



Raport niefinansowy 2020

**SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
ORBIS S.A. I GRUPY KAPITAŁOWEJ ORBIS S.A. ZA ROK 2020**

21 MAJA 2021 R.

Spis treści

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	3
List prezesa	4
Grupa Orbis w dobie pandemii	6
Grupa Orbis	8
Nasza oferta	12
Strategia i Wartości	19
PLANET 21	21
Ład korporacyjny	22
Zaangażowanie interesariuszy i ustalanie istotności	27
Zarządzanie ryzykiem	32
Kultura, etyka i prawa człowieka w Grupie Orbis	37
Program compliance	38
Odpowiedzialny łańcuch dostaw	42
Pracownicy	44
Odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca	46
Polityka antydyskryminacyjna i wspieranie różnorodności	51
Rozwój pracowników	52
Społeczeństwo	53
Zapobieganie wykorzystywaniu dzieci i młodzieży	53
Przeciwdziałanie marnotrawstwu jedzenia	53
Walka z wykluczeniem społecznym	55
Pozostałe zagadnienia społeczne	56
Środowisko naturalne	57
Zmiany klimatu	57
Paliwa i energia	59
Emisje gazów cieplarnianych	61
Woda i Ścieki	62
Surowce i odpady	63
Edukacja ekologiczna	64
O sprawozdaniu	65
Indeks GRI	68
Załączniki	74
Zatwierdzenie do publikacji	81

Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	2020	2019	ZMIANA
Liczba osób uczestniczących w min. jednym szkoleniu w raportowanym okresie	2 292	2 449	-6,5%
Całkowita liczba wypadków	16	57	-71,9%
Emisje CO ₂ Scope 1+2 w Mg CO ₂ e	48 488,5	78 195,6	-37,9%
Całkowite emisje CO ₂ Scope 1+2 w kg CO ₂ e na osobonoc	28,2	13,6	+107,3%
Łączne zużycie wody w m ³	359 642	912189	-60,5%

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

List prezesa

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

Szanowni Państwo,

składałam w Państwa ręce kolejne sprawozdanie niefinansowe Grupy Orbis. Niniejszy dokument stanowi już piąty raport naszej Grupy z działań z zakresu zrównoważonego rozwoju. Rok 2020 był dla nas czasem szczególnych wyzwań, jakie rynek stawiał branży hotelarskiej poprzez ograniczenia związane z pandemią COVID-19. W tych nadzwyczajnych warunkach Grupa Orbis przeszła strategiczną transakcję przejęcia większości akcji Orbis przez spółkę AccorInvest oraz wycofania z rynku regulowanego Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie z dniem 26 czerwca 2020 roku. Wierzymy, że korzystając z wzajemnych doświadczeń i zasobów będziemy w dalszym ciągu dostarczać Państwu usługi hotelowe najwyższej jakości.

E

Nasza odpowiedzialność środowiskowa

Pomimo ograniczonej działalności wskutek pandemii COVID-19 nie ustajemy w wysiłkach na rzecz redukcji naszego śladu środowiskowego. Grupa Orbis aktywnie przyczynia się do realizacji Celów Agendy Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Nasze obiekty hotelowe przechodzą certyfikację BREEAM, potwierdzającą ich wysoką efektywność energetyczną. W 2020 roku odnotowaliśmy znaczący spadek emisji gazów cieplarnianych – o 38% względem roku 2019. Na tak wysoki wynik, obok działań modernizacyjnych naszych obiektów, miały wpływ ograniczenia w możliwości przyjmowania Gości hotelowych.

Ze względu na wprowadzone restrykcje w branży hotelarskiej w 2020 roku byliśmy zmuszeni do zawieszenia niektórych projektów, przykładowo z zakresu przeciwdziałania marnotrawstwu jedzenia. Podobnie jak w ubiegłym roku uczestniczyliśmy w programie PLANT FOR THE PLANET, polegającym na sadzeniu drzew dzięki współpracy z naszymi Gośćmi.

S

Dbamy o bezpieczeństwo Gości i Pracowników

Z uwagi na charakter naszej działalności, Pracownicy hoteli Grupy Orbis na co dzień mają kontakt z wieloma osobami. Dlatego wszystkie nasze hotele wdrożyły program ALLSAFE. W ramach programu wyposażaliśmy hotele w środki niezbędne do funkcjonowania w reżimie sanitarnym. W poszczególnych okresach 2020 roku, gdy hotele mogły być otwarte, naszym Gościom zapewnialiśmy maksymalny komfort i bezpieczeństwo. Nasi Pracownicy otrzymali szczegółowe wytyczne postępowania oraz środki ochrony osobistej, dzięki którym mogli zadbać zarówno o bezpieczeństwo Gości, jak i własne.

W odpowiedzi na ograniczenia w branży hotelarskiej podjęliśmy szereg działań mających na celu ochronę miejsc pracy. Uelastyczniliśmy czas pracy, zaś

Pracowników kierowaliśmy rotacyjnie na postój. Pozwoliło nam to utrzymać relatywnie niski poziom rotacji: 29% w 2020 roku względem 25% w 2019 roku.

G

Współpraca z Grupą Accor, rozwój i inwestycje

Jednym z kluczowych wydarzeń 2020 roku było nabycie 98,6% akcji Orbis S.A. przez AccorInvest w marcu 2020 roku. Transakcja była ostatnim elementem procesu transformacji Orbisu po nabyciu przez Accor za cenę 286 mln euro części przedsiębiorstwa obejmującej działalność hotelarską prowadzoną na podstawie umów zarządzania hotelami i franczyzy, co miało miejsce w październiku 2019 r. Accor rozumie i wspiera kierunek strategicznego rozwoju Grupy Orbis, dlatego współpracę na podstawie umowy o zarządzanie (HMA) postrzegamy jako kolejny etap rozwoju Spółki.

W celu redukcji negatywnych skutków obostrzeń związanych z pandemią, Orbis w 2020 roku ograniczył nakłady na projekty inwestycyjne. Mimo ograniczeń w raportowanym okresie udało nam się rozwijać kluczowe inwestycje. Przykładami mogą być: hotel ibis Styles Szczecin Centrum, który jest blisko ukończenia oraz Novotel Gdańsk Marina, który po modernizacji przyjmował już Gości w wakacje.

Więcej informacji na temat działań Orbisu w 2020 roku znajdą Państwo w dalszych częściach sprawozdania. Serdecznie zapraszam do lektury.

Z wyrazami szacunku,

Gilles Clavie

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Orbis S.A.

Grupa Orbis w dobie pandemii

Branża hotelarska a COVID-19

Wirus SARS-CoV-2, którego pierwsze przypadki zaobserwowano w Chinach jeszcze w 2019 roku, rozprzestrzenił się w Europie i na świecie na początku 2020 roku. Niespotykane wcześniej restrykcje sanitarne dotyczące m.in. funkcjonowania społecznego, działalności usługowej, edukacyjnej i przemysłowej, wprowadzony przez większość krajów świata lockdown i reżim społeczny wywołały ogromne zmiany gospodarcze, a jedną z najbardziej dotkniętych kryzysem jest branża turystyczna i hotelarska (HoReCa). Spadek popytu, a także restrykcje dotyczące podróżowania spowodowały, że część hoteli została zamknięta, a te z obiektów, które pozostały otwarte odnotowały ogromne spadki frekwencji.

Nie inaczej wyglądała sytuacja hotelarzy w Polsce. Od marca do maja ubiegłego roku obowiązywał całkowity lockdown, podczas którego zamknięto wszystkie hotele, z wyjątkiem niektórych obiektów świadczących usługi dla Gości podróżujących w celach służbowych lub hoteli przekształconych w obiekty służące odbywaniu kwarantanny. Na czas wakacji obiekty wypoczynkowe i hotele zostały otwarte. Od 24 października ponownie ograniczono działalność hotelarską do wyjazdów o charakterze służbowym, zaś wyjazdy o charakterze turystycznym zostały uniemożliwione. Stan ten utrzymał się do końca 2020 roku.

W pierwszej połowie 2020 roku największe spadki w poziomie obłożenia odnotowały hotele w Krakowie i Warszawie, głównie ze względu na ograniczoną liczbę gości zagranicznych. Obłożenie w tych miastach w czerwcu 2020 roku wyniosło odpowiednio 6,9% i 14,3% (Rynek Hotelarski w Polsce, CoStar Reality Information, <https://www.horecanet.pl/rynek-hotelarski-w-polsce-raport/>, [28.04.2020]).

Ograniczenia dotyczyły także wyjazdów biznesowych – większość konferencji, targów i spotkań przeniosła się do Internetu albo została odwołana. Warto również zwrócić uwagę na znaczenie gastronomii dla zysków branży hotelarskiej – przed pandemią, w 2019 roku, przychody z gastronomii w całych obrotach dla prawie połowy obiektów stanowiły ponad 30% (Izba Gospodarcza Hotelarstwa Polskiego – <https://www.ighp.pl/aktualnosci/szczegoly-aktualnosci?NewsID=54660>). Branża gastronomiczna jest jedną z najbardziej dotkniętych skutkami pandemii, wobec czego restauracje hotelowe przyniosły znikome zyski.

Jak pandemia wpłynęła na nas?

Na początku 2020 roku, kiedy pojawiły się pierwsze przypadki zakażenia koronawirusem w Polsce, Grupa Orbis została zmuszona do szybkich działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa zarówno Gościom, jak i Pracownikom. W I kwartale otwarte pozostały zaledwie 3 hotele, świadczące usługi dla osób podróżujących w celach służbowych – Novotel i ibis Wrocław Centrum (hotel combo)

oraz Novotel Buchareszt City Center. Ponadto, hotel ibis budget Kraków Bronowice funkcjonował na zasadzie obiektu kwarantannowego. W związku z utrzymującą się sytuacją pandemiczną większość prac inwestycyjnych została wstrzymana, a oddanie do eksploatacji ukończonego w 2019 roku hotelu ibis Styles Szczecin Stare Miasto zostało przełożone na 2021 rok.

W związku z dynamicznie rozwijającą się sytuacją związaną z rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2, Zarząd Orbisu powołał specjalny zespół Managerów, który na bieżąco analizował ewolucję sytuacji oraz stale monitorował pomocowe działania rządów we wszystkich krajach Europy Wschodniej, w których Grupa prowadzi działalność. Dodatkowo, podejmowane były działania mające na celu wykorzystanie nowych szans, które stworzyła ta wyjątkowa sytuacja. Poszerzony opis wpływu pandemii na inwestycje w Grupie Orbis zamieszczono w rozdziale **Nasza oferta**.

Program ALLSAFE

Accor, zarządzający hotelami należącymi do Grupy Orbis, we współpracy z Bureau Veritas, instytucją odpowiedzialną za inspekcje, certyfikacje i badania sanitarne, wprowadził program ALLSAFE, czyli zbiór procedur i standardów czystości, dzięki któremu zapewnia bezpieczeństwo sanitarne Gościom i Pracownikom hoteli. Program gwarantuje między innymi: przeszkolenie pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny, dodatkowe procedury dezynfekcji we wspólnych przestrzeniach hotelowych, dodatkowe procedury sprzątania pokoi hotelowych, ze szczególnym uwzględnieniem powierzchni często dotykanych, takich jak tapicerki czy dywany, przestrzeganie wymaganych zasad bezpiecznej odległości oraz umożliwienie zameldowania i wymeldowania w trybie zdalnym, bezpłatny room service w hotelach, w których restauracje wciąż pozostają zamknięte oraz specjalny program Medical Solutions we współpracy z AXA, który umożliwia gościom skorzystanie z całodobowego wsparcia medycznego w sytuacjach niepilnych, które zaistniały podczas pobytu. Na przykład, w przypadku złego samopoczucia, istnieje możliwość uzyskania recepty, którą Gość zapomniał spakować przed wyjazdem lub porady lekarskiej.

Grupa Orbis

O GRUPIE ORBIS

[GRI 102-1] [GRI 102-2] [GRI 102-3] [GRI 102-4] [GRI 102-6] [GRI 102-7] Orbis to największa w Polsce i w Europie Wschodniej grupa inwestująca w nieruchomości hotelowe w tym regionie. Należą do niej 72 hotele, w tym 63 własne i 9 w dzierżawie, oferujące łącznie ponad 14 000 pokoi, w 6 krajach regionu: w Czechach, na Litwie, w Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech. Hotele działają pod markami należącymi do Accor tj.: Sofitel, MGallery, Novotel, Mercure, ibis, ibis Styles i ibis budget. Rozpoznawalne na świecie marki gwarantują jakość usług o zróżnicowanym standardzie od luksusowych hoteli 5-gwiazdkowych po ekonomiczne 1-gwiazdkowe.

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

W latach 1997 – 2020 akcje Orbis S.A. były notowane na GPW. Od 17 września 2015 na rynku obligacji Catalyst na GPW w Warszawie notowane są obligacje Orbis S.A.

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

Obecnie kluczowe dla Grupy jest utrzymanie płynności finansowej i szukanie oszczędności w każdym możliwym obszarze, przy jednoczesnym zapewnieniu maksymalnego poziomu bezpieczeństwa dla Gości i Pracowników. W tym trudnym okresie Grupa kontynuuje integrację z nowym inwestorem strategicznym AccorInvest, który nabył akcje Orbisu w ramach publicznego wezwania, zakończonego 11 marca 2020 roku.

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

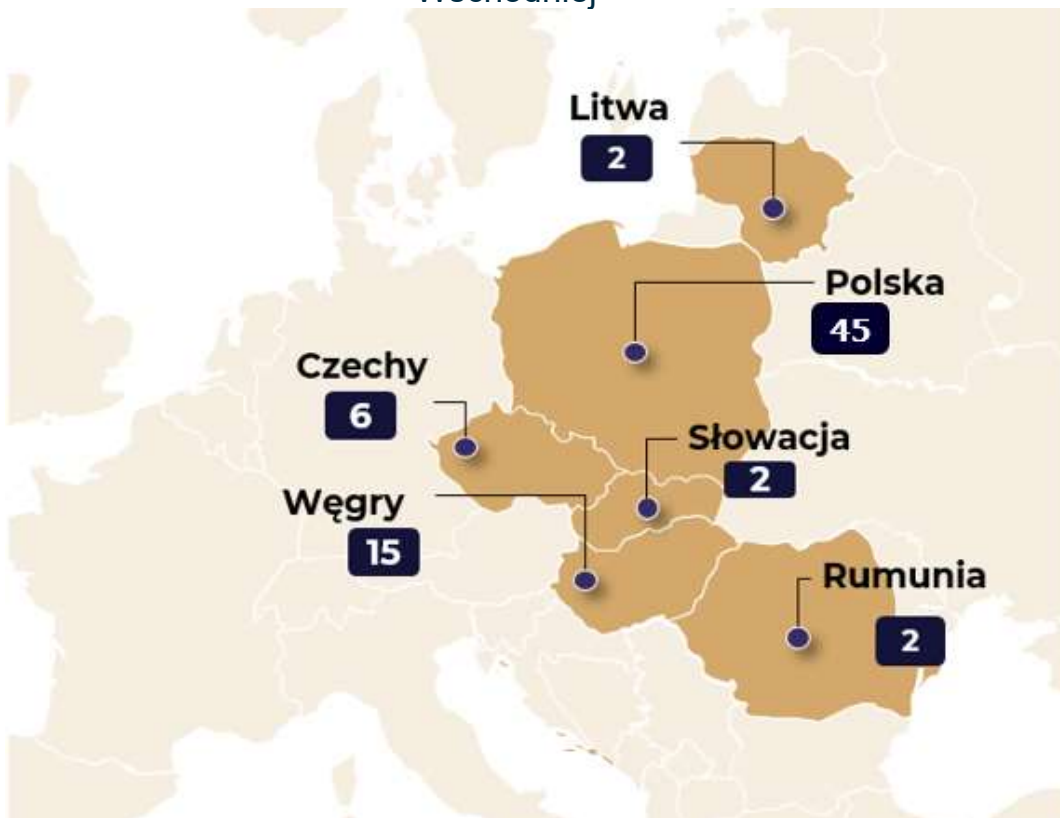
Wskaźniki finansowe dla Grupy Kapitałowej Orbis S.A.	2020	2019
Przychody netto ze sprzedaży	397 653	1 455 296
EBITDAR	(84 675)	520 928
EBITDA operacyjna	(68 541)	509 184
Zysk/(strata) z działalności operacyjnej	(355 821)	329 193
Zysk/(strata) przed opodatkowaniem	(413 730)	283 352
Podatek dochodowy	55 609	(52 654)
Zysk netto z działalności zaniechanej	0	1 027 888
Zysk/(strata) netto za okres	(358 121)	1 258 586

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Wskaźniki finansowe dla spółki dominującej Orbis S.A.	2020	2019	% zmiana
Przychody netto ze sprzedaży, w tym:	298 629	934 687	-68,1%
Przychody z usług noclegowych	197 353	639 458	-69,1%
Przychody z usług gastronomicznych	76 855	250 931	-69,4%
Pozostałe przychody	24 421	44 298	-44,9%
EBITDAR	(30 117)	387 931	-
EBITDA operacyjna	(26 708)	387 931	-
Wynik z działalności operacyjnej (EBIT) bez zdarzeń jednorazowych	(170 477)	249 116	-
Wynik z działalności operacyjnej (EBIT)	(179 512)	289 324	-
<i>Wynik na działalności finansowej</i>	<i>(30 722)</i>	<i>122 402</i>	-
Zysk/(strata) przed opodatkowaniem	(210 234)	411 726	-
Zysk/(strata) netto z działalności	(178 145)	359 255	-
Zysk netto z działalności zaniechanej	0	419 421	-
Zysk/(strata) netto	(178 145)	778 676	-

RYNKI, NA KTÓRYCH DZIAŁAMY

72 hotele w Europie Środkowo-Wschodniej



PARTNERSTWA I INICJATYWY

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

	Realizowany cel agendy Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ	Nasze działania
NISKOEMISYJNE BUDYNKI	 	Zapewniamy, że wszystkie budowane lub modernizowane przez Grupę hotele będą się charakteryzować możliwie najniższą emisją gazów cieplarnianych zarówno w kontekście budowy, jak i eksploatacji oraz modernizacji. Grupa deklaruje zieloną certyfikację BREEAM dla wszystkich nowych inwestycji.
ZDROWA I ZRÓWNOWAŻONA ŻYWNOSĆ		Promujemy i oferujemy zdrowe oraz zbilansowane posiłki, redukujemy o 30% odpady żywnościowe powstające w naszych restauracjach, a także zakładamy jak największą liczbę ogródków warzywnych przy hotelach.

Inicjatywy

Grupa Orbis aktywnie uczestniczy w dialogu z szerokim gronem interesariuszy. Bierzymy udział w wielu inicjatywach, dzięki czemu przyczyniamy się do realizacji Celu 17 z Agendy Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ: Partnerstwa na Rzecz Celów. W 2020 roku otrzymaliśmy medal BCC - Medal Europejski BCC pod patronatem Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Business Centre Club – za łączenie wieloletniej tradycji z nowoczesnością, utrzymywanie najwyższych standardów oraz prowadzenie konsekwentnej polityki społecznej odpowiedzialności biznesu i różnorodności.

W raportowanym okresie Grupa Orbis była członkiem następujących organizacji i inicjatyw:

- Izba Gospodarcza Hotelarstwa Polskiego



<https://www.ighp.pl>

- Business Centre Club



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

- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych



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

- Warszawska Organizacja Turystyczna



<https://wot.waw.pl>

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

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

NASZA OFERTA

Hotele Grupy Orbis zlokalizowane są obecnie w 6 krajach. Orbis sukcesywnie rozwija swoje portfolio w regionie Europy Wschodniej zgodnie ze strategią portfelową Grupy AccorInvest.

Hotele Grupy Orbis działają pod markami naszego partnera i zarządzającego Grupy Accor – lidera hotelarstwa w Europie.

Rozwój i inwestycje

[GRI 102-10] [GRI 203-1] W 2020 roku nakłady inwestycyjne Grupy Orbis wyniosły 94,6 mln zł (193,7 mln zł w analogicznym okresie poprzedniego roku).

Nakłady inwestycyjne Grupy	2020	2019
Projekty rozwojowe	46 011	66 971
Pozostałe nakłady	48 628	126 723
Razem	94 639	193 694

Nakłady w wysokości 46,0 mln zł przeznaczono w 2020 roku na następujące projekty rozwojowe:

- ibis Styles Stare Miasto w Szczecinie. W 2019 roku zakończono prace fundamentowe związane z budową nowego hotelu ibis Styles Stare Miasto, w lokalizacji po dawnym hotelu Arkona w Szczecinie. W bieżącym roku trwały prace wewnątrz budynku związane z instalacjami, posadzkami i wykończeniem wnętrz oraz prace związane z pokryciem dachu, prace elewacyjne obiektu, a także prace wykończeniowe zamontowanej stolarki i ślusarki zewnętrznej. W 2020 roku prowadzone były również prace związane z wykonaniem pokoi wzorcowych, które zostały zaprezentowane w połowie lipca br. W związku z wciąż trwającymi w roku 2021 obostrzeniami pandemicznymi w prowadzeniu działalności hotelarskiej na terenie Polski, oddanie tego nowego obiektu do eksploatacji jest niemożliwe do wiążącego określenia i będzie uzależnione od warunków rynkowych.
- W 2020 roku trwały również prace związane z planowanymi trzygwiazdkowymi hotelami w Warszawie i Krakowie pod nową, w ramach segmentu life style, marką Tribe. W zakresie budowy hotelu w nowej lokalizacji na terenie Starego Miasta w Krakowie w marcu został sfinalizowany zakup dodatkowej, sąsiadującej z zakupioną wcześniej, działki. Poniesiono również nakłady inwestycyjne na prace projektowe oraz wykonanie przyłącza wody. Został przeprowadzany konkurs na Generalnego Wykonawcę dotyczący całości posiadanej przez Spółkę nieruchomości w tej lokalizacji. Kolejny w Polsce trzygwiazdkowy Tribe, planowany w Warszawie, będzie zlokalizowany w historycznym budynku, w samym centrum miasta, przy ulicy Brackiej (dawna siedziba Orbisu). Hotel będzie dysponował 113 pokojami i restauracją. W związku z kryzysem spowodowanym COVID-19 nastąpiło istotne ograniczenie prac prowadzonych w zakresie obydwu inwestycji i tym samym czasowe ich wstrzymanie. Informacja o dalszej realizacji niniejszych projektów będzie uzależniona od kondycji przemysłu hotelowego po zakończeniu epidemii.
- W ramach kompleksowych modernizacji hoteli funkcjonujących w sieci, w 2020 roku prace o największym zakresie były prowadzone w hotelach Novotel Poznań Centrum i

ibis Poznań Centrum, zlokalizowanych w tym samym budynku i koncentrowały się nadal na jego części technicznej. Dotyczyły kompleksowej modernizacji następujących instalacji: elektrycznej, HVAC, hydroforni, przeciwpożarowej i oświetlenia ewakuacyjnego, a także nowej organizacji parkingu zewnętrznego.

- W hotelu Mercure Budapeszt Korona w analizowanym okresie była kontynuowana, rozpoczęta w 2018 roku, modernizacja tego obiektu, w tym przede wszystkim gruntowna modernizacja powierzchni wszystkich pokoi, części wspólnych oraz sal konferencyjnych.

Pozostałe środki wydane w pierwszym kwartale 2020 roku 48,6 mln zł zostały przeznaczone na modernizację funkcjonujących w sieci hoteli, prace w zakresie modernizacji instalacji technicznych oraz nakłady na informatykę. Do najważniejszych inwestycji realizowanych w okresie dwunastu miesięcy 2020 roku zaliczyć można:

- zakończenie zmiany aranżacji 71 pokoi wraz z korytarzami, na kolejnych piętrach hotelu Novotel Warszawa Centrum;
- ukończenie modernizacji hotelu Novotel Gdańsk Marina. Jeszcze przed rozpoczęciem sezonu letniego oddano do użytkowania łącznie 194 pokoje z łazienkami, w tym 2 pokoje dla niepełnosprawnych i 4 apartamenty. Całość w nowej koncepcji marki Novotel. W analizowanym okresie została również zakończona modernizacja sali śniadaniowej, strefy lobby, 3 sale konferencyjne wraz z foyer przy salach, nowy bar, recepcja oraz zakończona w 2 kwartale wielofunkcyjna sala morską, wraz z systemami audio-video, kącik dla dzieci i część rekreacyjną hotelu, w tym SPA i basen. Zadanie uzupełniono modernizacją systemu wentylacji oraz częściową modernizacją systemu telewizji przemysłowej.
- zakończenie modernizacji 55 pokoi w hotelu Mercure Warszawa Grand, gdzie dodatkowo prowadzone były prace w części technicznej hotelu;
- zakończenie modernizacji 36 pokoi w hotelu Novotel Bukareszt Centrum;
- z uwagi na stan techniczny Mercure Bucharest Unirii, rozpoczęto prace związane z kompleksową wymianą fasady w celu spełnienia wymogów bezpieczeństwa;
- kontynuację modernizacji pokoi w hotelu ibis Warszawa Centrum, gdzie prowadzony był kolejny etap obejmujący 87 pokoi;
- zakończenie modernizacji 72 pokoi w hotelu ibis Warszawa Stare Miasto;
- ukończenie modernizacji wg. nowej koncepcji 132 pokoi wraz z łazienkami w dzierżawionym obiekcie Novotel Wilno.

Nakłady w zakresie IT oraz usług cyfrowych dotyczyły zakończenia projektu wymiany drukarek na drukarki fiskalne w hotelach w Polsce, wymiany sprzętu (serwerów oraz komputerów) w związku z tzw. End-of-life products, w tym koniecznością wymiany systemu Windows 7 na Windows 10, wdrożenia białej listy podatników VAT oraz poniesienia wydatków w związku z wydzieleniem części serwisowej (Ocean curve-out).

Ponadto, realizowany jest proces wprowadzenia rozwiązania Veeam (aplikacja do tworzenia kopii zapasowych) we wszystkich hotelach Grupy Orbis w Europie Wschodniej, a także aktualizacja systemu hotelowego Operry w części hoteli Grupy.

Dodatkowo przy użyciu Azure FileShare (platforma do uzupełniania lokalnych serwerów), zintegrowano system IT Grupy Orbis z systemem IT inwestora strategicznego całej grupy –

AccorInvest S.A., opracowano projekt Elliteq (program umożliwiający elektroniczny obieg dokumentów), a także zamówiono sprzęt służący do odnowienia instalacji elektrycznej do wszystkich hotelów Orbis.

W związku z wybuchem globalnej pandemii COVID-19 w marcu 2020 roku oraz biorąc pod uwagę szereg nadzwyczajnych środków i ograniczeń w przemieszczaniu się, a tym samym w prowadzeniu działalności hotelarskiej w regionie, w którym Spółka prowadzi działalność, zostały podjęte konkretne działania w polityce inwestycyjnej. Wstrzymano zarówno realizację podjęcia budowy nowych hoteli, jak i zaplanowanych jeszcze na początku 2020 r. znaczących modernizacji hoteli. Ponadto zredukowano zakres i wartość trwających inwestycji. Również podjęto się szeregu odroczeń do realizacji w przyszłości, poszczególnych etapów trwających inwestycji w toku. Wznowienie ich realizacji będzie uzależnione od rozwoju sytuacji na rynku hotelarskim oraz ogólnego stanu koniunktury gospodarczej w regionie działalności Spółki.

Przedstawione powyżej okoliczności spowodowały zauważalny spadek wartości ponoszonych inwestycji w analizowanym okresie czasu. W trzecim oraz czwartym kwartale stopniowo kończono najbardziej zaawansowane zadania, z kolei w odniesieniu do nowych, ograniczono ich realizację jedynie do niezbędnego zakresu bezpieczeństwa przeciwpożarowego i utrzymania eksploatacji urządzeń technicznych

Grupa Orbis koncentruje się głównie na koniecznych pracach związanych z przyszłym bezpieczeństwem gości. Została wstrzymana zarówno realizacja części nowych hoteli, jak i planowanych jeszcze na początku 2020 roku większych modernizacji. Decyzje o ewentualnej kontynuacji wstrzymanych inwestycji będą zależne od rozwoju sytuacji na rynku hotelarskim oraz skali popytu na usługi świadczone przez Grupę.

Nasi Goście

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

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

ALL w 2020 roku:

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

ponad 56 mln uczestników ALL na całym świecie

Nasze marki

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

Klasa premium:



W Grupie Orbis 3 hotele,
700 pokoi

Luksusowe hotele z francuską duszą

Marka międzynarodowa, luksusowa, niezestandaryzowana. Sofitel dostarcza niezapomnianych doznań inspirowanych specyfiką poszczególnych miejsc połączonych z pełną radością i beztroską francuską sztuką celebrowania życia. Fascynujące wydarzenia kulturalne, niezapomniane przeżycia kulinarne (oo-la-la), ekstatyczne zabiegi poprawiające samopoczucie, zdrowie i kondycję oraz niezwykle wytworne, a zarazem nowoczesne wystroje wnętrz naszych hoteli uosabiają francuską sztukę korzystania z życia.



W Grupie Orbis 1 hotel,
170 pokoi

Luksusowe hotele butikowe, inspirujące i niepowtarzalne

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

Klasa średnia:



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

Hotele, w których chce się żyć

Marka klasy średniej, międzynarodowa, zestandaryzowana. Każdy hotel sieci Novotel sam w sobie stanowi miejsce docelowe podróży. Goście mogą czuć się swobodnie, a przyjazny personel służy pomocą w każdej sytuacji. Estetyczny i funkcjonalny design oraz współczesny, a zarazem ponadczasowy wystrój sprawiają, że w każdym obiekcie panuje wyjątkowa atmosfera. Każdy hotel to doskonałe miejsce na relaksujący wieczór, lunch, pracę lub zabawę. W hotelach Novotel chce się żyć!



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

Autentyczne przeżycia w lokalnym wymiarze

Marka klasy średniej, międzynarodowa i niezestandaryzowana. Każdy hotel Mercure to niezwykle miejsce. Obsługa dysponuje szeroką wiedzą o mieście, a wszystkie elementy wystroju opowiadają historię o lokalnym dziedzictwie. Choć każdy hotel Mercure jest wyjątkowy, we wszystkich obiektach goście mogą liczyć na obsługę najwyższej jakości. Mercure sprawia, że podróże stają się autentyczne.

Klasa ekonomiczna:



W Grupie Orbis 24 hotele,
3,9 tys. pokoi

Tętniące życiem hotele i troskliwa obsługa w najlepszej cenie

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



W Grupie Orbis 3 hotele,
440 pokoi

**Wyjątkowe hotele, zaskakujący
wystrój.**

Marka międzynarodowa, niezestandaryzowana. W ibis Styles każdy hotel ma swój wyjątkowy wystrój, tematykę oraz charakter. Eklektyczne hotele o kreatywnym wystroju w miejskim stylu oferują troskliwą obsługę oraz komfort. Od dodatków po konstrukcję, od pokoju aż po bar – każdy szczegół został dokładnie przemyślany, by zapewnić pobyt pełen niespodzianek wszystkim gościom.



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

**Istota komfortu
w przystępnej cenie**

Marka międzynarodowa, zestandaryzowana. Nowoczesny, prosty design. Dla tych, którzy uwielbiają atrakcyjne ceny. Miejski, nowoczesny wystrój, przyjazna atmosfera, wygodne pokoje. Miejsca ogólnodostępne o luźnej atmosferze, która zachęca do interakcji.

Na koniec roku 2020 w portfolio Orbisu były 72 hotele własne i dzierżawione, w tym 44 hoteli zlokalizowanych w Polsce.

[GRI 417-1] [GRI 417-2] [GRI 417-3] Przy oznaczaniu klasy naszych hoteli stosujemy systemy gwiazdek specyficzne dla danego kraju oraz podział na kategorie według marek prezentowany powyżej. W 2020 roku nie doszło do przypadków braku zgodności ze standardami oznakowania usług i komunikacji marketingowej.

STRATEGIA I WARTOŚCI

Dynamiczny rozwój Grupy Orbis, dzięki któremu generowany jest wzrost zysków, ma źródło w realizacji kluczowych założeń jej strategii. Opiera się ona na trzech filarach: LUDZIE, PORTFOLIO, WYNIKI. Wartości promowane przez Accor, który zarządza działalnością operacyjną hoteli:

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

Obszary tworzenia wartości

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

Kierunki rozwoju

Po przeprowadzonej transformacji Orbis rozpoczął 2020 rok z ambitnymi planami dalszego dynamicznego rozwoju Grupy poprzez zróżnicowane schematy inwestycyjne, tj.: rozwój organiczny, nabywanie nowych nieruchomości i modernizację istniejących budynków, a także budowę nowych obiektów. Wskutek wybuchu pandemii już w marcu ubiegłego roku Grupa została zmuszona do zrewidowania przyjętego modelu biznesowego. Obecnie kluczowe dla Orbisu jest utrzymanie płynności finansowej i szukanie oszczędności w każdym możliwym obszarze, przy jednoczesnym zapewnieniu maksymalnego poziomu bezpieczeństwa dla Gości

**Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.**

i Pracowników. W tym trudnym okresie Grupa kontynuuje integrację z nowym inwestorem strategicznym AccorInvest, który nabył akcje Orbisu w ramach publicznego wezwania, zakończonego 11 marca 2020 roku.

Pomimo faktu, że wprowadzone wcześniej obostrzenia w poszczególnych krajach zostają stopniowo łagodzone, konsekwencje społeczno-gospodarcze wywołane przez COVID-19 pozostają nadal trudne do oszacowania.

W perspektywie najbliższych miesięcy istotną niewiadomą jest skala popytu na usługi hotelarskie ze strony klientów biznesowych. Wypieranie stacjonarnych konferencji i szkoleń przez spotkania w formie online, a także odwoływanie bądź przekładanie na kolejny rok targów oraz imprez masowych przyczynią się do znacznego ograniczenia przychodów z segmentu MICE.

Utrzymujący się stan epidemii jeszcze bardziej ograniczy działalność gospodarczą, przeciąży system opieki zdrowotnej i będzie miał negatywny wpływ na podaż, nastroje inwestorów, popyt konsumencki i rynek pracy, co może przełożyć się na głęboką recesję. Różne scenariusze przewidują spadek PKB w 2020 roku średnio o 5,5% w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Kryzys wywołany epidemią koronawirusa z pewnością wpłynie na istotne problemy finansowe wielu podmiotów z branży turystycznej. Nieuniknionym efektem obecnej sytuacji będzie spadek podaży miejsc noclegowych w wielu regionach. W jeszcze większym stopniu niż dotychczas przewaga konkurencyjna na rynku hotelarskim będzie uzależniona od jakości i bezpieczeństwa oferowanych usług oraz szybkiej adaptacji do nowej rzeczywistości i rosnących oczekiwań Gości.

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

PLANET 21

Działania na rzecz pozytywnego hotelarstwa



Program zrównoważonego rozwoju Planet 21 jest narzędziem stworzonym dla hotelarzy, które można łatwo wdrożyć w każdym hotelu czy ośrodku wypoczynkowym, działającym pod jedną z marek Accoru. Program skupia się na 6 ważnych obszarach codziennego życia hotelu: Gościach, Partnerach, lokalnych społecznościach, budownictwie niskoemisyjnym, zdrowym i zrównoważonym jedzeniu oraz ludziach (w tym Pracownikach).

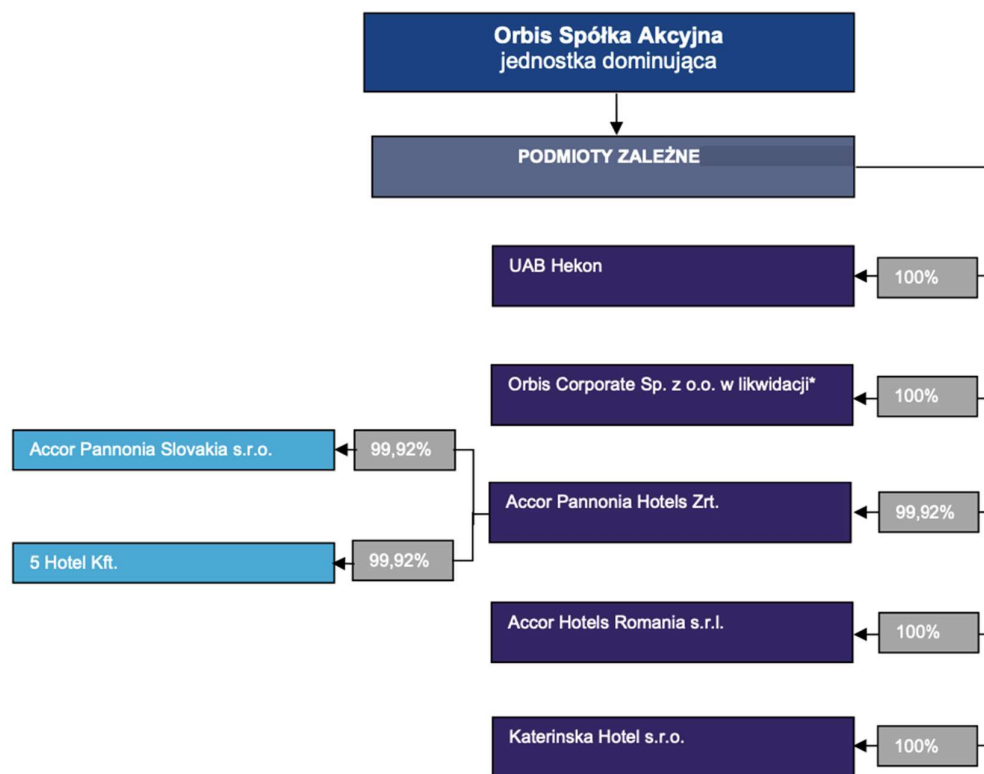
W 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 oraz ograniczeniami w funkcjonowaniu branży hotelarskiej nie realizowano dodatkowych projektów w ramach Planet 21. Projekty zostały czasowo zawieszone i będą wznawiane w przyszłości.

ŁAD KORPORACYJNY

Struktura Grupy

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

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



Spółka Orbis Corporate Sp. z o. o. została wykreślona z rejestru przedsiębiorców z dniem 28.01.2021. Przedmiotem działalności większości Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Orbis jest hotelarstwo i gastronomia.

Akcjonariat

11 marca 2020 roku, w wyniku wezwania do zapisywania się na sprzedaż akcji Spółki ogłoszonego 17 grudnia 2019 roku, **Spółka AccorInvest Group S.A. („AccorInvest”)** nabyła 98,56% akcji Orbis, w tym 85,8% akcji posiadanych przez grupę Accor S.A.

17 kwietnia 2020 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Orbis S.A. podjęło uchwałę w sprawie wycofania akcji Spółki (ISIN PLORBIS00014) z obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. W tym samym dniu został złożony wniosek do Komisji Nadzoru Finansowego o udzielenie zezwolenia na wycofanie akcji Orbis S.A. z obrotu na rynku regulowanym oraz zezwolenia na zaprzestanie stosowania do Orbis S.A. przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Komisja Nadzoru Finansowego zezwoliła Spółce na wycofanie jej akcji z obrotu na rynku regulowanym z dniem 26 czerwca 2020 roku.

Struktura Zarządzania

[GRI 102-24] Władze spółki Orbis S.A. składają się z Zarządu i Rady Nadzorczej. Kwestie działania oraz wyboru władz reguluje Statut Spółki Orbis S.A. Statut dostępny jest na stronie www.orbis.pl

Skład Rady Nadzorczej

[GRI 102-18] [GRI 102-22] na dzień 31 grudnia 2020 roku i na dzień przekazania niniejszego raportu Radę Nadzorczą Orbis S.A. stanowili:

- Ireneusz Węglowski – Przewodniczący RN
- Corinne Fornara – Zastępca Przewodniczącego RN
- Jairo Gonzalez - Członek
- Andrea Agrusow - Członek
- Olivier Daguzan – Członek

W Skład Rady Nadzorczej Orbis S.A. XI kadencji w okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r. wchodziło ponadto:

1. Franck Gervais – Przewodniczący Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 11.03.2020 r.
2. Pierre Boisselier – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 11.03.2020 r.
3. Christian Karaoglanian – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 11.03.2020 r.
4. Jean-Jacques Morin – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 11.03.2020 r.
5. Laurent Picheral - Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 11.03.2020 r.
6. Jan Hiljo Ozinga - Członek Rady Nadzorczej od 11.03.2020 r. do 24.06.2020 r.
- Przewodniczący Rady Nadzorczej od 16.04.2020 do 24.06.2020 r.
7. Corinne Fornara - Członek Rady Nadzorczej od 11.03.2020 r.
- Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej od 16.04.2020

8. Jairo Gonzalez - Członek Rady Nadzorczej od 11.03.2020 r.
9. Pascal Maury - Członek Rady Nadzorczej od 11.03.2020 r. do 30.09.2020 r.
10. Andrea Agrusow - Członek Rady Nadzorczej od 11.03.2020 r.
11. Ireneusz Węglowski – Członek Rady Nadzorczej powołany 24.06.2020 r.,
 - ze skutkiem od dnia 16 lipca 2020 r.
 - Przewodniczący Rady Nadzorczej od 24.07.2020 r.
12. Krzysztof Gerula – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 26.10.2020 r.
13. Piotr Nowjalis – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 20.10.2020 r.
14. Andrzej Procajło – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 31.10.2020 r.
15. Jarosław Szymański – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 31.10.2020 r.
16. Krzysztof Kostro – Członek Rady Nadzorczej od 01.01.2020 do 31.10.2020 r.
17. Olivier Daguzan - Członek Rady Nadzorczej od 01.11.2020 r.

Komitety Rady Nadzorczej

Wszystkie Komitety Rady Nadzorczej, tj. Komitet Audytu, Komitet Wynagrodzeń, Komitet Odpowiedzialności Społecznej, zostały rozwiązane 9 listopada 2020 roku.

W okresie od 1 stycznia do 9 listopada 2020 roku Komitety Rady Nadzorczej pracowały w następującym składzie:

Komitet Audytu:

- Piotr Nowjalis – od 01.01.2020 do 20.10.2020
- Krzysztof Gerula – od 01.01.2020 do 26.10.2020
- Corinne Fornara – od 01.04.2020 do 09.11.2020
- Jean-Jacques Morin – od 01.01.2020 do 01.04.2020

Komitet ds. Wynagrodzeń:

- Krzysztof Gerula – od 01.01.2020 do 26.10.2020 (rezygnacja 26/10)
- Jan Ozinga – od 01.04.2020 do 26.10.2020 (nowy od 1/04) (rezygnacja 24/06)
- Franck Gervais – od 01.01.2020 do 09.11.2020

Komitet Odpowiedzialności Społecznej:

- Krzysztof Kostro – od 01.01.2020 do 31.10.2020
- Piotr Nowjalis – od 01.01.2020 do 20.10.2020
- Andrzej Procajło – od 01.01.2020 do 31.10.2020
- Jarosław Szymański – od 01.01.2020 do 31.10.2020
- Pascal Maury – od 01.04.2020 do 30.09.2020
- Laurent Picheral – od 01.01.2020 do 09.11.2020

Skład Zarządu

[GRI 102-18] [GRI 102-23] Na dzień 31.12.2020 i na dzień przekazania niniejszego raportu skład zarządu prezentował się następująco:

- Gilles Clavie – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
- Dominik Sołtysik – Wiceprezes zarządu, Dyrektor Operacyjny

- Inesa Kuczalska - Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy

Zmiany w składzie Zarządu w okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r.

24.06.2020 r. Rada Nadzorcza Orbis S.A. powołała w skład Zarządu Orbis S.A. XI kadencji:

1. Gilles Clavie na Prezesa Zarządu,
2. Dominika Sołtysika na Wiceprezesa Zarządu,
3. Inesę Kuczalską na Członka Zarządu.

Skład Zarządu z uwzględnieniem zmian w okresie od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r. przedstawiał się następująco:

1. Gilles Clavie – Prezes Zarządu,
2. Ireneusz Węglowski – Wiceprezes Zarządu do 24.06.2020 r.
3. Dominik Sołtysik – Członek Zarządu do 24.06.2020 r. / Wiceprezes Zarządu od 24.06.2020 r.
4. Inesa Kuczalska - Członek Zarządu od 24.06.2020 r.

[GRI 102-24] Procedura wyboru władz Spółki

Zarząd

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

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza składa się z 5 Członków. Członków Rady Nadzorczej wybiera Walne Zgromadzenie. Rada Nadzorcza wybiera i odwołuje ze swojego grona Przewodniczącego Rady Nadzorczej, jego Zastępcę, a w miarę potrzeby także Sekretarza Rady.

Odpowiedzialność za kwestie ESG

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

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



Ocena działań wyższych struktur zarządczych:

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

Wynagrodzenia Zarządu:

[GRI 102-35] [GRI 102-36] Wynagrodzenia Członków Zarządu oraz premie roczne są określone w Uchwałach Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzenia (podwyżek wynagrodzenia) oraz warunki uzyskania, premii rocznej, nagrody jak również innych bonusów dla Członków Zarządu musi być określona w Uchwale Rady Nadzorczej. Ponadto Uchwała Rady Nadzorczej zawiera delegację do każdorazowego określenia przez Radę Nadzorczą wysokości premii rocznej dla danego Członka Zarządu. Ponieważ wszyscy Członkowie Zarządu są zatrudnieni na umowę o pracę, zmiana warunków wynagrodzenia (podwyżka wynagrodzenia zasadniczego) wymaga podpisania aneksu do umowy o pracę.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

W poniższej tabeli prezentujemy zestawienie wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej:

tys. zł	ROK ZAKOŃCZONY 31 GRUDNIA 2020	ROK ZAKOŃCZONY 31 GRUDNIA 2019
ZARZĄD SPÓŁKI:	6 952	6 656
Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	5 441	5 528
Świadczenia po okresie zatrudnienia	135	0
Świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy	1 376	1 128
RADA NADZORCZA:	492	566
Krótkoterminowe świadczenia pracownicze	302	566
Świadczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy	190	0

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY I USTALANIE ISTOTNOŚCI

Ustalanie istotności

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

Istotne zagadnienia

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

Odpowiedzialność ekonomiczna

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

1. Wzmacnianie partnerstwa i przejrzystości współpracy z naszymi kluczowymi interesariuszami

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

2. Rozwój odpowiedzialnych i innowacyjnych usług

- **OPIS:** Dostosowując nasze usługi do wymogów i zmian w otoczeniu dokładamy najwyższej staranności, aby wartość jaką tworzymy była wypracowywana z poszanowaniem standardów etycznych.

- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Nasz podejście do istotnego zagadnienia zostało opisane w podrozdziale **Kierunki Rozwoju** oraz **Rozwój i inwestycje**.

3. Gwarantowanie całkowicie etycznego podejścia i transparentnych systemów zarządzania

- **OPIS:** Zapewniamy przestrzeganie ogólnie uznanych standardów etycznego postępowania w biznesie poprzez wdrażanie, monitoring i aktualizację wewnętrznych norm postępowania.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem.
- **ZARZĄDZANIE:** Nasze podejście do istotnego zagadnienia zostało opisane w podrozdziale **Program Compliance**.

Odpowiedzialność środowiskowa

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

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

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

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

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

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

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

Odpowiedzialność społeczna

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

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

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

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

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

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

- **OPIS:** Chcemy w pełni korzystać z kreatywności naszych Pracowników. Poszerzając zakres naszego wpływu na zagadnienie odpowiedzialnego biznesu, tworzymy dla naszych Pracowników unikalne możliwości prezentowania i wdrażania własnych inicjatyw oraz rozwoju w ramach programu Planet 21, takich jak np. tworzenie ekologicznych pasiek na dachach hoteli i ogrodów miejskich, wspieranie lokalnych organizacji społecznych i fundacji, współpraca z NGOs, ograniczenie zużycia papieru i plastiku w hotelach oraz biurze zarządu.

- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Bezpośredni wpływ Grupy Orbis na stworzenie Pracownikom możliwości podjęcia własnych inicjatyw wpisujących się w tematykę zrównoważonego rozwoju i CSR.
- **ZARZĄDZANIE:** Więcej o zarządzaniu obszarem w informacjach o Programie Planet 21.

Odpowiedzialność cywilna

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

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

- **OPIS:** Chcemy przyczynić się do stworzenia komfortowej przestrzeni do wymiany know-how w zakresie CSR i Zrównoważonego Rozwoju w sektorze nieruchomości. Poprzez partnerstwo i uczestnictwo w inicjatywach dzielimy się naszym bogatym doświadczeniem.
- **ZIDENTYFIKOWANY WPŁYW:** Pośredni wpływ Grupy Orbis na zarządzanie istotnym zagadnieniem - działania promocyjne.
- **ZARZĄDZANIE:** Informacje o naszym podejściu znajdują się w podrozdziale O Grupie (Partnerstwa i inicjatywy)

11. Propagowanie rozwoju lokalnej gospodarki

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

12. Wspieranie społeczności lokalnych

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

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

Interesariusze

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

- Goście hotelowi
- Pracownicy
- Inwestorzy
- Partnerzy biznesowi
- Organizacje branżowe
- Media
- Lokalne społeczności

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

Goście hotelowi

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

[GRI 416-2] W 2020 roku nie było potwierdzonych zgłoszeń dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

Pracownicy

W dbałości o przejrzystość relacji z Pracownikami jedną z podstawowych form komunikacji są coroczne rozmowy oceniające. Udostępniamy naszym Pracownikom klarowne informacje o przysługujących im prawach i przywilejach oraz obowiązkach. Pracownicy są informowani o wszelkich zmianach wynikających z restrukturyzacji i reorganizacji. Cenną informacją zwrotną są dla nas wyniki corocznego badania opinii i poziomu satysfakcji. Powodzimy regularne spotkania z przedstawicielami Związków Zawodowych oraz spotkania informacyjne i konsultacyjne z Radą Pracowników Orbis S.A. Uzupełnieniem powyższych działań jest otwarta komunikacja wewnętrzna, którą wspierają m.in. regularne czaty na żywo z przedstawicielami

Zarządu i Kierownictwa, Intranet oraz „Orbis Newsletter” – biuletyn informacyjny wysyłany co miesiąc do wszystkich pracowników w formie elektronicznej.

Inwestorzy, Partnerzy i Organizacje

Dbamy o tworzenie i rozwijanie długotrwałej relacji z naszym inwestorem AccorInvest oraz zarządzającym hotelami Accorem.

Pozostali

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

[GRI 102-44] W roku 2020 w ramach ustalonych dróg komunikacji z interesariuszami nie zostały zgłoszone kwestie i wątpliwości mające kluczowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez Grupę Orbis.

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[GRI 102-11]

W hotelach Grupy Orbis funkcjonuje wdrożony system zarządzania ryzykiem, koordynowany przez naszego zarządzającego Accor. Opiera się on na operacyjnych wytycznych służących identyfikacji i analizie ryzyka (mapowanie ryzyka), zapobieganiu ryzyku i ochronie przeciwko niemu (działania przygotowawcze) oraz efektywnemu postępowaniu w sytuacji wystąpienia ryzyka (działania reakcyjne). Dzięki stosowaniu ustrukturalizowanego podejścia możliwe są:

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



Struktura zarządzania ryzykiem

[GRI 102-29] [GRI 102-30] [GRI 102-31] Za kwestie związane z mapowaniem ryzyka w hotelach Grupy, zapobieganiem mu i reagowaniem na nie odpowiada dedykowana komórka w Grupie Accor.

Do zadań zespołu ds. ryzyka należą:

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

Zidentyfikowane istotne ryzyka niefinansowe

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

Zagrożenia dla wizerunku Spółki i marek

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- W ramach codziennej pracy renomowanych marek Orbis, Accor i AccorInvest jest chroniona wspólnie przez Pracowników hoteli, dyrektorów, prawników, zespół ds. rozwoju talentów i kultury korporacyjnej, specjalistów w dziedzinie CSR, osoby zarządzające ryzykiem i audytorów wewnętrznych. Temu celowi służą także standardy marek oraz procedury reagowania w sytuacjach kryzysowych.
- Nieustannie aktualizujemy koncepcje w dziedzinie gastronomii – prowadzone przez nas koncepty restauracji WineStone, NOVO2 i Wise Café reagują na dynamicznie zmieniające się trendy w wystroju wnętrza i menu.
- Od 2017 r. wdrażamy i promujemy projekt Heartist™ w naszych hotelach – innowacyjne podejście do Gości i Pracowników, nawiązujące do ducha programu Feel Welcome. Program Accoru wspiera tworzenie naturalnej i spersonalizowanej atmosfery obsługi oraz budowanie dobrych relacji między Pracownikami, mających wpływ na ich podejście do Gości. Tego rodzaju działania przekładają się na widoczny w badaniach wzrost zaangażowania Pracowników oraz mierzony tzw. Reputation Performance Score - poziom satysfakcji Gości.

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

Rosnąca konkurencja w branży

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

[GRI 206-1] W 2020 roku wobec Grupy Orbis nie toczyły się postępowania z tytułu naruszenia zasad wolnej konkurencji.

Wyzwania na rynku pracy

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

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

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- W naszych hotelach w Polsce, Rumunii, Bułgarii, Czechach, na Litwie i na Węgrzech wdrażamy kompleksową politykę ochrony dzieci, opartą na wytycznych międzynarodowej sieci ECPAT, a nasze podejście promujemy w całym regionie.

- Nasze działania prowadzimy z poszanowaniem powszechnie przyjętych ustaleń w obszarze praw człowieka np. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Wdrożona w Grupie Orbis Karta Etyki i CSR, system zgłaszania naruszeń oraz metoda oceny dostawców stanowią elementy przeciwdziałania zagrożeniom wynikającym z materializacji ryzyka.

Nasilanie się kryzysu klimatycznego

Globalne wyzwania w sferze ochrony środowiska (zmiany klimatyczne, niezrównoważona produkcja żywności) mogą prowadzić do zaostrzenia wymogów regulacyjnych.

W 2020 roku przyjęty został The European Green Deal – Europejski Zielony Ład, stanowiący nową strategię rozwoju Unii Europejskiej. Zielony Ład zawiera plan działania, mający wspomóc transformację europejskiej gospodarki tak, by funkcjonowała w sposób zrównoważony. Elementami planu jest m.in. bardziej efektywne wykorzystywanie zasobów naturalnych dzięki przejściu na model gospodarki o obiegu zamkniętym oraz przeciwdziałanie utracie bioróżnorodności i redukcja poziomu zanieczyszczeń. Do 2050 roku UE zakłada, że kontynent europejski będzie neutralny dla klimatu. W ramach działań planowanych znajdują się m.in. transformacja energetyczna w stronę odnawialnych i bez emisyjnych źródeł energii, zapewnienie wyższej efektywności energetycznej budynków oraz współpraca na szczeblu międzynarodowym w osiąganiu wspólnych celów.

Zmiany regulacyjne mogą mieć swoje skutki w np. w zmieniających się cenach energii lub też zwiększeniu nacisku na wprowadzanie cyrkularnych modeli biznesowych, co ma bezpośredni wpływ na koszty prowadzenia działalności.¹ Regulacje są odpowiedzią na obecnie obserwowalne gwałtowne zmiany klimatyczne. Według badań prowadzonych przez IPCC (The Intergovernmental Panel on Climate Change) w scenariuszu, w którym niepodważalne są działania mające na celu redukcji poziomów emisji GHG, średnia temperatura na koniec 21 stulecia wzrośnie o 3,7 do 4,8 °C.² Negatywnymi, odczuwalnymi skutkami wzrostu średnich temperatur mogą być przerwy w dostawach, niedostępność wody, zmiany okresów i stref wegetacyjnych.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

¹ <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/> [28.01.20]

² <https://www.ipcc.ch> [28.01.20]

Cyberprzestępczość

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Stworzyliśmy stanowisko Inspektora Ochrony Danych, który zapewnił dostosowanie Grupy Orbis do wymogów RODO.
- Posiadamy specjalną komórkę ds. bezpieczeństwa systemów informatycznych, zdefiniowaliśmy reguły ich użytkowania oraz zweryfikowaliśmy stabilność. Nasza polityka bezpieczeństwa uwzględnia również m.in. cykl życia aplikacji informatycznych oraz regularne szkolenia.
- Nasze systemy informatyczne spełniają standardy bezpieczeństwa danych dla organizacji płatniczych (PCI-DSS).

Niestabilność polityczna i gospodarcza

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja polityczna i gospodarcza Europy Środkowo-Wschodniej może skutkować m.in. wprowadzaniem przez niektóre rządy nowych bądź podnoszeniem istniejących podatków, a także rozwiązaniami protekcyjnymi. Może to wywierać negatywne skutki na wyniki finansowe Grupy. Do grona czynników wpływających na sytuację gospodarczą na rynkach, na których działa Grupa Orbis dołączyła pandemia COVID-19. Sytuacja epidemiologiczna i związane z nią obostrzenia dla wielu branż w sposób istotny wpływają na kondycję rynkową wielu sektorów. Opis wpływu pandemii na branżę został zamieszczony na początku niniejszego raportu.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

Antykorupcja

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

W ramach realizacji tego zobowiązania Orbis wraz z Accorem wdrożył kompleksowy program compliance obejmujący m.in. szczegółowe zasady antykorupcyjne oraz przewidujący stosowanie surowych standardów etycznych przez Pracowników i Partnerów. Zasady etyki

zawarte są w Karcie Etyki i Społecznej Odpowiedzialności Grupy, którą mają obowiązek przestrzegać wszyscy Pracownicy.

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

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

W naszych procedurach nawiązujemy do pojęcia wpływu na handel (z francuskiego *traffic d'influence*) zgodnie z zaleceniami Agence Française Anticorruption, instytucji, która wydaje zalecenia Grupie Accor. Zasadą ogólną pozostaje reguła, że upominki otrzymane przez Pracowników mające wartość większą niż 30 EUR, jeśli mogą być przeznaczone do podziału (kosze podarunkowe, bombonierki), mają zostać rozdzielone wśród Pracowników danego działu.

KULTURA, ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE ORBIS

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

Karta Etyki i CSR

Karta Etyki i CSR zawiera wytyczne oraz zasady, którymi powinni się kierować wszyscy Pracownicy Orbisu, zarówno wewnątrz Grupy, jak i w relacjach z jej interesariuszami. Dzięki Karcie Etyki i CSR skutecznie przeciwdziałamy nadużyciom oraz doskonalimy nasze działania. Dokument zawiera zobowiązanie do stanowczego zwalczania wszelkich form **pracy przymusowej** oraz **nielegalnego zatrudnienia**. Kontrolujemy naszych dostawców i usługodawców pod tym kątem oraz zastrzegamy sobie prawo do natychmiastowego zerwania wszelkich relacji biznesowych w przypadku stwierdzenia nadużyć. Rygorystycznie podchodzimy również do problemu **pracy dzieci**. Bezwzględnie przestrzegamy granicy wieku określonej ustawowo w poszczególnych krajach oraz odmawiamy współpracy z podmiotami, które naruszają prawo w tym zakresie.

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

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

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

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

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

PROGRAM COMPLIANCE

System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości

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

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

**Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.**

Platforma uzupełnia istniejące, wewnętrzne kanały raportowania nieprawidłowości za pośrednictwem:

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

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

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

- wybór dostawcy niespełniającego wymogów jakościowych i środowiskowych przyjętych na terenie UE

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

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

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

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

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

Jak to działa?

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



PRACOWNICY ZATRUDNIENI W HOTELOWYCH SIECI ACCOR

mają możliwość zgłaszania ewentualnych naruszeń prawa lub nieprzestrzegania postanowień Karty Etyki i CSR Grupy Accor i Orbis.



CYFROWA PLATFORMA DOSTĘPNA PRZEZ 24/7

prowadzona przez niezależnego usługodawcę zewnętrznego Integrity Line (dostępnej w 29 językach*).

*Kolejne będą sukcesywnie wdrażane



ZARZĄDZANIE ZGŁOSZENIAMI

Integrity Line kieruje zgłoszenia do wyznaczonych referentów w Accor w celu ich analizy.



ZAPEWNIENIE ŚCISŁEJ POUFNOŚCI

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

Co się dzieje ze zgłoszeniem?

Pracownik zgłasza nieprawidłowości za pośrednictwem

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



Zgłoszenie jest niezwłocznie przesyłane do odpowiedniego referenta Accor



Referent Accor
Etyka, prawa człowieka, podstawowe wolności



Referent Accor
Przestrzeganie prawa i działania antykorupcyjne



Referent Accor
Bezpieczeństwo i higiena



Referent Accor
Środowisko naturalne

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



Statystyki zgłoszeń i szkoleń z obszaru compliance

Zgłoszenia

[GRI 102-17] [GRI 102-34] [GRI 205-3] W roku 2020 r. w Grupie Orbis nie stwierdzono przypadków:

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

We wspomnianym okresie:

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

[GRI 418-1] Wyróżnione statystyki i działania w Grupie Orbis z obszaru ochrony danych osobowych w 2020 roku:

W 2020 nie stwierdzono istotnych przypadków naruszeń ochrony danych osobowych na terenie Polski, w tym w szczególności skutkujących powstaniem ryzyka naruszenia praw i wolności osób fizycznych.

ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI 102-9] Dział zakupów Accor w ramach umowy o zarządzanie pokrywa potrzeby związane z zamówieniami, ułatwiając działalność za pośrednictwem globalnych i lokalnych zespołów oraz innowacyjnych narzędzi cyfrowych.

Oferta jest podzielona na prawie 100 kategorii pogrupowanych w 6 następujących pakietach:

- F&B
- Systemy operacyjne (OS&E)
- Technologie
- Narzędzia
- Profesjonalne usługi i IT
- Wyposażenie (FF&E)

[GRI 308-1] Pośród kryteriów doboru dostawców wyróżnić można jakość dostarczanego towaru/usługi, cenę, obowiązujące przepisy, podejście potencjalnego dostawcy do zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Dla nowych typów usług i produktów oraz umów dwuletnich i dłuższych obowiązuje procedura przetargowa. O ile to tylko możliwe, do składania ofert zapraszanych jest co najmniej 3 dostawców (nowe produkty i usługi) lub dotychczasowi dostawcy plus co najmniej 3 nowych. Zasady przetargu są transparentne i równe dla wszystkich uczestników. Po zawarciu umowy ramowej z rekomendowanym dostawcą, jej warunki i dane kontaktowe są umieszczane w Intranecie firmy, a hotele same dokonują niezbędnych zamówień. Każdy kontrahent co najmniej raz w roku jest weryfikowany pod względem skali współpracy. Dążymy do tego, by dla poszczególnych produktów i usług udział żadnej firmy w dostawach nie przekraczał 20%.

[GRI 308-2] W 2020 roku nie zidentyfikowano działań w łańcuchu dostaw negatywnie wpływających na środowisko naturalne.

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

[GRI 414-1] [GRI 414-2] Koncentrując się na pozytywnym wpływie na łańcuch dostaw, zachęca się wszystkich zalecanych dostawców do oferowania ekologicznych rozwiązań.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Ponadto wybór dostawców poprzez regularne przetargi oparte na kodeksie pracy i zobowiązaniach czarterowych Planet 21 zapobiega nieuczciwym/zakazanym praktykom w kategoriach usług opartych na pracy ludzi.

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



Pracownicy

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

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

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

[GRI 102-7] [GRI 102-8] Poniżej prezentowane są kluczowe dane dotyczące zatrudnienia w Grupie Orbis z podziałem na dane dotyczące Grupy Kapitałowej, dane dla spółki dominującej Orbis S.A. oraz pełne dane dla Grupy Kapitałowej znajdują się w rozdziale **Załączniki**.

– Całkowita liczba pracowników w raportowanym okresie (stan na 31.12.2020): **3318**

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na płeć w Grupie Kapitałowa Orbis S.A.						
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Kobiety	376	2244	445	2024	224	1852
Mężczyźni	212	1343	282	1232	135	1107
Łącznie	588	3587	727	3256	359	2959
Wszyscy Pracownicy:		4 175		3 983		3 318

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na region działalności w Grupie Kapitałowa Orbis S.A.						
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Polska	530	2207	690	1914	349	1765
Litwa	3	106	4	117	1	92
Słowacja	18	42	17	40	0	43
Rumunia	1	206	2	186	1	151
Węgry	12	814	6	795	0	704
Czechy	24	212	8	204	8	204
Łącznie	588	3587	727	3256	359	2959

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na wymiar etatu z podziałem na płeć w Grupie Kapitałowa Orbis S.A.						
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu
Kobiety	2453	136	2324	140	1966	110
Mężczyźni	1531	31	1474	37	1198	44
Łącznie	3208	167	3798	177	3164	154
Wszyscy Pracownicy:		3 375		3 975		3 318

Odnotowany w 2020 spadek zatrudnienia jest wynikiem przemian strukturalnych będących następstwem przejęcia przez AccorInvest. Istotny jest również wpływ jaki ograniczenia związane z pandemią COVID-19 miały na całą branżę hotelarską.

[GRI 401-1] W 2020 roku liczba osób odchodzących z pracy w Grupie utrzymywała się na poziomie porównywalnym do lat poprzednich. Z powodu ograniczeń w działalności hotelarskiej, Orbis nie prowadził w roku 2020 rekrutacji na skalę porównywalną do lat poprzednich.

Pracownicy, którzy zakończyli pracę według płci w Grupie Kapitałowa Orbis S.A			
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Kobiety	392	438	388
Mężczyźni	219	254	255

Nowi Pracownicy według płci w Grupie Kapitałowa Orbis S.A			
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Kobiety	806	711	131
Mężczyźni	488	467	73

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

ODPOWIEDZIALNY I ATRAKCYJNY PRACODAWCA

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

Naszym Pracownikom oferujemy:

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

Kontynuowaliśmy większość inicjatyw z obszaru EVP (Employees Value Proposition). Pomimo trudnej sytuacji podjęliśmy szereg działań mających na celu ochronę miejsc pracy. Zaoferowaliśmy pracownikom z hoteli o niskim obłożeniu programy umożliwiające czasową mobilność „Idą wakacje czas na relokację”, uelastyczniliśmy czas pracy oraz podjęliśmy decyzję o rotacyjnym kierowaniu Pracowników na postój. Dzięki temu uniknęliśmy zwolnień grupowych. Podejmowane działania pozwoliły nam utrzymać relatywnie niski poziom rotacji w Polsce – 29% w 2020 r. vs 25% w 2019 roku i zachować zespoły z którymi możemy wznowić funkcjonowanie hoteli po zakończeniu lockdownu.

Jednym z naszych głównych celów było zadbanie o zdrowie i bezpieczeństwo naszych Pracowników oraz ich rodzin. Wprowadziliśmy polityki i standardy postępowania w czasie pandemii oraz zapewniliśmy wszelkie wyposażenie chroniące przed zachorowaniem w miejscu pracy.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Po raz kolejny Grupa Orbis została wyróżniona prestiżowym tytułem najlepszego pracodawcy w Polsce. W oparciu o wyniki badania zaangażowania, Kincentric (dawniej AON) uznał Orbis za jednego z najlepszych pracodawców w Polsce. Nagroda „Kincentric Best Employer Poland 2020” potwierdza nasze zaangażowanie w rozwój talentów i ciągłe dążenie do stworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi Pracowników. Program Kincentric Best Employers nagradza wiodących pracodawców na całym świecie, wykorzystując przy tym jak najbardziej obiektywną miarę - opinię Pracowników. Autentyczność, zaufanie, otwartość, koncentracja na talentach i skuteczne przywództwo to klucz do sukcesu.

Best Employer 2020 dla spółek grupy Orbis:

- Kincentric Best Employer Slovakia, 2020 (Accor Pannonia Slovakia)
- Kincentric Best Employer Baltics, 2020 (UAB HEKON)
- Kincentric Best Employer Europe, 2020 (Orbis Hotel Group)

Warunki pracy

Grupa Orbis korzysta z nowoczesnego biura, w którego aranżację włączyli się Pracownicy. Przy wyborze lokalizacji i biura istotne było to, aby przestrzeń biurowa nie tylko pozytywnie wpływała na realizację celów zawodowych, ale również na relacje pomiędzy Pracownikami. Stworzyliśmy nowoczesną i wygodną przestrzeń do pracy, opartą na aktywności oraz współpracy.

- W biurze znajdują się stoły z elektryczną regulacją wysokości, co pozwala na zmianę pozycji podczas pracy i odciążenie kręgosłupa zmęczonego ciągłą pozycją siedzącą.
- Pracownicy mają ponadto dostęp do w pełni wyposażonej kuchni, chill-out roomu, pokoju dla matki i dziecka oraz licznych tzw. coffee point'ów.

Projektanci biura zadbali o ergonomiczne wyposażenie całego biura. Dużą uwagę poświęcono akustyce, pomiędzy biurkami zaprojektowano zwieszane z sufitu panele akustyczne.

W 2020 roku zgodnie z obowiązującymi ograniczeniami i zaleceniami, część naszej kadry pracowała zdalnie.

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

- rozszerzoną opiekę medyczną Medicover
- bogatą ofertę szkoleniową i e-learningową
- pakiet motywacyjny
- kartę MultiSport
- grupowe ubezpieczenie PZU
- kartę zniżkową Heartist ALL na wszystkie usługi hotelowe w sieci
- wczasy „pod gruszą”
- darmowe obiady
- fundusz socjalny
- premie w okresach półrocznych
- nagrody specjalne

– możliwość uczestniczenia w ciekawych projektach CSR i konkursach

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

PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe

[GRI 201-3] Orbis S.A. jako pracodawca zatrudniający powyżej 250 osób, zgodnie z ustawą, tworzy PPK od 1 lipca 2019 r. Środkami PPK Pracowników Orbis S.A. zarządza TFI PZU. Wyboru instytucji finansowej prowadzącej PPK Orbis S.A. dokonał w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Do PPK należy 20% Pracowników.

Bezpieczne miejsce pracy

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

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

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

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

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

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

- identyfikacja oraz ocena krótko- i długoterminowych zagrożeń związanych z poszczególnymi działami lub miejscami pracy;
- organizowanie szkoleń i wdrażanie narzędzi pozwalających na zmniejszenie liczby wypadków, ograniczenie ryzyka chorób zawodowych oraz poprawę prewencji (szkolenia dotyczące ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia, np.: zapobieganie HIV/AIDS, choroby chroniczne, żywienie, zagrożenia psychospołeczne, pierwsza pomoc, itp.);

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

- przewidywanie i uwzględnianie wpływu zmian warunków pracy na zdrowie i samopoczucie człowieka;
- przewidywanie zagrożeń psychospołecznych oraz wdrażanie właściwych metod zarządzania;
- procedura ekspozycji zawodowej (zakłucia, przecięcia, kontakt z czynnikiem biologicznym itp.).

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

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

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

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

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

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

Ryzyka BHP

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

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

- biologiczne (mikroorganizmy, wytwarzane substancje, makroorganizmy)
- psychofizyczne (obciążenia fizyczne, obciążenia nerwowo-psychiczne)
- fizyczne (hałas, drgania, promieniowanie, pyły przemysłowe, czynniki niebezpieczne mogące prowadzić do urazów (poruszające się maszyny, ruchome elementy, przemieszczające się wyroby i materiały, ostre i wystające elementy i krawędzie))

**Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.**

- chemiczne – w zależności od możliwych skutków i rodzaju działania (np. toksyczne, uczulające, drażniące, rakotwórcze) oraz w zależności od sposobów wchłaniania (np. przez skórę, drogi oddechowe, przewód pokarmowy).

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

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

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

Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP

[GRI 403-1] [GRI 403-5] Dbamy o zapewnienie szkoleń BHP Pracowników zgodnie z wymogami prawnymi oraz naszym wewnętrznym modelem odpowiedzialnej działalności. Pracownicy jako jedna z kluczowych grup interesariuszy mogą na bieżąco zgłaszać sugestie za pomocą ustalonych dróg komunikacji. W 2020 roku nasza kadra menadżerska zapoznała się i wdrożyła w postępowaniu wytyczne Ministerstwa Rozwoju w konsultacji z GIS z 28.04.2020 r. dla funkcjonowania hoteli w trakcie epidemii COVID-19.

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

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

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

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

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

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

POLITYKA ANTYDISKRYMINACYJNA I WSPIERANIE RÓŻNORODNOŚCI

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

[GRI 406-1] Różnorodność naszych Pracowników postrzegamy jako wartość. Mogą oni liczyć na jednakowy dostęp do szkoleń oraz jednolite zasady dotyczące wynagrodzeń, awansów czy mobilności geograficznej. Jesteśmy także uważni na prawa i potrzeby naszych Pracowników będących rodzicami. W 2012 roku Grupa Orbis podpisała Kartę Różnorodności Forum Odpowiedzialnego Biznesu.³ W codziennym funkcjonowaniu, kontaktach z interesariuszami oraz w tworzeniu wartości w Grupie Orbis szanujemy zapisy Karty:

*Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na **płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażone na zachowania dyskryminacyjne** nasza organizacja zobowiązuje się do wdrażania zasad zarządzania różnorodnością i polityki równego traktowania oraz ich promowania i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji.*⁴

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

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

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

[GRI 102-17] [GRI 406-1] W roku 2020 w Grupie Orbis nie zostały zgłoszone żadne skargi dotyczące dyskryminacji.

³ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/> [03.02.2020]

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

Sieć RiiSE

Po transformacji w roku 2018, sieć WAAG została przekształcona w RiiSE – nową sieć otwartą zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Jej działanie opiera się w szczególności na dzieleniu się wiedzą za pośrednictwem programu mentorskiego, zwalczania wszelkich form dyskryminacji i wykluczenia oraz promowaniu kobiecych talentów na odpowiedzialnych stanowiskach. Oprócz mentoringu i popularyzowania różnorodności, RiiSE dąży do zwalczania stereotypów, seksizmu oraz wykorzystywania seksualnego – poprzez podnoszące świadomość kampanie komunikacyjne, konferencje i warsztaty.

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

[GRI 404-2] Wsparcie naszych Pracowników w osiąganiu coraz lepszych wyników i poszerzaniu kompetencji stanowi jedną z podstaw naszego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim. Dla naszych Pracowników przygotowaliśmy bogatą ofertę programów i szkoleń. W 2020 roku z powodu trwającej pandemii Pracownicy nie uczestniczyli w programach rozwojowych.

Ocena pracownicza

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

Statystyki dotyczące szkoleń pracowniczych

[GRI 404-1] Poniżej prezentowane są statystyki dotyczące przeprowadzonych szkoleń za rok 2020 w podziale na marki:

		HEAD OFFICE	IBIS	IBIS BUDGET	IBIS STYLES	MERCURE	NOVOTEL	SOFITEL	Łącznie
Godziny szkoleń	Szkolenia zorganizowane przez Académie Accor	8	476	127	184	657	1 370	212	3 034
	Szkolenia zorganizowane przez Accor Managers	185	1 297	38	154	1 515	1 048	206	4 443
	Szkolenia zorganizowane przez zewnętrzne podmioty	961	506	96	1	149	354	42	2 109
Przeszkoleni pracownicy	Pracownicy uczestniczący w min. jednym szkoleniu	136	246	87	188	694	730	211	2 292

Spółeczeństwo

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

ZAPOBIEGANIE WYKORZYSTYWANIU DZIECI I MŁODZIEŻY

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

ZOSTAJĄC SYGNATARIUSZAMI KODEKSU ZOBOWIĄZALIŚMY SIĘ DO:

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

100% naszych hoteli uczestniczy w programie ochrony dzieci.

PRZECIWDZIAŁANIE MARNOTRAWSTWU JEDZENIA

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

wpisana w Agendę Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030. Zjawisko to ma również swoje finansowe przełożenie - roczne straty w zmarnowanej żywności krajów wysoko rozwiniętych i rozwijających się są szacowane odpowiednio na 680 i 310 miliardów USD.⁵

W obliczu narastającego kryzysu klimatycznego marnotrawstwo żywności staje się jednym z istotnych obszarów wymagających zdecydowanych działań – emisje związane ze zmarnowaną żywnością odpowiadają za około 11% całkowitej emisji gazów cieplarnianych.⁶

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

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

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

Too Good to Go

W 2020 roku kontynuowana była nasza współpraca z Too Good to Go (TGTG), międzynarodową aplikacją do walki z marnowaniem jedzenia. Dzięki aplikacji Too Good To Go użytkownicy mają szansę uratować przez wyrzuceniem pełnowartościowe produkty czy posiłki kupując je w

⁵ <http://www.fao.org/home/en/> [10.02.2020]

⁶ <https://www.worldwildlife.org/stories/fight-climate-change-by-preventing-food-waste> [10.02.2020]

bardzo atrakcyjnych cenach. Z uwagi na ograniczenia działalności hotelarskiej i gastronomicznej, współpraca w roku 2020 odbywała się w ograniczonym zakresie.

Nowa Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności Accor

Ponieważ jesteśmy także restauratorami, zdajemy sobie sprawę, że dzisiejszy model żywności nie jest zrównoważony i wymaga kompleksowych zmian. W 2020 roku stale dążyliśmy do zrealizowania ustalonych celów mając na uwadze obowiązujące dla branży obostrzenia oraz protokół bezpieczeństwa ALL SAFE.

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

WALKA Z WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

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

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

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

POZOSTAŁE ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

[GRI 201-4] [GRI 415-1] Grupa Orbis nie angażuje się w sponsoring działalności politycznej.

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

Zaczytani

Z inicjatywy naszych pracowników w 2020 r. Grupa Orbis kolejny raz uczestniczyła w akcji „Zaczytani”. Zaczytani promują czytelnictwo i edukację społeczną poprzez prowadzenie Wielkiej Zbiórki Książek oraz otwieranie bibliotek na oddziałach szpitalnych, w placówkach medycznych i socjalnych, w miejscach, gdzie książka nabiera niezwyklej mocy. Z uwagi na sytuację pandemiczną akcja prowadzona była wyłącznie online.

Środowisko naturalne

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

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

Polityka Grupy Orbis w zakresie wpływu na środowisko naturalne jest określona przez program „Planet 21” wdrożony i monitorowany przez naszego zarządzającego Accor. Obowiązująca polityka została zaplanowana na lata 2016-2020 i jest kontynuacją polityki z lat 2011-2015.

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

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

W 2020 roku nie było przypadków naruszeń przepisów o ochronie środowiska w Grupie Orbis, a na Orbis S.A. ani na spółki z Grupy Orbis nie zostały nałożone sankcje z tytułu naruszeń przepisów o ochronie środowiska.

ZMIANY KLIMATU

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

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

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

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

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

Na podstawie doświadczenia pandemii COVID-19 dokonaliśmy weryfikacji ryzyka związanego z występowaniem epidemii. Trwająca pandemia i ograniczenia dla branży hotelarskiej (oraz gastronomicznej) przyniosły znaczące zmiany gospodarcze i społeczne. Stosując procedury programu ALLSAFE zadbaliśmy o bezpieczeństwo Gości w naszych obiektach, a w przyszłych latach planujemy zwrócić szczególną uwagę na możliwe skutki trwającej pandemii dla bezpieczeństwa, zysków i przyszłych procedur oraz strategii w zakresie zdrowia publicznego.

Wpływ Orbisu na zmiany klimatu jest z kolei związany przede wszystkim z jednym obszarem – emisjami gazów cieplarnianych w wyniku zużycia energii w hotelach. Grupa Orbis monitoruje emisje gazów cieplarnianych w trybie rocznym, a kalkulacje dotyczą zakresów 1 i 2, czyli emisji bezpośrednich oraz pośrednich wynikających ze zużycia kupowanej energii elektrycznej i ciepłej.

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

Cele strategiczne Grupy Orbis w zakresie klimatu i środowiska są spójne ze Strategią klimatyczną Grupy Accor.

PALIWA I ENERGIA

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

[GRI 302-1] Zużycie energii w Grupie Kapitałowej Orbis i w spółce dominującej Orbis S.A.

MWh	Orbis S.A.			Grupa kapitałowa Orbis S.A.		
	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Energia elektryczna	50 428,70	32 114,03	-36,32%	77 501,20	46 457,51	-40,06%
Energia ciepła, w tym:	54 175,00	41 252,88	-23,85%	84 061,20	63 076,20	-24,96%
Energia ciepła z sieci miejskiej	45 790,90	35 104,19	-23,34%	49 091,80	37 635,36	-23,34%
Gaz ziemny wysokometanowy	8 384,20	6 148,69	-26,66%	34 969,50	25 440,83	-27,25%
Energia elektryczna i ciepła łącznie	104 603,70	73 366,90	-29,86%	¹⁶ 1562,50 109 533,70		-32,20%

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

		Orbis S.A.			Grupa kapitałowa Orbis S.A.		
	Jednostka	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Zużycie energii na pokój na rok	KWh/pokój/rok	30,77	22,00	-28,50%	31,60	21,56	-31,8%
Zużycie energii na osobonoc	KWh/osobonoc	28,49	56,44	98,09%	28,13	63,70	+126,4%

Redukcja wskaźników zużycia energii jest głównie wynikiem ograniczeń związanych z pandemią koronawirusa, ale również wynikiem działań systemowych realizowanych od 11 lat. W poprzednich latach obserwowano stałe malejący trend związany ze zużyciem energii. Wskaźniki zużycia energii są planowane i rozliczane corocznie. Różnice wskaźników zużycia pomiędzy Grupą Kapitałową a Orbis S.A. wynikają z odmiennych warunków klimatycznych. Wzrost zużycia energii na osobonoc zarówno w Orbis S.A. jak i Grupie kapitałowej wynika z potrzeby utrzymania zasilania w całej infrastrukturze hotelowej przy mniejszym obłożeniu i restrykcjach związanych z ograniczoną liczbą gości znajdujących się jednocześnie w obiekcie. W 2020 roku, podobnie jak w poprzednich latach, odsetek energii ze źródeł odnawialnych w energii elektrycznej wynosił 38%.

Zużycie paliw w pojazdach

	2019		2020		Zmiana r/r
	Mg	MWh	Mg	MWh	
Benzyna bezołowiowa	43,5	535,3	22,6	273,1	-49%
Olej napędowy	39,5	471,8	11,6	127,3	-73%
Paliwa w pojazdach łącznie	83	1 007,1	34,2	400,4	-60,2%

Paliwa zużywane są w pojazdach wyłącznie w Orbis S.A., a zatem wskazane wyżej wartości dotyczą zarówno Orbis S.A., jak i Grupy Kapitałowej. Za spadek zużycia paliw w pojazdach na poziomie 60% odpowiadają ograniczenia działalności hotelarskiej i digitalizacja procesów biznesowych.

Redukcja zużycia energii

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

Nasze główne działania na rzecz minimalizacji zużycia energii elektrycznej to:

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

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

W 2020 roku 12 hoteli Grupy Orbis wytwarzało część wykorzystywanej przez siebie energii ze źródeł odnawialnych, a 46 hoteli kupowało taką energię.

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

- instalacja generatorów CO₂ pozwalających na optymalizację temperatur ciepłej wody użytkowej oraz unikanie przegrzewów termicznych,
- uzupełnienia i wymiana izolacji termicznych instalacji ciepłych i chłodniczych,
- optymalizacja czasu i temperatury załączania źródeł chłodu,
- stopniowa wymiana urządzeń o dużej energochłonności (3 chillery) na urządzenia o znacznie wyższej efektywności energetycznej.

EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

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

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

Emisje gazów cieplarnianych w zakresach (Scope) 1 i 2

Mg CO ₂ e	ORBIS S.A.			GRUPA KAPITAŁOWA ORBIS S.A.		
	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Scope 1	567	271	-52,2%	1 543,3	933,7	-39,5%
Scope 2	52 610	34 725,8	-34%	76 652,3	47 554,8	-38%
Łącznie Scope 1+2	53 177	34 996,8	-34,2%	78 195,6	48 488,5	-38%

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

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

W 2020 roku emisje gazów cieplarnianych zostały obniżone w grupie Orbis aż o 38%, do czego przyczyniło się głównie czasowe zawieszenie działalności operacyjnej, ograniczenia w prowadzeniu działalności i restrykcje związane z COVID-19.

[GRI 305-4] Wskaźniki intensywności emisyjnej

Jednostka	ORBIS S.A.			GRUPA KAPITAŁOWA ORBIS S.A.		
	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Emisje Scope 1+2 Kg na pokój CO ₂ e/pokój/rok na rok	5 710,60	4 732,50	-17,1%	5 581,80	4 756,57	-14,8%
Emisje Scope 1+2 Kg na CO ₂ e/osobonoc osobonoc	14,5	26,9	85,8%	13,6	28,2	+107,3%

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

WODA I ŚCIEKI

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

Do najważniejszych działań na rzecz minimalizacji zużycia wody należą:

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

[GRI 303-3] [GRI 303-5] Zużycie wody

M3	ORBIS S.A.			GRUPA KAPITAŁOWA ORBIS S.A.		
	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Woda pobrana z sieci miejskich	578 750	259 139	-55,2%	912 189	359 642	-60,6%

Redukcja zużycia wody w roku 2020 była związana z ograniczeń dla branży hotelarskiej wynikających z trwającej pandemii COVID-19

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

Odprowadzone ścieki

M3	ORBIS S.A.			GRUPA KAPITAŁOWA ORBIS S.A.		
	2019	2020	Zmiana r/r	2019	2020	Zmiana r/r
Ścieki odprowadzone do sieci miejskich	578 750	259 139	-55,2%	912 189	359 642	-60,5%

Redukcja emisji ścieków w roku 2020 była związana ze zmniejszonym zużyciem wody, które jest wynikiem z ograniczeń dla branży hotelarskiej związanych z trwającą pandemią COVID-19.

SUROWCE I ODPADY

W Grupie Orbis odpady są zbierane selektywnie. Odbiór odpadów komunalnych jest realizowany w systemie gospodarowania odpadami przez gminy (na podstawie deklaracji składanych w poszczególnych miejscowościach i na tym poziomie rozliczanych). Dla tych odpadów nie są wystawiane karty przekazania odpadu (KPO) – gminy traktują je jako swoją własność. Pozostałe odpady są odbierane na podstawie umów z uprawnionymi operatorami lub zleceń jednorazowych. W 2020 roku KPO były wystawiane przez operatorów i odbierających odpady. Hotele prowadzą obiektowe ewidencje odpadów (z podziałem na kody), po zakończeniu roku są przekazywane do firmy SEKA, która weryfikuje je i przygotowuje sprawozdania do Urzędów Marszałkowskich.

Nie prowadzimy składowania oraz utylizacji odpadów we własnym zakresie. Wymagany odzysk opakowań realizuje na naszą rzecz koncesjonowana organizacja TOM-DOLEKO-EKOLA W ramach tej umowy wnosimy wymagane opłaty edukacyjne.

EDUKACJA EKOLOGICZNA

W związku z pandemią COVID-19 i obostrzeniami ograniczającymi działanie branż hotelarskiej i gastronomicznej w 2020 roku zawieszono uczestnictwo w większości inicjatyw proekologicznych.

Program PLANT FOR THE PLANET

„Plant for the Planet” to program Accoru polegający na sadzeniu drzew dzięki współpracy z Gośćmi naszych hoteli. Zachęcamy ich do świadomego korzystania z ręczników i pościeli. Wielorazowe wykorzystywanie ręczników pozwala znacząco ograniczyć zużycie wody, zmniejszyć ilość odprowadzanych ścieków, zużywanych detergentów oraz energii elektrycznej potrzebnej do codziennego prania.

Ochrona Pszczół

[GRI 304-2] Ponad 2 miliony pszczoł jest pod opieką hoteli Grupy Orbis w Polsce i na Węgrzech. Hotele Grupy Orbis są współwłaścicielami blisko 40 uli. W Warszawie – hotel Novotel Warszawa Airport posiada 7 uli na swoim dachu. Z kolei rodzina hoteli ibis z Warszawy i Łodzi - ibis Warszawa Stare Miasto, ibis Warszawa Reduta, ibis Warszawa Ostrobramska, ibis Warszawa Centrum, ibis budget Warszawa Reduta, ibis budget Warszawa Centrum, ibis Styles Warszawa Centrum oraz ibis Łódź Centrum, od maja 2019 roku, jest współwłaścicielem 3 uli w pasiece w Parku Traugutta w Warszawie. Pszczele hotele są pomalowane i oznakowane zgodnie z trzema markami hoteli z rodziny ibis. Hotel Mercure Grand Warszawa zaangażował się dodatkowo w akcję „przystanek dla pszczoły w środku miasta” sadząc rośliny miododajne na dachu hotelu. Miód wytworzony przez pszczoły w hotelach jest serwowany Gościom hoteli ibis podczas śniadań. W 2020 roku nie prowadzono działań związanych z adopcją pszczoł ani tworzeniem nowych uli z powodu ograniczeń w działalności związanych z pandemią.

Do Not Clean My Room

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

O sprawozdaniu

[GRI 102-45] [GRI 102-46] [GRI 102-48] [GRI 102-49] [GRI 102-54] Niniejsze Sprawozdanie (nazywane w innych miejscach Raportem) zawiera sprawozdanie Orbis S.A. (jednostki dominującej Grupy Kapitałowej) oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020. Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z Ustawą o Rachunkowości (art. 49b oraz art. 55 ust 2b-2e). Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie ze standardem raportowania GRI z zastosowaniem wymogów wersji Core. W niniejszym raporcie zmianę wobec poprzednich lat stanowi zastosowanie wytycznych TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) dla raportowania kwestii środowiskowych. W raporcie nie dokonuje się korekt względem zawartości poprzednich raportów.

[GRI 102-50] [GRI 102-52] Zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020 obejmuje informacje i skonsolidowane dane niefinansowe Grupy Kapitałowej Orbis S.A. i jej jednostki dominującej Orbis S.A. za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku.

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

[GRI 102-51] Poprzednie Sprawozdanie niefinansowe Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. zostało opublikowane 19 lutego 2020 roku.

[GRI 102-32] Wiceprezes Zarządu jest odpowiedzialny za formalną ewaluację i zatwierdzenie Sprawozdania na temat informacji niefinansowych.

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

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

Dorota Nowotny

+48 22 829 39 24

dorota.nowotny@accorinvest.com

Tabele zgodności z Ustawą o Rachunkowości

Wymóg ustawy o rachunkowości	ROZDZIAŁ
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	O Grupie Orbis
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3)	
Polityka w obszarze środowiskowym	Pracownicy
Polityka w obszarze społecznym	Społeczeństwo
Polityka w obszarze praw człowieka	Kultura, etyka i Prawa Człowieka w Grupie Orbis
Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	Antykorupcja
Polityka w obszarze pracowniczym	Pracownicy
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	Bezpieczne miejsce pracy
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	Zidentyfikowane istotne ryzyka niefinansowe

Tabela zgodności z wytycznymi TCFD

REKOMENDACJE TCFD	ROZDZIAŁ
Ład korporacyjny	
A) Opis nadzoru Zarządu i Rady Nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	List Prezesa
B) Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	Odpowiedzialność za kwestie ESG
Strategia	
A) Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu	W ramach niniejszego sprawozdania nie są prezentowane strategiczne cele z podziałem na horyzonty czasowe
B) Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	Zmiany klimatu
C) Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o dwa lub mniej stopni celjusza	W ramach niniejszego sprawozdania nie są prezentowane wyniki analiz scenariuszowych
Zarządzanie ryzykiem	
A) Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu	Zarządzanie ryzykiem
B) Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu	Zmiany klimatu
C) Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzania ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji.	Zmiany klimatu
Wskaźniki i cele	
A) Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych	Emisje gazów cieplarnianych

ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	
B) Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk.	Emisje gazów cieplarnianych
C) Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.	W ramach niniejszego raportu nie są prezentowane strategiczne cele z podziałem na horyzonty czasowe

INDEKS GRI

[GRI 102-55]

WSKAŹNIK	OPIS	FRAGMENT W RAPORCIE
GRI 102: WSKAŹNIKI PODSTAWOWE		
1. PROFIL ORGANIZACJI		
102-1	Nazwa organizacji	O Grupie Orbis
102-2	Aktywność, marki, produkty i usługi	O Grupie Orbis
102-3	Lokalizacja siedziby	O Grupie Orbis
102-4	Lokalizacje operacji	O Grupie Orbis
102-5	Forma własności i struktura prawna	O Grupie Orbis
102-6	Obsługiwane rynki	O Grupie Orbis
102-7	Skala operacji	O Grupie Orbis
102-8	Informacje o pracownikach i innych świadczących pracę	Pracownicy, Załączniki
102-9	Łańcuch dostaw	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
102-10	Znaczące zmiany w organizacji łańcucha dostaw	Rozwój i inwestycje
102-11	Podejście do zasady ostrożności	Zarządzanie ryzykiem
102-12	Uczestnictwo w zewnętrznych inicjatywach	Partnerstwa i inicjatywy
102-13	Członkostwo w organizacjach	Partnerstwa i inicjatywy
2. STRATEGIA		
102-14	Oświadczenie najwyższych struktur zarządczych	List Prezesa
102-15	Kluczowe czynniki wpływu, ryzyka oraz szanse	Zidentyfikowane istotne ryzyka niefinansowe
3. ETYKA I SPÓJNOŚĆ		
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	Kultura, Etyka i Prawa Człowieka w Grupie Orbis
102-17	Mechanizmy wyjaśniania wątpliwości w obszarze etyki	System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości
4. ZARZĄDZANIE		
102-18	Struktura zarządcza	Struktura Zarządzania
102-19	Organy delegujące	Odpowiedzialność za kwestie ESG
102-20	Organy zarządcze odpowiedzialne za obszary ESG	Odpowiedzialność za kwestie ESG
102-21	Komunikacja z interesariuszami w zakresie tematów ESG	Interesariusze
102-18	Struktura zarządcza	Struktura Zarządzania

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

102-19	Organy delegujące	Odpowiedzialność za kwestie ESG
102-20	Organy zarządcze odpowiedzialne za obszary ESG	Odpowiedzialność za kwestie ESG
102-21	Komunikacja z interesariuszami w zakresie tematów ESG	Interesariusze
102-22	Skład najwyższych ciał zarządczych	Struktura Zarządzania
102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	Skład Zarządu
102-24	Procedury wyboru najwyższych organów zarządczych	Struktura Zarządzania
102-25	Postępowanie przy konflikcie interesów	System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości
102-26	Rola wyższego kierownictwa w ustalaniu wartości i definiowaniu strategii oraz celów	Kierunki Rozwoju
102-27	Procedura informowania wyższych struktur zarządczych w obszarach ESG	Odpowiedzialność za kwestie ESG
102-28	Metody oceny skuteczności najwyższych struktur zarządczych	Ocena działań wyższych struktur zarządczych
102-29	Procedury identyfikacji i zarządzania najważniejszymi czynnikami wpływu w obszarach ESG	Struktura zarządzania ryzykiem
102-30	Efektywność procesów identyfikacji ryzyka	Struktura zarządzania ryzykiem
102-31	Procedury weryfikacyjne w obszarach ESG	Struktura zarządzania ryzykiem
102-32	Rola najwyższego kierownictwa w raportowaniu niefinansowym	O Sprawozdaniu
102-33	Komunikacja kwestii krytycznych	System zgłaszania i obsługi nieprawidłowości
102-34	Liczba i opis komunikowanych kwestii krytycznych	Statystyki zgłoszeń i szkoleń z obszaru compliance
102-35	Polityka płacowa	Wynagrodzenia zarządu
102-36	Proces podejmowania decyzji przy ustalaniu polityki płacowej	Wynagrodzenia zarządu
5. ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY		
102-40	Lista grup interesariuszy	Interesariusze
102-41	Negocjacje przy układach zbiorowych	Interesariusze
102-42	Procedura identyfikacji interesariuszy	Interesariusze
102-43	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Interesariusze
102-44	Kluczowe kwestie zgłaszane przez interesariuszy	Interesariusze
6. PRAKTYKI RAPORTOWANIA		
102-45	Podmioty ujęte w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych	O Sprawozdaniu
102-46	Definiowanie zawartości i granic raportu	O Sprawozdaniu
102-47	Lista istotnych zagadnień	O Sprawozdaniu
102-48	Korekty informacji	O Sprawozdaniu

102-49	Zmiany w raportowaniu	O Sprawozdaniu
102-50	Okres raportowania	O Sprawozdaniu
102-51	Data ostatniego raportu	O Sprawozdaniu
102-52	Cykl raportowy	O Sprawozdaniu
102-53	Osoba do kontaktu	O Sprawozdaniu
102-54	Oświadczenie zgodności ze standardem GRI	O Sprawozdaniu
102-55	Indeks treści GRI	Indeks GRI
102-56	Zewnętrzna weryfikacja	O Sprawozdaniu

GRI 103: PODEJŚCIE ZARZĄDCZE

PODSTAWOWE WYMOGI DLA RAPORTOWANIA PODEJŚCIA ZARZĄDCZEGO

103-1	Objaśnienia granic raportowania	Istotne zagadnienia
103-2	Podjęcie zarządcze i jego elementy	Istotne zagadnienia
103-3	Ocena podejścia zarządczego	Istotne zagadnienia

GRI 201: EFEKTYWNOŚĆ GOSPODARCZA

201-1	Bezpośrednia wytworzona i dystrybuowana wartość ekonomiczna	O Grupie Orbis
201-2	Skutki finansowe i dalsze ryzyka związane ze zmianą klimatu	Zmiany Klimatu
201-3	Programy określonych świadczeń oraz programy emerytalne	PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe
201-4	Wsparcie finansowe ze strony organów państwowych	Pozostałe zagadnienia społeczne

GRI 203: NIEBEZPOŚREDNIE WPŁYWY RYNKOWE

203-1	Inwestycje w infrastrukturę i wspierane usługi	Rozwój i inwestycje
-------	--	---------------------

GRI 205: ANTYKORUPCJA

205-1	Jednostki oceniane w związku z ryzykiem korupcji	Antykorupcja
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Statystyki zgłoszeń i szkoleń z obszaru compliance

GRI 206: ZACHOWANIA ANTYKONKURENCYJNE

206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	Rosnąca konkurencja w branży
-------	--	------------------------------

GRI 302: ENERGIA

302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Paliwa i energia
302-3	Intensywność energetyczna	Paliwa i energia
302-4	Redukcja w konsumpcji energii	Paliwa i energia
302-5	Redukcja w konsumpcji energii przy produkcji i świadczeniu usług	Paliwa i energia

GRI 303: WODA I ŚCIEKI

1. PODEJŚCIE ZARZĄDCZE		
303-1	Interakcje z zasobami wodnymi	Woda i ścieki
303-2	Zarządzanie kwestiami związanymi ze ściekami	Woda i ścieki
2. WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE		
303-3	Pobór wody	Woda i ścieki
303-4	Zrzut ścieków	Woda i ścieki
303-5	Konsumpcja wody	Woda i ścieki
GRI 304: BIORÓŻNORODNOŚĆ		
304-2	Znaczący wpływ aktywności, produktów i usług na obszar bioróżnorodności	Ochrona Pszczół
GRI 305: EMISJE DO ATMOSFERY		
305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	Emisje gazów cieplarnianych
305-2	Niebezpośrednie emisje GHG (Scope 2)	Emisje gazów cieplarnianych
305-4	Intensywność emisyjna	Emisje gazów cieplarnianych
305-5	Redukcja w emisjach GHG	Emisje gazów cieplarnianych
GRI 307: COMPLIANCE W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM		
307-1	Przypadki braku zgodności z normami i regulacjami w obszarze środowiskowym	Środowisko naturalne
GRI 308: KONTROLA DOSTAWCÓW W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM		
308-1	Nowi dostawcy skontrolowani z użyciem kryteriów środowiskowych	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
GRI 401: ZATRUDNIENIE		
401-1	Nowi pracownicy i liczba odejść	Pracownicy, Załączniki
401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	Warunki pracy
GRI 402: ZARZĄDZANIE KOMUNIKACJĄ Z PRACOWNIKAMI		
402-1	Minimalne wyprzedzenie z jakim organizacja informuje o istotnych zmianach operacyjnych	Pracownicy
GRI 403: BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY		
1. PODEJŚCIE ZARZĄDCZE		
403-1	System zarządzania obszarem BHP	Bezpieczne miejsce pracy, Ryzyka BHP
403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP
403-3	Medycyna pracy	Bezpieczne miejsce pracy

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP
403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP
403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	Dodatkowe informacje o szkoleniach i Compliance BHP
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	Ryzyka BHP
2. WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE		
403-8	Osoby świadczące pracę objęte polityką BHP organizacji	Bezpieczne miejsce pracy
403-9	Wypadki w miejscu pracy	Załączniki
403-10	Choroby zawodowe	Załączniki
GRI 404: SZKOLENIA I EDUKACJA		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	Statystyki dotyczące szkoleń pracowniczych
404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	Rozwój pracowników
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny skuteczności i rozwoju karierowego	Ocena pracownicza
GRI 405: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNE SZANSE		
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	Odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca
GRI 406: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI		
406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Polityka antydyskryminacyjna i wspieranie różnorodności
GRI 409: PRZECIWDZIAŁANIE PRACY PRZYMUSOWEJ		
409-1	Operacje i dostawcy, w których przypadku może wystąpić znaczne ryzyko pracy przymusowej	Wykorzystywanie naszych obiektów do działań niezgodnych z prawem i ryzyko naruszeń praw człowieka
GRI 412: KONTROLA OBSZARU PRAW CZŁOWIEKA		
412-1	Operacje poddane ocenie wpływu w obszarze praw człowieka	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
412-3	Znaczące inwestycje i kontrakty zawierające klauzule normujące aspekt Praw Człowieka	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
GRI 413: SPOŁECZNOŚCI LOKALNE		
413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	Walka z wykluczeniem społecznym
413-2	Operacje obciążone znaczącym potencjalnym i faktycznym ryzykiem negatywnego wpływu na społeczności lokalne	Walka z wykluczeniem społecznym

GRI 414: KONTROLA OBSZARU SPOŁECZNEGO W ŁAŃCUCHU DOSTAW		
414-1	Nowi dostawcy skontrolowani z wykorzystaniem kryteriów z obszaru społecznego	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
414-2	Zidentyfikowane negatywne wpływy łańcuchu dostaw oraz podjęte działania naprawcze	Odpowiedzialny łańcuch dostaw
GRI 415: RELACJE Z OTOCZENIEM POLITYCZNYM		
415-1	Wsparcie finansowe organizacji politycznych	Pozostałe zagadnienia społeczne
GRI 416: BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTA		
416-1	Ocena wpływu usług i produktów na zdrowie klienta i konsumenta	Interesariusze
416-2	Przypadki braku zgodności w zakresie bezpieczeństwa produktów i usług	Interesariusze
GRI 417: MARKETING I OZNACZENIA		
417-1	Wymagania dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	Nasze marki
417-2	Przypadki braku zgodności dotyczące oznakowania i informacji dotyczących produktów i usług	Nasze marki
417-3	Przypadki braku zgodności dotyczące komunikacji marketingowej	Nasze marki
GRI 418: OCHRONA DANYCH KONSUMENTA		
418-1	Uzasadnione reklamacje dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty jego danych	Karta Etyki i CSR, Statystyki zgłoszeń i szkoleń z obszaru compliance
GRI 419: COMPLIANCE W OBARZE SPOŁECZNO-EKONOMICZNYM		
419-1	Przypadki braku zgodności z prawem z obszaru społeczno-ekonomicznego	Pozostałe zagadnienia społeczne

Załączniki

Szczegółowe informacje o pracownikach

[GRI 102-7] [GRI 102-8] [GRI 401-1] [GRI 401-5] Poniżej prezentowane są pełne dane dotyczące Pracowników Grupy Kapitałowej Orbis S.A. oraz jednostki dominującej Orbis S.A. w zakresie zatrudnienia. Ze względu na uwarunkowanie polskiego otoczenia prawnego zbieranie danych o niektórych czynnikach różnorodności nie jest dozwolone.

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na płeć												
Grupa Kapitałowa Orbis S.A.							Orbis S.A.					
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020		Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Kobiety	376	2244	445	2024	224	1852	342	1472	425	1308	220	1192
Mężczyźni	212	1343	282	1232	135	1107	191	841	269	723	130	665
Łącznie	588	3587	727	3256	359	2959	533	2313	694	2031	350	1857
Wszyscy Pracownicy:	4 175		3 983		3 318		2 846		2 725		2 207	

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na rodzaj umowy z podziałem na region działalności												
	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.						Orbis S.A.					
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020		Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na czas nieokreślony
Polska	530	2207	690	1914	349	1765	530	2207	690	1914	349	1765
Litwa	3	106	4	117	1	92						
Słowacja	18	42	17	40	0	43						
Rumunia	1	206	2	186	1	151						
Węgry	12	814	6	795	0	704						
Czechy	24	212	8	204	8	204						
Łącznie	588	3587	727	3256	359	2959	530	2207	690	1914	349	1765

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Całkowita liczba Pracowników z podziałem na wymiar etatu z podziałem na płeć												
	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.						Orbis S.A.					
	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020		Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu	Pełen wymiar etatu	Część etatu
Kobiety	2453	136	2324	140	1966	110	1734	80	1650	83	1347	65
Mężczyźni	1531	31	1474	37	1198	44	1013	19	968	24	767	28
Łącznie	3208	167	3798	177	3164	154	2747	99	2618	107	2114	93
Wszyscy Pracownicy:		3 375		3 975		3 318		2 846		2 725		2 207

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Całkowita liczba Pracowników z podziałem według płci						
Grupa Kapitałowa Orbis S.A.				Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Kobiety	2738	2547	2075	1814	1672	1412
Mężczyźni	1583	1597	1243	1032	1053	795
Łącznie	4321	4144	3318	2846	2725	2207

Całkowita liczba Pracowników z podziałem według grupy wiekowej						
Grupa Kapitałowa Orbis S.A.				Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Do 25 lat	622	627	328	387	405	197
25-34 lat	1465	1373	1059	951	888	683
34-44 lat	1058	954	854	644	598	552
44-54 lat	636	674	588	429	411	384
55+ lat	540	516	489	435	423	391
Łącznie	4321	4144	3318	2846	2725	2207

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Całkowita liczba pracowników z podziałem według kategorii stanowiska pracy

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.			Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Staff	3568	2809	2889	2297	2264	1934
Middle manager	640	573	361	480	416	231
Manager	113	762	68	69	45	42
Łącznie	4321	4144	3318	2846	2725	2207

Nowi pracownicy według grupy wiekowej

	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.			Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Do 25 lat	464	507	90	300	340	76
25-34 lat	377	377	69	244	224	55
34-44 lat	207	177	24	109	91	12
44-54 lat	131	91	17	54	47	8
55+ lat	39	26	4	13	15	4

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Nowi pracownicy z podziałem według płci						
	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.			Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Kobiety	806	711	131	457	435	96
Mężczyźni	488	467	73	263	282	59
Pracownicy rezygnujący z pracy z podziałem według płci						
	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.			Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Kobiety	392	438	388	118	210	253
Mężczyźni	219	254	255	79	124	155

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A.
i Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020.

Statystyki dotyczące BHP w Grupie Orbis:

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

Dane dotyczące wypadkowości dla Pracowników na umowach bezpośrednio z podmiotem						
	Grupa Kapitałowa Orbis S.A.			Orbis S.A.		
	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
Całkowita liczba wypadków	50	57	16	36	36	9
Liczba wypadków ciężkich	18	13	0	18	13	0

Nie są zbierane dane dotyczące wypadkowości w przypadku osób świadczących pracę na rzecz Grupy Orbis, nie będących na umowach bezpośrednio z podmiotem. W raportowanym okresie nie odnotowano wystąpienia chorób zawodowych wśród kadry Grupy Orbis.

Zatwierdzenie do publikacji

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Orbis S.A. oraz Grupy Kapitałowej Orbis S.A. za rok 2020 zostało zatwierdzone przez Zarząd Orbis S.A.

.....

Gilles Clavie

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny

.....

Dominik Sołtysik

Wiceprezes Zarządu, Dyrektor Operacyjny

.....

Inesa Kuczalska, Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy

Warszawa, 21 maja 2021 r.