnieją przejrzyste regulacje wewnętrzne, które stanowią wytyczne postępowania dla spółek należących do Grupy PGNiG oraz ich pracowników i współpracowników. Podstawą do realizacji wskazanych priorytetów jest działalność zgodna z wdrożonym Systemem zarządzania etyką i compliance w Grupie Kapitałowej PGNiG. System ten 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 ujednolicenia i skonsolidowania standardów etycznych obowiązujących w GK PGNiG. Wśród podstawowych wartości, które są najważniejszymi z zasad postępowania spisanymi na łamach Kodeksu wymienić należy:

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

Powyższe wartości w Grupie PGNiG są drogowskazem w podejmowanych działaniach oraz w relacjach ze społecznościami lokalnymi. Traktowane są jako nadrzędna misja realizowana na rzecz polskiego społeczeństwa. Fundamentalne zasady, takie jak: „czyń dobro, unikaj zła" oraz „traktuj innych, tak jak sam chciałbyś być traktowany" stanowią podstawę do rozwijania pozostałych istotnych norm postępowania.

Wytyczne 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. Zapisy dokumentu:

- 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,
- zabezpieczają w sposób należyty interes PGNiG.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Poszanowanie różnorodności pracowników oraz respektowanie ich praw jest elementem polityki antymobbingowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji w GK PGNIG. Grupa podejmuje działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i środowiskiem pracy, dzięki czemu 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 pożądanych 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. 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 poszanowania przepisów prawa lokalnego, krajowego oraz międzynarodowego, uwzględniając przy tym regulacje antykorupcyjne, które zostały ujęte w ramach Polityki antykorupcyjnej i prezentowej GK PGNiG oraz obowiązującego w Grupie Kodeksu Etyki.

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 grożący pracownikom w przypadku przyjęcia, żądania lub udzielenia korzyści majątkowych, osobistych lub ich obietnicy;
- wskazują zasady postępowań zakupowych, w ramach których powinno być możliwe ustalenie źródeł pozyskania informacji dotyczących przedmiotu zamówienia, identyfikacji osób przygotowujących warunki udziału w postępowaniu, w tym kryteria oceny oraz wzór umowy, jak również określenie zadań członków komisji przetargowej oraz indywidualnej odpowiedzialności; 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.

6.6 Uzyskane wyniki etyczne

Jedną z nadrzędnych zasad całej Grupy PGNiG jest działanie w sposób uczciwy i etyczny. PGNiG i podmioty z GK PGNiG mają reputację podmiotów uczciwych zarówno w zakresie swoich praktyk zarządczych, jak i w stosunkach z kontrahentami i klientami, dlatego tak istotne jest, aby tę reputację utrzymać. W związku z powyższym, kluczowym jest, aby Grupa PGNiG jako całość tworzyła etyczne środowisko działania. Aby zarówno każda z zatrudnionych w niej osób, jak i każdy ze współpracujących z nią podmiotów podejmowali działania zapobiegające i walczyli z wszelkimi przejawami zachowań korupcyjnych.

Kodeks Etyki GK PGNiG nawiązuje do Konwencji ONZ Przeciwko Korupcji jako jednej z podstaw działania rozpoznawanych przez Grupę. Polityka GK PGNiG przewiduje bezwzględny obowiązek przestrzegania w prowadzonej działalności obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, z uwzględnieniem wskazanych regulacji międzynarodowych oraz regulacji antykorupcyjnych wprowadzonych w innych krajach, w których GK PGNiG prowadzi działalność.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

6.6.1 Narażenie na korupcję

(GRI 205-1)

Grupa 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 omawianego obszaru. Przeprowadzona ocena wykazała, że wszystkie jednostki organizacyjne są narażone na korupcję w takim samym stopniu, w związku z tym GK stosuje w każdej z nich działania prewencyjne w równym zakresie.

Tab. 31 Ocena jednostek pod względem ryzyka wystąpienia korupcji

Jednostka organizacyjna	Procent jednostek organizacyjnych ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji stan na:	
	2021 r.	2020 r.
PGNiG	95%	95%
GK PGNiG	91%	91%

6.6.2 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 2021 roku realizowano działania pozwalające na poinformowanie wszystkich pracowników o polityce i procedurach antykorupcyjnych. Ponadto dla części pracowników zorganizowano szkolenia omawiające w szerszym stopniu przedmiotowe zagadnienie.

Szkolenia i świadomość antykorupcyjna

Tab. 32 Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji oraz przeszkolonych w tym zakresie w 2021 r. w GK PGNiG

Jednostka organizacyjna	Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:	Procent organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
PGNiG	100%	100%
GK PGNiG	100%	70%

Odsetek pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji

Tab. 33 Procent pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2021 r. w GK PGNiG oraz przeszkolonych w tym zakresie, z podziałem na kategorie pracowników:

Jednostka organizacyjna	Procent pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji:	Procent pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji i łapownictwu w 2021 r.
PGNiG		
wyższa kadra zarządzająca	100%	20%
średnia kadra zarządzająca	100%	8%
pozostali pracownicy	100%	30%
GK PGNiG		
wyższa kadra zarządzająca	100%	63%
średnia kadra zarządzająca	100%	32%
pozostali pracownicy	100%	27%

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

W GK PGNiG w 2021 roku kontynuowano 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/popr+POLITYKA+ANTYKORUPCYJNA++I+PREZENTOWA+GK+PGNiG+19.07.2017.pdf/33392f29-f568-4057-8e89-2e008566ab06 .

6.6.3 Zgłoszenia korupcji

(GRI 205-3)

Grupa PGNiG potępia w swojej działalności stosowanie korupcji w jakiejkolwiek formie. Celem wszystkich spółek z GK PGNiG jest całkowita eliminacja wszelkich zdarzeń korupcyjnych mogących mieć miejsce w GK PGNiG.

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji

Tab. 34 Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych w 2021 r.

Jednostka organizacyjna	Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych
PGNiG	0
GK PGNiG	0

6.6.4 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji

(GRI 406-1)

Tab. 35 Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2021 r.

Jednostka organizacyjna	Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2021 r.
PGNiG	0
GK PGNiG	0

W PGNiG i całej GK PGNiG nie stwierdzono żadnych potwierdzonych przypadków dyskryminacji.

6.7 Bezpieczeństwo i ochrona danych

W PGNiG obowiązuje System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI), który ma certyfikację zgodności z normą PN-EN ISO/IEC 27001:2017-06. Jego podstawę stanowią dokumenty: Polityka Bezpieczeństwa Informacji (PBI) oraz Polityka Bezpieczeństwa Teleinformatycznego (PBT). Określają one ramy zasad przetwarzania informacji, w tym szczególnie danych osobowych w Spółce. Dodatkowo PGNiG kompleksową ochronę danych osobowych w PGNiG i wybranych podmiotach z GK PGNiG zapewnia obowiązująca Polityka Ochrony Danych GK PGNiG.

Bezpieczeństwo informacji dla PGNiG oznacza:

- ochronę zasobów informacji oraz środków służących do jej przetwarzania;
- zapewnienie bezpieczeństwa i ciągłości przetwarzania informacji;
- systematyczne zarządzanie ryzykiem poprzez identyfikację zasobów, zagrożeń z nimi związanych i wyborem działań zabezpieczających zasoby;
- analizę wprowadzanych zmian w Spółce i ich wypływu na bezpieczeństwo zasobów informacji.

Głównymi celami wdrożenia SZBI jest zapewnienie bezpieczeństwa danych oraz zapewnienie ciągłości świadczonych usług. Realizuje się je przez:

- zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem;
- ochronę wykorzystywanych systemów informatycznych przed nieupoważnionym dostępem, fizycznym zniszczeniem oraz działalnością szkodliwego oprogramowania;

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

- podnoszenie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zaangażowanie ich w ochronę informacji;
- zapewnienie ciągłej analizy ryzyka utraty informacji;
- zapewnienie doskonalenia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji.

Szczególnym rozwiązaniem są zasady zarządzania incydentami zdefiniowane w ramach PBT, które skupiają zasady reagowania na incydenty teleinformatyczne z uwzględnieniem koordynacji realizacji działań wynikających z incydentów przez Pełnomocnika Zarządu ds. SZBI.

Reguły obowiązujące w ramach SZBI podlegają ciągłemu monitorowaniu i zarządzaniu zmianami zgodnie z certyfikowanymi regułami nadzorowania dokumentacji zintegrowanych systemów zarządzania.

Wszystkie osoby posiadające dostęp do zasobów informacyjnych PGNiG zobowiązane są do przestrzegania przyjętych w Systemie zasad oraz dbałości o jego rozwój i skuteczność wdrażanych rozwiązań.

Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych

(GRI 418-1)

W 2021 r. PGNiG i większości spółek z Grupy nie odnotowano żadnych uzasadnionych skarg dotyczących naruszeń prywatności klientów i utraty danych.

Jedynie w przypadku PGNiG OD (spółka obsługuje najliczniejszą grupę klientów w GK PGNiG - ponad 7 mln) Inspektor Ochrony Danych spółki zarejestrował 308 przypadków naruszeń ochrony danych osobowych. 307 z nich uzyskało poziom ryzyka niewymagający informowania o naruszeniu Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO), ani podmiotów danych. Jednakże w jednym przypadku dotyczącym działań pracownika PGNiG OD (obecnie byłego - umowa o pracę została z nim niezwłocznie rozwiązana) na szkodę spółki oraz jej klientów, poziom ryzyka oceniono jako wysoki. Sprawa prowadzona przez Prokuraturę, po sporządzeniu aktu oskarżenia została przez organy ścigania skierowana do sądu. Po uzyskaniu przez IOD PGNiG OD z Prokuratury informacji o ustaniu okoliczności uniemożliwiających PGNiG OD wywiązanie się z obowiązków wynikających z art. 33 i 34 RODO, PGNiG OD dokonał w styczniu 2022 r. formalnego powiadomienia UODO o naruszeniu (w lutym 2021 r. spółka przekazała UODO wstępną informację w tej sprawie) oraz poinformował 4 klientów PGNiG OD o naruszeniu ich danych.

W odniesieniu do każdego przypadku naruszenia, przeprowadzano oceny ryzyka naruszenia praw i wolności osób, których dane podlegały naruszeniu, w tym pod kątem obowiązku poinformowania UODO lub podmiotu danych o naruszeniu, bazując na metodologii ENISA.

Przypadki niezgodności z regulacjami

(GRI 416-2)

W 2021 roku Grupa PGNiG nie odnotowała wpływu powiadomień lub skarg dot. niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo.

6.8 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. 36 Ryzyka dotyczące aspektów etycznych

Aspekty etyczne			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[22]**
1	Ryzyko wystąpienia zjawiska korupcji i łapownictwa.	• 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.	średni

[22] Poziom ryzyka jest to wielkość ryzyka wyrażona w postaci kombinacji jego skutków oraz jego prawdopodobieństwa wystąpienia

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Aspekty etyczne			
Lp.	**Zidentyfikowane ryzyka niefinansowe**	**Sposób przeciwdziałania materializacji ryzyka**	**Poziom ryzyka[22]**
2	Utrata reputacji wizerunku spółki jako rzetelnej organizacji budzącej zaufanie może stać się powodem daleko idących negatywnych konsekwencji prawnych.	• 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.	niski
3	Ryzyko niekorzystnego rozporządzania mieniem spółki przez skorumpowanego pracownika, w tym nadużycia w zakresie: • 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 przetargowej, • cyberprzestępczości, • ujawniania danych kontaktowych potencjalnych Klientów GK PGNiG, • sprzeniewierzenia składników majątkowych GK PGNiG.	• Stosowanie w praktyce obowiązujących regulacji takich jak: o Kodeks Etyki, o Zasady ochrony danych osobowych, o Zasady przeciwdziałania nadużyciom oraz wytyczne postępowania antykorupcyjnego, o Program Zgodności, o Instrukcja ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, o Instrukcja udzielania zamówień i dokonywania wydatków, o Procedura realizacji inwestycji, o Zasady postępowania dotyczące naliczania kar umownych, o Wzorce umów. • Platforma zakupowa eB2B, • Kontrola instytucjonalna, • Kontrola funkcjonalna.	niski
4	Przyjęcie/wręczenie prezentu, upominku bez zgłoszenia go do rejestru korzyści.	Zwiększanie świadomości pracowników poprzez odpowiednie komunikowanie regulacji antykorupcyjnych, w tym stosowanie cyklicznych przypominań w formie wiadomości e-mailowych o konieczności przestrzegania regulacji antykorupcyjnych. Zobowiązanie pracowników do: • zgłaszania informacji o przyjętych lub wręczonych prezentach, • zawiadamiania o stwierdzonych zdarzeniach korupcyjnych, • składania oświadczeń o braku stwierdzenia zdarzeń korupcyjnych.	niski
5	Niedostateczna świadomość pracowników (niezależnie od zajmowanego stanowiska) w zakresie potrzeby monitorowania i raportowania o zaistnieniu zdarzeń korupcyjnych (w tym domniemanych).	• Przygotowywanie newsletterów do komunikacji wewnętrznej, • Przeprowadzanie szkoleń podnoszących świadomość i wiedzę, • Wprowadzenie i stosowanie odpowiednich regulacji wewnętrznych.	niski
6	Wyciek lub utrata danych.	• Funkcjonowanie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI), mającego certyfikację zgodności z normą PN-EN ISO/IEC 27001:2017-06. Przestrzeganie zasad wynikających z Polityki Bezpieczeństwa Informacji (PBI) oraz Polityki Bezpieczeństwa Teleinformatycznego (PBT). • Stosowanie Procedury Kryzysowej oraz procedury Tajemnicy Przedsiębiorstw.	średni
7	Ryzyko nierespektowania praw pracowniczych. Działania, zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu m. in. nierówne traktowanie, dyskryminacja, mobbing.	Przestrzeganie zasad Kodeksu Etyki dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, określenie działań prewencyjnych oraz reguł 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 Regulaminu Pracy Przedsiębiorstwa). • Przeprowadzenie szkoleń i edukacji w zakresie praw pracowniczych, szczególnie wśród menadżerów.	średni

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

7. Informacje uzupełniające

7.1 Tabela wskaźników niefinansowych

(GRI 102-55)

Tab. 37 Tabela wskaźników niefinansowych GRI Standards

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz	Zakres raportowania
GRI 102-1	Nazwa organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	2. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	2.2. Struktura funkcjonowania GK PGNiG	pełny
GRI 102-7	Skala działalności	2.2. Struktura funkcjonowania GK PGNiG 2.2.2. Spółki Grupy Kapitałowej PGNiG	pełny
GRI 102-8 (SOC-5/C2)	Informacje o pracownikach i współpracownikach	5.3.1. Zatrudnienie	pełny
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	2.2.1. Model biznesowy PGNiG SA oraz GK PGNiG	pełny
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-11 (GOV-2/A1)	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	6.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym;	pełny
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	2.5.2. Organizacje i stowarzyszenia 3.2.2. Strategia zrównoważonego rozwoju GK PGNiG	pełny
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	2.5.2. Organizacje I stowarzyszenia	pełny
		Strategia	
GRI 102-15 (GOV-1/C3; (GOV-2/A2)	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	4.3. Ryzyka i szanse związane z klimatem 6.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym	pełny
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	4.1. Kluczowe działania GK PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska; 5.2.2. Opis obszaru oraz stosowanie polityki i procedury dot. bhp 5.4.1. Opis zagadnień społecznych; 6.4. Opis zagadnień etycznych	pełny
GRI 103-2 (GOV-3/C1) (GOV-3/C3)	Podejście do zarządzania	3.1. Misja i wizja, 6.3. Monitorowanie i zarządzanie ryzykiem niefinansowym 6.2. System wspierający procesy zarządcze,	pełny

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz	Zakres raportowania
(SOC-1/C1)		4.1. Kluczowe działania GK PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska; 5.2.2. Opis obszaru oraz stosowanie polityki i procedury dot. bhp 5.4.1. Opis zagadnień społecznych; 6.4. Opis zagadnień etycznych	
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	3. Strategia biznesowa i CSR 4.1. Kluczowe działania GK PGNiG w zakresie ochrony klimatu i środowiska; 5.2.2. Opis obszaru oraz stosowanie polityki i procedury dot. bhp 5.4.1. Opis zagadnień społecznych; 6.4. Opis zagadnień etycznych	pełny
GRI 203-2	Pośredni wpływ ekonomiczny	2.3. Rola głównych spółek GK PGNiG w realizacji celu zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju 5. Społeczeństwo	częściowy
		Etyka	
GRI 102-16 (GOV-1/C2; (SOC-1/C1)	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	6.4. Opis zagadnień etycznych; 6.5. Stosowane polityki i procedury należytej staranności	pełny
GRI 102-17 (GOV-1/C4) (GOV-3/C1)	Standardy i normy dotyczące etyki	6.4. Opis zagadnień etycznych; 6.5. Stosowane polityki i procedury należytej staranności	pełny
GRI 205-1	Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz zidentyfikowane znaczące ryzyka	6.6.1. Narażenie na korupcję	częściowy
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	6.6.2. Szkolenia antykorupcyjne	częściowy
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	6.6.3. Zgłoszenia korupcji	pełny
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) I podjętych działań naprawczych	6.6.4. Liczba przypadków dyskryminacji	pełny
GRI 416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie I bezpieczeństwo	6.7. Bezpieczeństwo i ochrona danych	pełny
GRI 418-1	Naruszenia prywatności klientów	6.7. Bezpieczeństwo i ochrona danych	pełny
		Zarządzanie	
GRI 102-18 (GOV-1/C1)	Struktura zarządzania	6.1. Organy zarządzające i nadzorujące	pełny
GRI 102-22 (GOV-1/A1)	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	5.3.1. Zatrudnienie; 6.1. Organy zarządzające i nadzorujące	pełny

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz	Zakres raportowania
		Zaangażowanie interesariuszy	
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	2.5.1. Interesariusze GK PGNiG	pełny
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	5.3.2. Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy	pełny
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	2.5.1. Interesariusze GK PGNiG	pełny
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	2.5.1. Interesariusze GK PGNiG	pełny
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	2.5.1. Interesariusze GK PGNiG	pełny
		Zagadnienia środowiskowe	
GRI 201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	4.3. Ryzyka i szanse związane z klimatem	częściowy
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały I surowce	4.7.1. Wykorzystywane materiały i surowce	częściowy
GRI 302-1 (CCE-6/C1)	Zużycie energii w organizacji	4.7.2. Zużycie energii w GK PGNiG	częściowy
GRI 302-2 (CCE-6/C2)	Energia zakupiona z zewnątrz	4.7.2. Zużycie energii w GK PGNiG	częściowy
wsk. własny 1	Zużycie wody	4.7.3. Zużycie wody w GK PGNiG	pełny
GRI 304-2 (ENV-4/C1)	Wpływ na bioróżnorodność	4.7.4. Wpływ na bioróżnorodność	pełny
GRI 305-1 (CCE-4/C1)	Emisja do atmosfery (zakres 1)	4.7.5. Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych (scope 1)	pełny
GRI 305-7 (ENV-5/C1)	Emisja do atmosfery	4.7.6. Redukcja emisji gazów cieplarnianych	pełny
wskaźnik własny 2	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	4.7.7. Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	pełny
wskaźnik własny 3 (ENV-7/C3)	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	4.7.8. Gospodarka odpadami	pełny
GRI 306-3 (ENV-6/C1)	Zdarzenia ze skutkami dla środowiska	4.7.9. Zdarzenia środowiskowe	pełny
		Tematy pracownicze	
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	5.1.1. Polityka wynagradzania i benefity	pełny
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem I higieną pracy	5.2.2. Opis obszaru oraz stosowane polityki I procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy	pełny
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	5.2.2. Opis obszaru oraz stosowane polityki I procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy	pełny

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz	Zakres raportowania
GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	5.2.2. Opis obszaru oraz stosowane polityki I procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy	pełny
GRI 403-6	Promocja zdrowia	5.1.7. Programy promocji zdrowia dla pracowników	pełny
GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	5.3.5. Mierniki działań z zakresu bezpieczeństwa prowadzonych prac	częściowy
GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzaniem BHP	5.3.5.1. Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwa i higieną pracy	częściowy
GRI 403-9 (SHS-3/C1)	Urazy związane z pracą	5.3.5.2. Liczba wypadków przy pracy w GK PGNiG	częściowy
GRI 404-1 (SOC-7/C2)	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	5.3.3. Liczba godzin szkoleniowych	częściowy
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	5.1.3. Programy menadżerskie i zarządzanie zmianą pokoleniową	częściowy
GRI 404-3 (SOC-6/C1)	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	5.3.4. Ocena pracy	częściowy
GRI 405-1 (SOC-5/C3)	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	5.3.1. Zatrudnienie	częściowy
	Zagadnienia społeczne		
wskaźnik własny 4	Liczba beneficjentów programów społecznych	5.4.6 Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów	pełny
wskaźnik własny 5	Liczba wspartych inicjatyw i wydarzeń	5.4.6 Liczba projektów społecznych i ich beneficjentów	pełny
	Raportowanie		
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze	pełny
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	1.3. Istotne tematy do zaraportowania	pełny
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-50	Okres raportowania	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-52	Cykl raportowania	1.1. Podstawa prawna i zakres dokumentu	pełny
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	7.2. Kontakt	pełny

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie (nazwa rozdziału) / Komentarz	Zakres raportowania
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze	pełny
GRI 102-55	Indeks treści GRI	7.1. Tabela wskaźników niefinansowych	pelny
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	1.2. Metodyka i stosowane zasady sprawozdawcze	pełny

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

7.2 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

7.3 Definicje i przeliczniki

7.3.1 Definicje

Ilekroć w niniejszym Sprawozdaniu Zarządu na temat informacji niefinansowej dot. PGNiG i Grupy Kapitałowej PGNiG za rok 2021 występują poniższe frazy i w treści sprawozdania nie jest wskazane inaczej, następujące skróty i wyrażenia należy interpretować

Tab. 38 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 naftowe
boe	ekwiwalent baryłki ropy naftowej
LNG	skroplony gaz ziemny *(ang. liquefied natural gas)*
MWt	1 megawat energii cieplnej
MWe	1 megawat energii elektrycznej
NGL	gaz składający się z cięższych niż metan molekuł: etanu, propanu, butanu, izobutanu itp. *(ang. natural gas liquids)*
PJ	1 petadżul
TWh	1 terawatogodzina
Wskaźniki ekonomiczne i finansowe	
EBIT	zysk operacyjny *(ang. earnings before deducting interest and taxes)*
EBITDA	zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek od zaciągniętych zobowiązań oprocentowanych, podatków, amortyzacji *(ang. earnings before interest, taxes, depreciation and amortization)*
EBITDA skorygowana	EBITDA skorygowana o odpisy z tytułu trwałej utraty wartości majątku trwałego
EV	wartość przedsiębiorstwa *(ang. enterprise value)*
P/BV	wskaźnik cena rynkowa/wartość księgowa *(ang. price/book value)*
P/E	wskaźnik Cena/Zysk *(ang. price to earnings)*
ROA	wskaźnik rentowności aktywów
ROE	wskaźnik rentowności kapitału własnego
Rentowność sprzedaży netto	zysk netto odniesiony do przychodów ze sprzedaży
Pozostałe	
C	ciepłownia

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

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

7.3.2 Przeliczniki

Tab. 39 Zestawienie przeliczników

Przeliczniki	1 mld m³ gazu ziemnego	1 mln t ropy naftowej	1 mln t LNG	1 PJ	1 mln boe	1 TWh
1 mld m³ 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

7.4 Indeks tabel zawartych w Sprawozdaniu

Tab. 1 Matryca istotności zagadnień 5
Tab. 2 Wstępna kwalifikacja działalności GK PGNiG do Taksonomii za 2021 r. w oparciu o stan regulacyjny na 31.12.2021 r. 11
Tab. 3 Lista grup interesariuszy z opisem, sposobem komunikacji oraz głównymi poruszanymi przez nich kwestiami i zagadnieniami 13
Tab. 4 Lista organizacji i stowarzyszeń – GK PGNiG 16
Tab. 5 Cele Strategii zrównoważonego rozwoju GK PGNiG wraz z realizacją 24
Tab. 6 Zużycie surowców i paliw w GK PGNiG w latach 2020-2021 38
Tab. 7 Zużycie energii w GK PGNiG w latach 2020-2021 39
Tab. 8 Zużycie wody w GK PGNiG w podziale na źródło pochodzenia w latach 2020-2021 39
Tab. 9 Najważniejsze przedsięwzięcia spółek GK PGNiG mające wpływ na bioróżnorodność 40
Tab. 10 Bezpośrednia emisja gazów cieplarnianych w podziale na segmenty działalności GK PGNiG w latach 2018-2021 47
Tab. 11 Bezpośrednia emisja CO_2 z instalacji GK PGNiG uczestniczących w EU ETS w latach 2020-2021 47
Tab. 12 Substancje zanieczyszczające emitowane do powietrza przez GK PGNiG w latach 2020-2021 48
Tab. 13 Całkowita ilość ścieków wg jakości i docelowego miejsca przeznaczenia w latach 2020-2021 48
Tab. 14 Sposób zagospodarowania odpadów w GK PGNiG w latach 2020-2021 49
Tab. 15 Sposób zagospodarowania odpadów wydobywczych w latach 2020-2021 49
Tab. 16 Zatrudnienie w GK PGNiG według segmentów 59
Tab. 17 Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2021) 59
Tab. 18 Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2021 r. 60
Tab. 19 Rady Nadzorcze Grupy Kapitałowej PGNiG wg płci i wieku (w procentach) na koniec 2021 r. 60
Tab. 20 Pracownicy objęci zbiorowym układem pracy (w proc.) 60
Tab. 21 Całkowita liczba pracowników oficjalnie zrzeszona w związkach zawodowych w 2021 r. (w proc.) 61
Tab. 22 Liczba godzin szkoleniowych przypadająca średnio na pracownika w latach 2018-2021 61
Tab. 23 Odsetek osób objętych procesem oceny pracy w GK PGNiG. 61
Tab. 24 Pracownicy objęcie systemem oceny pracy według płci i kategorii zatrudnienia 62
Tab. 25 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w 2021 r. (odsetek pracowników) 62
Tab. 26 Liczba wypadków przy pracy w latach 2020-2021 63
Tab. 27 Ryzyka aspektów pracowniczych 71
Tab. 28 Ryzyka aspektów BHP 72
Tab. 29 Ryzyka społeczne i sposób zarządzania nimi 73
Tab. 30 Systemy zarządzania i certyfikacja w wybranych jednostkach GK PGNiG 77
Tab. 31 Ocena jednostek pod względem ryzyka wystąpienia korupcji 84
Tab. 32 Procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji oraz przeszkolonych w tym zakresie w 2021 r. w GK PGNiG 84
Tab. 33 Procent pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w 2021 r. w GK PGNiG oraz przeszkolonych w tym zakresie, z podziałem na kategorie pracowników: 84

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

Tab. 34 Liczba potwierdzonych zdarzeń korupcyjnych w 2021 r. ... 85
Tab. 35 Liczba potwierdzonych zdarzeń dyskryminacji w 2021 r. ... 85
Tab. 36 Ryzyka dotyczące aspektów etycznych ... 86
Tab. 37 Tabela wskaźników niefinansowych GRI Standards ... 88
Tab. 38 Zestawienie skrótów ... 93
Tab. 39 Zestawienie przeliczników ... 94

7.5 Indeks rysunków zawartych w Sprawozdaniu

Rys. 1 Model biznesowy GK PGNiG ... 7
Rys. 2 Wykaz jednostek GK PGNiG podlegających konsolidacji metodą pełną (na dzień 31.12.2021 roku) ... 9
Rys. 3 Macierz interesariuszy ... 13
Rys. 4 Kluczowe elementy Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2017-2022 ... 23
Rys. 5 Prognozy zapotrzebowania na gaz ziemny według Polityki Energetycznej Polski do 2040 r. ... 35
Rys. 6 Kierunki działań GK PGNiG w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej wg Polityki ESG GK PGNiG ... 36
Rys. 7 Struktura zatrudnienia w GK PGNiG na koniec roku w podziale na płeć ... 60
Rys. 8 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracowników w 2021 r. według płci i stanowiska pracy ... 61
Rys. 9 Model zarządzania ryzykiem niefinansowym ... 80

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML

8. 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	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Przemysław Wacławski	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Arkadiusz Sekściński	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Robert Perkowski	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Artur Cieślik	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*
Wiceprezes Zarządu	Magdalena Zegarska	*Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym*

Warszawa, 22 marca 2022 r.

To jest wersja nieoficjalna dokumentu. Wersją oficjalną jest podpisany dokument w formacie xHTML