



**Raport**  
SPOŁECZNEJ  
ODPOWIEDZIALNOŚCI  
za rok **2016**

LIST PREZESA .....	3
O NAS .....	4
Fundament wartości .....	4
Model biznesowy i strategia .....	5
Oferta .....	6
Partnerstwo jako filozofia biznesu i jego rozwoju .....	9
Łańcuch dostaw .....	10
Historia Orbisu .....	10
Podejście zarządcze do zrównoważonego rozwoju .....	13
Karta Etyki i CSR .....	15
NASZ ŚLAD .....	18
Wsparcie różnorodności pracowników i integrowanie ich wokół wspólnego celu .....	18
Różnorodność .....	20
Zaangażowanie naszych gości w zrównoważony rozwój .....	23
Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi .....	25
Ścisła współpraca z lokalnymi społecznościami .....	26
Ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce .....	26
Przejrzyste zasady sponsoringu .....	28
Oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych .....	29
Posiłki i dobór produktów .....	29
Miejskie ogródki warzywno-owocowe i skracanie łańcucha dostaw .....	30
Przeciwdziałanie marnotrawstwu żywności .....	31
Oddziaływanie na środowisko naturalne .....	32
Zapewnienie niskoemisyjności nowobudowanych hoteli .....	32
Gospodarka wodna hoteli .....	34
Emisja substancji zubożających warstwę ozonową .....	36
Gospodarka odpadami .....	36
SPECYFIKACJA RAPORTU .....	37
DANE NIEFINANSOWE .....	41
Podstawowe wielkości dotyczące Grupy Orbis .....	41
Dane dotyczące zatrudnienia i pracowników .....	41
Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg płci i stanowiska .....	41
Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg stażu pracy .....	42
Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg wieku i stanowiska .....	43
Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku osób niepełnosprawnych .....	44
Przyjęcia i odejścia pracowników .....	44
Nieobecności, wypadki przy pracy, wskaźniki wypadkowości .....	45
Liczba godzin szkoleń (Polska i kraje bałtyckie) .....	45
Skład ciał zarządczych .....	46
Dane dotyczące wpływu na środowisko naturalne .....	46
Zużycie paliw, energii elektrycznej, ciepłej, szacowana emisja CO2 związana z ich zużyciem ..	46
Efektywność energetyczna i efektywność emisji .....	46
Indeks GRI .....	47

# LIST PREZESA



Szanowni Państwo,

Grupa Orbis po raz pierwszy publikuje raport społecznej odpowiedzialności, tj. sprawozdanie prezentujące nasze dane pozafinansowe. Jest to raport przedstawiający społeczne i środowiskowe efekty działalności spółek wchodzących w skład naszej grupy kapitałowej. Dopiero ich uwzględnienie, wraz z wynikami ekonomicznymi, daje pełen obraz działalności biznesowej Grupy Orbis. Raport został przygotowany w oparciu o uznane, międzynarodowe wytyczne raportowania Global Reporting Initiative (GRI G4). Zobowiązania do tego typu sprawozdawczości nakłada na duże podmioty gospodarcze znowelizowana ustawa o rachunkowości, lecz wymóg taki dotyczyć będzie dopiero sprawozdań za rok 2017. Grupa Orbis wyprzedza tym samym oczekiwania prawodawcy, rynku i swoich gości. Co warto również podkreślić, jest to pierwszy tego typu raport w branży hotelarskiej w Polsce.

Czym jest zrównoważony rozwój w branży hotelarskiej? W jaki sposób hotelarstwo może być odpowiedzialne? Jakie są największe wyzwania i jak im sprostać? Takie pytania zadawaliśmy sobie od dawna. Odpowiedzią na nie był program Planet 21, stanowiący naszą strategię zrównoważonego rozwoju. Pierwotnie plan obejmował lata 2011-2015, kolejny, przyjęty niedawno definiuje wyzwania na lata 2016-2020. Orbis jest jedyną w Europie Wschodniej grupą hotelową, która w tak kompleksowy, ale i odważny sposób wykazuje, iż odpowiedzialny biznes to coś daleko szerszego niż działania filantropijne, czy zbiór zasad etycznych. To integralny element filozofii działania każdego hotelu, już na etapie jego projektowania i budowy w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Wierzymy, że dzięki niej zyskujemy wszyscy: zarówno nasi klienci, partnerzy biznesowi jak i pracownicy, a co najważniejsze środowisko i społeczności lokalne, w których prowadzimy działalność.

Działalność hotelarska dotyka bardzo wielu i bardzo różnych aspektów życia społecznego. Może mieć też istotny wpływ na otoczenie przyrodnicze. Z jednej strony jesteśmy dużym, ponadnarodowym pracodawcą, z czym wiąże się zobowiązanie do dbałości o zarządzanie różnorodnością. Staramy się też uświadamiać i angażować naszych gości do działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. To również wpływ na partnerów biznesowych, z którymi współpracujemy. Partnerów, z którymi wspólnie pracujemy nad tym, by zapewnić naszym gościom zbilansowane i coraz zdrowsze posiłki z surowców, o których wiemy skąd pochodzą i w jaki sposób zostały wychodowane. To także duży nacisk kładziony na ograniczanie energochłonności i emisyjności naszych hoteli, a także zaangażowanie się w życie i dobrosąsiedzkie relacje z lokalnymi społecznościami. Odpowiedzialne hotelarstwo to także odważne stawianie czoła patologiom, takim jak komercyjne, w tym przede wszystkim seksualne, wykorzystywanie dzieci w turystyce. Wieloletnia współpraca z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę w obszarze przeciwdziałania tego typu zjawiskom i bycie jedynym w Polsce sygnatariuszem Kodeksu Postępowania, zainicjowanie podpisania polskiej Karty Różnorodności, wspieranie innowacyjnych projektów społecznych m.in. takich jak pierwsza w Polsce Spółdzielnia socjalna MaM, Accordeon Samodzielności czy też kontrolowanie i systematyczne redukcje zużycia wody, energii i segregacja odpadów to tylko niektóre z naszych działań.

Jestem przekonany, że model biznesowy Grupy Orbis musi być odpowiedzialny po to, aby zapewnić zrównoważony, trwały rozwój firmy. Troska o ludzi i środowisko jest kluczowym elementem, który tworzy wartość firmy.

Z poważaniem,

**Gilles Clavie**

Prezes Zarządu

Dyrektor Generalny

Orbis SA

# O NAS

## FUNDAMENT WARTOŚCI

G4-56

Otoczenie konkurencyjne, regulacyjne, technologie, cały rynek, podlega nieustannym zmianom. Ewolucji podlega również sam model biznesowy, który musi nadążać za zmieniającymi się oczekiwaniami gości, czy nawet je wyprzedzać. Zmieniają się też ludzie: poczynając od pracowników hotelu, kończąc na zarządzających. Można odnieść wrażenie, że wszystko staje się względne i nietrwałe. Nie sposób jednak rozwijać długoterminowo przedsiębiorstwa i budować jego marki, nie mając żadnego stabilnego oparcia. Tym oparciem, fundamentem są wartości. Same w sobie są czymś stałym, opierającym się wszechobecnemu relatywizmowi. Wartości, niezmiennie wobec zmieniających się osób w organizacji. Niezmiennie wobec wydarzeń na rynku. Wartości etyczne, na których opera się kultura organizacji, unikalność jej marki i wreszcie model biznesowy. Stanowią uniwersalny punkt odniesienia w szybko zmieniającym się świecie.

Staramy się, by każdego dnia były one obecne w tym, jak kształtujemy relacje z otoczeniem, zarówno z interesariuszami wewnątrz, jak i na zewnątrz Grupy. Istotne jest więc, abyśmy wszyscy je rozumieli i potrafili w zgodzie z nimi działać. One bowiem stanowią o wyjątkowości Orbisu - marki, którą z sukcesem budujemy, i która nieprzerwanie trwa, mimo nie zawsze sprzyjających okoliczności, od blisko 100 lat.

## Sześć Podstawowych Wartości Grupy Orbis

### Pasja hotelarstwa



Hotelarstwo to nasze rzemiosło – praca, której celem jest zadowolenie ludzi. Nasi goście są motorem naszego działania i podejmowanych przez nas decyzji. Są dla nas najważniejsi, dbamy o nich. To dla naszych gości dokładamy codziennych starań. Lubimy to robić.

### Zrównoważony rozwój



Naszym celem jest tworzenie wartości dodanej, dla tak wielu, jak to tylko możliwe, w perspektywie długoterminowej.

### Duch walki



Nasi goście to globtroterzy, my także. Jesteśmy tam, gdzie chcą być nasi goście. Jesteśmy badaczami, inicjatorami i zdobywcami. Jesteśmy ambitni dla naszych gości. Sprawiamy, że niemożliwe staje się możliwe. Robimy to z radością.

### Innowacyjność



Podobno to niemożliwe, a jednak wspólnie nam się udaje. Spełniamy marzenia naszych gości. Wprowadzamy nowości, a gościom podobają się rezultaty naszych działań. Pielęgnowujemy ciekawość świata i nowe pomysły. Mierzymy się z nowinkami, próbujemy i uczymy się.

### Zaufanie



Wierzymy w naturalną życzliwość ludzi. Wspieramy i szanujemy każdego człowieka, dostrzegamy jego wartość. Wypełniamy nasze zobowiązania. Mówimy o tym, co robimy. Robimy to, o czym mówimy.

### Szacunek



Jesteśmy częścią świata, związani z innymi ludźmi. Jesteśmy otwarci na inne kultury. Jesteśmy dumni z różnic pomiędzy nami. Dla nas jesteś najważniejszy. Cienimy Cię niezależnie od tego, kim jesteś. Dbamy o naszą planetę.

**Nasze wartości są jak wspólny „język”, łączą i tworzą silne poczucie przynależności. Niezależnie od miejsca, ludzi, państw czy kultur, dzięki wspólnym wartościom lepiej rozumiemy nasze cele, świadomie realizujemy naszą filozofię gościnności i hotelarstwa. To one budują naszą markę i jej postrzeganie w świecie.**

## MODEL BIZNESOWY I STRATEGIA

G4-4

G4-6

G4-8

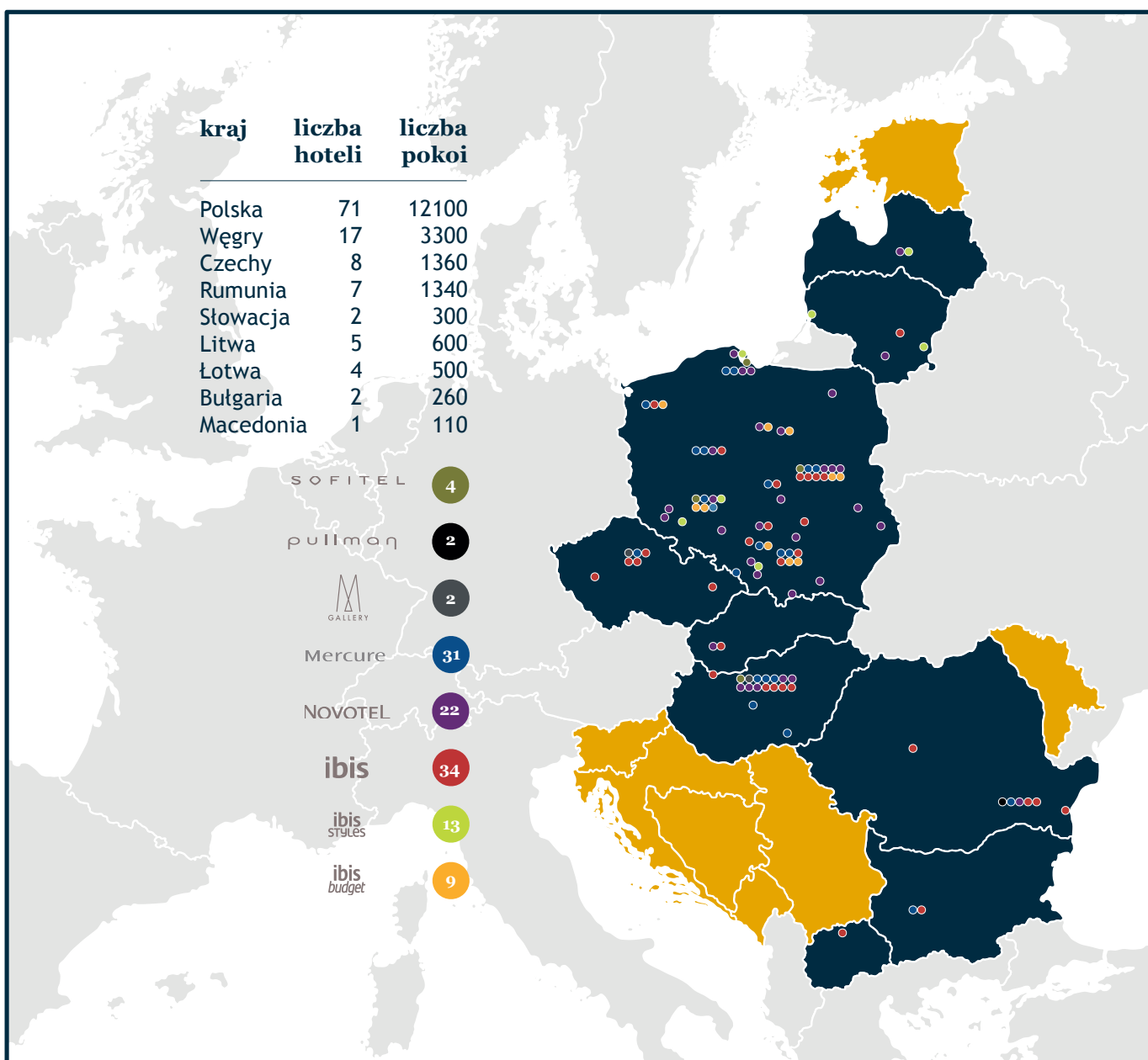
Orbis jest największą grupą hotelową w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Grupa Orbis, która skupia obecnie blisko 120 hoteli, oferując niemal 20 000 pokoi, jest numerem 1 w regionie. To lider na rynku usług hotelarskich, obsługujący rocznie 8 milionów klientów w 9 krajach. Od 2000 roku strategicznym partnerem Orbisu jest AccorHotels.

G4-6

G4-8

G4-9

Nasze hotele, zarówno własne i leasingowane, jak również należące do osób trzecich, którymi zarządzamy lub partnerskie (współpracujące z nami w oparciu o umowę franczyzową), zlokalizowane są w Polsce, na Węgrzech, w Czechach, a także w Rumunii, na Słowacji, na Litwie, na Łotwie, w Bułgarii oraz w Macedonii. Myślimy również o rozwoju poprzez przejęcia i akwizycje łącznie w 16 krajach regionu.



Trzon grupy kapitałowej stanowi Orbis S.A. z siedzibą w Warszawie, spółka z blisko 100 letnią tradycją, która powstała w 1920 roku we Lwowie. Jest ona jednym z nielicznych przykładów przedsiębiorstwa o polskim rodowodzie, które z sukcesem rozszerzyło swoją działalność na rynki krajów Europy Wschodniej, jednocześnie czerpiąc z doświadczeń inwestora strategicznego i korzyści skali, jakie umożliwia współpraca z nim.

W Polsce obok Orbis S.A., działa spółka Orbis Kontrakty Sp. z o.o., która organizuje zakupy towarów i usług na rzecz hoteli Grupy Orbis.

Na Węgrzech działa dwóch operatorów hotelowych z Grupy Orbis: Accor Pannonia Hotels Zrt i Blaha Hotel Szállodaüzemeltető Kft. Grupa Orbis posiada też cztery spółki zależne w Czechach: Katerinska Hotels s.r.o., Nový Smíchov Gate a.s., H-DEVELOPMENT CZ a.s., Business Estate Entity a.s. Pierwsza z wymienionych spółek jest operatorem hotelowym, trzy pozostałe zajmują się wynajmem i obsługą nieruchomości. W pozostałych krajach działalnością hotelową zajmują się trzy spółki zależne: Accor Hotels Romania s.r.o. z siedzibą w Bukareszcie, Accor Pannonia Slovakia s.r.o. z siedzibą w Bratysławie oraz UAB Hekon z siedzibą w Wilnie.

#### G4-8

Nasza strategia zakłada posiadanie sieci własnych hoteli w najważniejszych lokalizacjach, tj. siedmiu kluczowych miastach Polski (Warszawa, Kraków, Wrocław, Gdańsk, Katowice, Poznań, Szczecin) oraz we wszystkich stolicach krajów, w których prowadzimy działalność. Obecnie posiadamy i/lub zarządzamy hotelami w sześciu z nich (Praga, Budapeszt, Bukareszt, Wilno, Skopje, Ryga). Planujemy również budowę nowych lub przejęcia istniejących hoteli w Polsce. Nie wykluczamy również innych przejęć, gdyby pojawiła się okazja do przeprowadzenia korzystnej transakcji tego typu. Wykorzystujemy również model oparty na długoterminowym leasingu hoteli. Innym rozwiązaniem, które jest często stosowane w krajach południowo-wschodniej Europy, jest zarządzanie hotelami, bez prawa własności do nieruchomości. Kolejnym modelem biznesowym, który wykorzystujemy jest franczyza. Jest to rozwiązanie szczególnie korzystne dla Grupy w przypadku lokalizacji innych niż kluczowe największe miasta, o których była mowa powyżej. Dzięki temu jesteśmy w stanie dokonywać ekspansji, poszerzając zasięg naszej sieci, bez konieczności ponoszenia znaczących nakładów inwestycyjnych.

## OFERTA

---

#### G4-8

Oferta hoteli Grupy Orbis dopasowana jest do potrzeb i oczekiwań bardzo różnych klientów. Wachlarz marek znajdujących się w naszym portfelu pozwoli znaleźć ofertę dostosowaną zarówno do gustu, jak i do zasobności portfela każdego klienta. W naszej ofercie można znaleźć hotele klasy wyższej, oferujące spersonalizowane usługi (Sofitel, Pullman, MGallery), jak i średniej (Novotel, Mercure), oraz pokoje klasy ekonomicznej w przyjaznych hotelach marek ibis. Szeroka i dobrze wyważona oferta jest naszym atutem, co znajduje odzwierciedlenie w profilu odwiedzających nas klientów. Rozpoznawalne na świecie marki gwarantują jakość usług o zróżnicowanym standardzie od luksusowych hoteli 5-gwiazdkowych po ekonomiczne 1-gwiazdkowe.

W dniach roboczych gościmy biznesmenów, którzy oczekują wysokiej jakości usług i obiektów zlokalizowanych blisko centrów biznesowych, a także sprawnej obsługi przy meldowaniu i opuszczaniu hotelu oraz zaplecza biznesowego. W weekendy odwiedzają nas turyści, którzy szukają oferty, która stanowi właściwe wyważenie ceny i jakości. Szukają też oni noclegu w miejscu, z którego będą mieli dobry dostęp do atrakcji turystycznych.

UP-SCALE &amp; LUXURY

**SOFITEL**  
HOTELS & RESORTS

Marka Sofitel i jej Ambasadorzy łączą świat z francuską elegancją dzięki kolekcji unikalnych hoteli, oferujących gościom i partnerom obsługę dostosowaną do ich indywidualnych potrzeb („cousu main”), wzbogaconą o emocje, skuteczność i dążenie do doskonałości. Więcej na: [www.sofitel.com](http://www.sofitel.com).

 **PULLMAN**  
HOTELS AND RESORTS

Designerska i na czasie, marka Pullman jest pozycjonowana w segmencie międzynarodowych hoteli klasy wyższej. Hotele i kurorty Pullman są zlokalizowane w największych metropoliach i najatrakcyjniejszych miejscowościach turystycznych, które w sezonie odwiedzają biznesmeni i turyści z całego świata. Przyjazny i kompetentny personel oraz spersonalizowane usługi gwarantują niepowtarzalne doświadczenia. Więcej na: [www.pullmanhotels.com](http://www.pullmanhotels.com).



To kolekcja hoteli zlokalizowanych w różnych zakątkach świata z ofertą skierowaną do wymagających gości. Każdy hotel został urządzony w niepowtarzalnym klimacie, ma własną historię i urzeka gości architekturą, wystrojem wnętrz i obsługą. Każdy hotel jest inspirowany jednym z trzech klimatów kolekcji: „Heritage” (Tradycja), - czyli miejsca z historią, „Signature” (Charakter), czyli walory estetyczne lub „Serenity” (Spokój), - czyli miejsca sprzyjające relaksowi. Więcej na: [www.mgallery.com](http://www.mgallery.com).

MIDSCALE

  
**NOVOTEL**  
HOTELS & RESORTS

Hotele Novotel to obiekty klasy średniej zlokalizowane w dużych miastach, dzielnicach biznesowych i miejscowościach turystycznych. Kompleksowa oferta i wysoki standard usług sprawiają, że dobrze czują się w nich zarówno osoby podróżujące służbowo, jak i turyści. Więcej na: [www.novotel.com](http://www.novotel.com).

  
**Mercure**  
HOTELS

Mercure to jedyna marka hoteli klasy średniej łącząca atuty międzynarodowej sieci gwarantującej wysoką jakość z niezobowiązującą atmosferą typową dla hoteli o indywidualnym charakterze, zintegrowanych z lokalną społecznością i zarządzanych przez pełną entuzjazmu kadrę. Hotele sieci Mercure są zlokalizowane zarówno w centrach miast, jak i w nadmorskich lub górskich kurortach. Zatrzymują się w nich zarówno biznesmeni, jak i turyści z całego świata. Więcej na: [www.mercure.com](http://www.mercure.com).

ECONOMY



Marka ibis, europejski lider w segmencie hoteli klasy ekonomicznej, oferuje gościom najwyższy poziom obsługi oraz maksimum komfortu w tej kategorii w najatrakcyjniejszej na rynku cenie. Marka gwarantuje klientom na całym świecie spójną ofertę: nowoczesne, dobrze skomunikowane i wyciszone pokoje z innowacyjnymi i niezwykle wygodnymi łóżkami, śniadanie wydawane w godzinach 4: 00-12: 00 oraz szeroki wybór restauracji w różnym stylu. Więcej na: [www.ibishotel.com](http://www.ibishotel.com).



Marka ibis Styles to niestandardowa marka ekonomiczna z obiektami w różnym stylu i z pogodnym charakterem. Większość z nich jest zarządzana na podstawie licencji franchisingowej. Oferta ibis Styles jest kierowana zarówno do osób podróżujących samotnie i służbowo, jak i do rodzin i turystów. Przyjazna, a przede wszystkim kompleksowa oferta oprócz pokoju obejmuje także śniadanie, dostęp do sieci Wi-Fi i szereg drobnych usług dodatkowych. Więcej na: [www.ibisstyles.com](http://www.ibisstyles.com).



ibis budget (dawniej Etap Hotel) to światowy synonim hoteli klasy budżetowej. To nieskomplikowana marka, kładąca nacisk na prostotę, nowoczesność i dobre samopoczucie gości. Hotele oferują wygodne pokoje Cocoon z super miękkimi kołdrami, nowymi, puszystymi poduszkami, dużymi kabinami prysznicowymi, telewizorami z płaskim ekranem, siecią Wi-Fi i śniadaniem bez ograniczeń w samoobsługowym bufecie! Więcej na: [www.ibisbudget.com](http://www.ibisbudget.com).

W naszej strategii działania coraz większy akcent kładziemy na dostępność oferty przez internet. Blisko 50% rezerwacji pokoi dokonywana jest drogą cyfrową. Dzięki współpracy z AccorHotels nasza oferta dostępna jest dla ponad 100 milionów potencjalnych klientów korzystających z platformy Accorhotels.com. Mając to na uwadze staramy się budować naszą reputację właśnie z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i aktywności w mediach społecznościowych. Chcemy również utrzymywać długoterminowe relacje z klientami, doceniając kapitał, jakim jest lojalność naszych gości. W globalnym programie lojalnościowym Le Club AccorHotels uczestniczy około 30 milionów osób na całym świecie. Szczególnie cieszy nas fakt, iż statystyczny uczestnik programu lojalnościowego spędza dwukrotnie więcej czasu w naszych hotelach niż inny gość.

W naszym modelu biznesowym ze szczególną uwagą podchodzimy do jakości oferowanych usług gastronomicznych i ich różnorodności. Dzięki temu przychody z trzech typów restauracji obecnych w naszych hotelach (Winestone, Novo2, ibis Kitchen), rosną konsekwentnie z roku na rok.

## Nasza strategia rozwoju

### 5 obszarów tworzenia wartości w Spółce



#### Stabilny Wzrost

Nasz zróżnicowany portfel marek, począwszy od ekonomicznych po luksusowe, pozwala nam rozwijać się na atrakcyjnym rynku Europy Wschodniej.



#### Wyniki

Koncentrujemy się na poprawie wyników operacyjnych:

- ▶ Rosnący RevPAR
- ▶ Maksymalizacja marży EBITDAR



#### Portfolio

Alokujemy kapitał do najbardziej obiecujących rynków i marek, co pozwala nam utrzymać stałe wypłaty dywidendy. Minimalizujemy WACC.



#### Ludzie

Odpowiadamy na potrzeby gości i budujemy nasz sukces wspierając utalentowanych pracowników. Wyznaczamy trendy w działaniach CSR w segmencie hotelarskim.



#### Partnerstwo z AccorHotels

Wyłączne partnerstwo grupy AccorHotels na terenie Europy Wschodniej przynosi nam wymierne korzyści.



## PARTNERSTWO JAKO FILOZOFIA BIZNESU I JEGO ROZWOJU

Grupa Orbis docenia znaczenie budowania partnerskich relacji z innymi uczestnikami rynku. Wierzymy, że współpraca, zwłaszcza z indywidualnymi hotelarzami, może przynieść i przynosi korzyści obu stronom. Z naszego punktu widzenia pozwala rozwijać sieć hoteli i oferować naszym klientom jeszcze szersze możliwości w podróży bez angażowania się w nowe inwestycje. Z kolei nasi partnerzy, którym oferujemy współpracę w oparciu o franczyzę, mają szansę na zwiększenie przychodów. Oferujemy atrakcyjny program lojalnościowy LeClub Accorhotels (9 mln uczestników programu w Europie Wschodniej). Nasza sieć, dzięki AccorHotels, dysponuje potężną platformą rezerwacyjną accorhotels.com (odwiedzaną każdego roku przez 100 mln użytkowników) oraz skutecznymi systemami dystrybucji. Dzięki tym narzędziom możliwy jest wzrost liczby gości odwiedzających hotele, a tym samym i przychodów. Z drugiej strony sieć ponad 4 000 hoteli AccorHotels na całym świecie daje Grupie silną pozycję podczas negocjowania najlepszych warunków handlowych z dostawcami produktów i usług hotelowych oraz z działającymi na skalę globalną biurami podróży i OTA (Online Travel Agents). Hotele, które zdecydują się na długoterminową współpracę z nami w oparciu o franczyzę mają szansę skorzystać zarówno z naszych doświadczeń, jak i z korzyści skali, jakie wiążą się ze współdziałaniem w tak dużej Grupie.

### Akademia AccorHotels - profesjonalne szkolenia dla franczyzobiorców

AccorHotels i Orbis dzielą się wiedzą i doświadczeniem ze swoimi partnerami. Akademia AccorHotels z siedzibą w Warszawie oferuje franczyzobiorcom profesjonalne szkolenia doskonalące umiejętności i kompetencje pracowników hoteli.

Dla Grupy Orbis otwartość na współpracę i partnerstwo jest filozofią biznesu. Dlatego też aktywnie uczestniczymy w inicjatywach i organizacjach, których działalność jest korzystna dla branży i wspiera jej rozwój.

### Członkostwo i współpraca z organizacjami

 IZBA GOSPODARCZA  
HOTELARSTWA POLSKIEGO

 Business Centre  
Club

 SEG  
od 1993 roku

 warszawska  
ORGANIZACJA  
turystyczna

Izba Gospodarcza  
Hotelarstwa Polskiego  
(IGHP)

Business Center Club  
(BCC)

Stowarzyszenie  
Emitentów Giełdowych  
(SEG)

Warszawska  
Organizacja  
Turystyczna  
(WOT)

Nie ograniczamy się wyłącznie do współpracy z organizacjami biznesowymi, ale również budujemy partnerstwa z organizacjami pozarządowymi, czego najlepszym przykładem jest wieloletnia współpraca z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę (d. Fundacja Dzieci Niczyje) i sygnowanie przez Orbis Kodeksu Postępowania, który jest odpowiedzią na globalny problem wykorzystywania seksualnego dzieci na świecie, w tym również w Polsce.

## ŁAŃCUCH DOSTAW

---

**G4-12**

Wśród podstawowych dostawców Grupy Orbis wymienić należy dostawców mediów (energii elektrycznej, ciepła, wody, gazu ziemnego, odbiorców ścieków i odpadów), dostawców umeblowania i wyposażenia hoteli (FF&E), dostawców z branży gastronomicznej (od usług gastronomicznych, poprzez wyposażenie kuchni, po produkty spożywcze), operatorów telekomunikacyjnych, dostawców udogodnień dla gości hotelowych, czy ubezpieczycieli. Dzięki nim możemy budować długoterminową wartość, nie tylko finansową, szeroko rozumianą ekonomiczną, ale też społeczną i środowiskową.

Od tego, co i od kogo kupujemy, zależy wartość, jaką tworzymy. W najbardziej dosłownym, podstawowym znaczeniu „wartość” kojarzy się z budowaniem reputacji i przewagi konkurencyjnej, tak w rozumieniu kosztowym, jak i wyróżnienia się. To prawda, bo bez najlepszych dostawców, którzy rozumieją nasze oczekiwania i potrzeby naszych gości, nie udałoby się nam zbudować wyjątkowej atmosfery hoteli Grupy Orbis. Niemniej od tego, co i od kogo kupujemy, zależy też ślad środowiskowy i społeczny, jaki pozostawia nasza działalność. Przykładem może być decyzja, podjęta w kwietniu 2016 r., o rezygnacji z jaj pochodzących z chowu klatkowego i promowania zaopatrywania hoteli w jaja pochodzące od kur z wolnego wybiegu (więcej patrz rozdział: „Oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych”).

Bezspornym faktem pozostaje to, że skala naszej działalności pozwala nam istotnie wpływać na rozwój branży i kształtować trendy w niej obowiązujące. Efekt skali to bowiem nie tylko możliwość negocjowania korzystnych warunków dla nas i naszych franczyzobiorców, ale również wymagania od naszych dostawców takich, a nie innych zachowań. Szczególna rola, jaką odgrywają w naszym spojrzeniu na zarządzanie zrównoważonym rozwojem, znajduje odzwierciedlenie w tym, że wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi stało się jednym z sześciu fundamentów programu Planet 21, czyli naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Ta z kolei jest jednym z fundamentów naszej długoterminowej strategii rozwoju (więcej informacji na ten temat w rozdziale „Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi”).

Grupa Orbis dąży tam, gdzie to możliwe, do zatrudniania osób miejscowych w kierowanych przez nią hotelach oraz organizowania szkoleń w celu rozwijania kompetencji i zatrudnialności lokalnych pracowników, którzy nie mają wykształcenia w zawodach związanych z hotelarstwem. Mamy również ambicję promowania kultury, dziedzictwa i gastronomii regionów, w których są usytuowane hotele Grupy. Chcemy również poprzez zawierane umowy handlowe, na przykład oferując produkty sprawiedliwego handlu, współuczestniczyć w walce z biedą. Z drugiej strony hotele zachęcane są do kupowania i promowania produktów lokalnych (np. produktów żywnościowych).

## HISTORIA ORBISU

---

Polskie Biuro Podróży Orbis powstało we Lwowie w 1920 roku. Założyciele chcieli stworzyć biuro podróży o międzynarodowym standardzie obsługi, instytucję, która byłaby oknem na świat dla obywateli nowo odrodzonego państwa polskiego.

Wkrótce Orbis znalazł się w gronie 10 najlepszych biur podróży na świecie, a w 1933 roku, po zakupie jego akcji przez państwowy bank PKO, siedziba spółki została przeniesiona do Warszawy. Orbis szybko rozwijał działalność: w 1939 roku biuro dysponowało 136 oddziałami w Polsce i 19 za granicą zatrudniając 500 osób oraz czterema hotelami oferującymi łącznie 360 pokoi. W 1939 roku Orbis obsłużył ponad 5 milionów klientów.

Wojna przerwała działalność biura, a większość majątku spółki została zniszczona. Po wojnie przetrwały biura w Brukseli, Nowym Jorku, Tel Aviwie oraz w Londynie. W 1944 roku w Polsce powstało Przedsiębiorstwo Państwowe Orbis, które wykupiło akcje przedwojennej spółki. Do końca lat 40-tych,

przedsiębiorstwo obsługiwało międzymiastowe połączenia autobusowe w Polsce oraz dysponowało paroma hotelami oferując zakwaterowanie Polakom podróżującym po kraju.

W latach 1946-1959 przedsiębiorstwo zarządzało siecią pensjonatów oferujących 5 000 łóżek oraz obsługiwało wagony sypialne i restauracyjne w pociągach. W 1951 roku dziewięć najlepszych hoteli w Polsce włączonych zostało do Orbisu, aby przygotować je do obsługi gości z zagranicy. Do 1956 roku podstawą działalności Orbisu, typową dla tamtego okresu, była obsługa przejazdów robotników i rolników, jak również organizacja zjazdów młodzieży, spotkań dla pracowników administracji państwowej i tym podobnych.

Orbis organizował również wyjazdy zagraniczne: pobyty nad Morzem Czarnym, jeziorem Balaton i na jugosłowiańskim wybrzeżu Adriatyku oraz wycieczki do krajów Europy Zachodniej i cieszące się popularnością rejsy Batorym lub wynajmowanymi statkami radzieckimi. W 1979 roku obsłużono 1,5 miliona gości w Polsce, a liczba klientów korzystających z usług biura podróży sięgnęła 12,2 miliona osób.

Część hotelowa Orbisu rozwinęła się w latach 1960-1980 - powstały 34 nowe hotele. Polska, coraz bardziej otwarta na świat, potrzebowała dużej sieci hotelowej, w 1980 roku Orbis posiadał 60% pokoi hotelowych w Polsce. Frekwencja w hotelach wyniosła 65,1%, z czego połowę zapewniali goście zagraniczni przywożący do Polski twardą walutę. W latach 70-tych, w okresie realizacji pierwszych w powojennej historii Polski inwestycji w standardach międzynarodowych sieci hotelarskich, wybudowano sześć Novoteli, z których cztery funkcjonują do dzisiaj.

Wraz z rozwojem usług hotelarskich i obsługi podróży, Orbis rozwijał ofertę transportu pasażerskiego zwiększając, w latach 1960-1980, liczbę autobusów z 35 do 555, a samochodów z 31 do 373.

W latach 80-tych w zmieniającej się rzeczywistości politycznej oraz gospodarczej przy spadku dochodów z turystyki przyjazdowej, wyjazdy do krajów bloku wschodniego stały się podstawą działalności Orbisu.

Pod koniec 1990 roku sieć hoteli Orbisu liczyła 53 obiekty. W 1991 roku Przedsiębiorstwo Państwowe Orbis przekształcono w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. W lipcu 1993 roku z dotychczasowej struktury wyodrębnione zostały dwie spółki: Orbis Travel oraz Orbis Transport, w których Orbis S.A. posiadał większościowe pakiety udziałów. W dniu 27 czerwca 1997 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło decyzję o upublicznieniu akcji Orbis SA. Od 15 listopada 1997 akcje Orbis SA są notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.

W 1999 roku udział Skarbu Państwa w akcjonariacie Spółki spadł poniżej 50%. W sierpniu 2000 roku nastąpił ostatni etap prywatyzacji, Orbis SA pozyskał partnera strategicznego - Accor, jedną z największych międzynarodowych grup w dziedzinie turystyki, biur podróży i usług dla przedsiębiorstw; europejskiego lidera na rynku hotelowym.

W 2010 roku ogłoszono nową strategię dot. reorganizacji spółki i skupieniu się wyłącznie na działalności hotelowej oraz sprzedaży pozostałych biznesów:

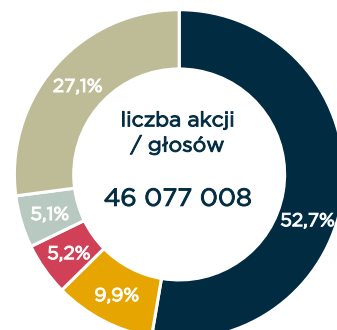
- Orbis Travel (2010 r.)
- Orbis Casino (2011 r.)
- Orbis Transport (2013 r.)

7 stycznia 2015 roku Orbis podpisał ze swoim partnerem strategicznym AccorHotels i podmiotami z jego grupy kapitałowej umowy dotyczące zakupu sieci 38 hoteli w Europie Wschodniej oraz zawarł Generalną Umowę Licencyjną (Master License Agreement). Tym samym Orbis umocnił swoją pozycję lidera branży hotelowej w Europie Wschodniej oraz został wyłącznym licencjodawcą wszystkich marek Accoru w 16 krajach regionu.

Grupa Hotelowa Orbis to dziś największa sieć hoteli w Polsce i Europie Wschodniej, która oferuje niemal 20 tysięcy pokoi w prawie 120 hotelach.

## Akcjonariusze Orbis S.A., wg. stanu na dzień 31.12.2016 r. (z raportu finansowego za 2016 r.)

	liczba akcji	udział w kapitale	liczba głosów	udział w głosach
Accor S.A.	24 276 415	52,7%	24 276 415	52,7%
Aviva OFE	4 577 880	9,9%	4 577 880	9,9%
Nationale-Nederlanden OFE	2 391 368	5,2%	2 391 368	5,2%
Metlife OFE	2 357 156	5,1%	2 357 156	5,1%
Pozostali	12 474 189	27,1%	12 474 189	27,1%
<b>Razem</b>	<b>46 077 008</b>		<b>46 077 008</b>	



### Władze Orbis SA (na dzień 31.12.2016 r.)

Zarząd Orbis składa się z 4 członków. Pracami Zarządu kieruje Prezes Zarządu powoływany przez Radę Nadzorczą.

- Gilles Clavie - Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
- Ireneusz Węglowski - Wiceprezes ds. Korporacyjnych i IR
- Marcin Szewczykowski - Członek Zarządu ds. Finansowych
- Dominik Sołtysik - Członek Zarządu

Rada Nadzorcza składa się z 10 członków, którymi są:

- Bruno Coudry
- Artur Gabor (niezależny członek Rady Nadzorczej),
- Christian Karaoglanian
- Jacek Kseń (niezależny członek Rady Nadzorczej),
- Jean-Jacques Morin,
- Jan Ozinga (Przewodniczący Rady Nadzorczej),
- Laurent Picheral,
- Andrzej Procajło,
- Andrzej Przytuła,
- Jarosław Szymański.

## PODEJŚCIE ZARZĄDCZE DO ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

---

G4-27

G4-34

Codzienna współpraca operacyjna z poszczególnymi interesariuszami, analizowanie ich potrzeb, oczekiwań i obaw przez menedżerów odpowiedzialnych za poszczególne obszary biznesowe, pozwala na całościowe podejście do zarządzania odpowiedzialnością. Jest to możliwe przede wszystkim dzięki nadaniu kwestiom związanym ze zrównoważonym rozwojem bardzo wysokiego, unikalnego na polskim rynku, poziomu ważności.

Z jednej strony w obszarze działalności operacyjnej czuwa dedykowany menedżer, odpowiedzialny za komunikację korporacyjną i zarządzanie społeczną odpowiedzialnością, podległy bezpośrednio wiceprezesowi zarządu, któremu ten obszar biznesowy został przypisany. Z drugiej strony, co jest właśnie rozwiązaniem unikalnym na polskim rynku, na poziomie Rady Nadzorczej, obok Komitetu Audytu i Komitetu ds. Wynagrodzeń, w dniu 27.06.2014 r. powołano 5-osobowy Komitet Odpowiedzialności Społecznej, którego zadaniem jest monitorowanie, dyskusja i przedstawianie rekomendacji dotyczących działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w Grupie Orbis.

Dzięki temu opracowano długoterminowy plan strategiczny, czyli program zrównoważonego rozwoju Grupy Orbis - Planet 21 na lata 2016 - 2020. Pierwotnie program Planet 21 stanowiący strategię zrównoważonego rozwoju Grupy Accor i Orbisu na rzecz ludzi (EGO) i środowiska (ECO) został przyjęty w 2010 roku. Określił on 21 zobowiązań sięgających roku 2015. Na jego potrzeby przeprowadzono wówczas dwa kompleksowe badania. Pierwsze, zrealizowane przez Francuski Instytut Opinii Publicznej z udziałem 7000 klientów w sześciu krajach, pozwoliło na lepsze zrozumienie postaw i oczekiwań gości hoteli z całego świata w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju. Drugie badanie, prowadzone we współpracy z uznanym audytorem przy wykorzystaniu analizy cyklu życia produktu/usługi i przy udziale 4400 hoteli z Grupy, pozwoliło określić główne efekty działań i obszary, w których musi nastąpić postęp oraz zdefiniować priorytety (np. związane ze świadczeniem usług gastronomicznych i gospodarowaniem odpadami w hotelach). Program Planet 21 wyznaczył również plan informowania gości i pracowników o realnym oddziaływaniu usług hotelarskich na otoczenie społeczne i przyrodnicze. Sam program stał się też zachętą do stworzenia nowej wizji hotelu funkcjonującego zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Jak łatwo zgadnąć, jego nazwa bezpośrednio odnosiła się i odnosi do projektu Agenda 21, przyjętego w 1992 r. podczas Szczytu Ziemi w Rio de Janeiro.

W związku z tym, że realizacja pierwotnego programu Planet 21 dobiegła końca, a jednocześnie okazał się on sukcesem, zdecydowano się na jego rewizję i kontynuację.

## Nowy Program Planet 21 na lata 2016-2020

Przyjęty przez Grupę Orbis nowy, zaktualizowany Program Planet 21 na lata 2016-2020, wskazuje kierunki analogiczne do zdefiniowanych w strategii zrównoważonego rozwoju na lata 2011-2015, ale zakłada jeszcze bardziej ambitne cele. Jest to możliwe dzięki doświadczeniom zdobytym od 2011 roku, z których będzie można bezpośrednio korzystać. Jednocześnie Program ściśle wiąże się z nowym modelem biznesowym Grupy.

Program Planet 21 na lata 2016-2020 przewiduje 4 nowe zobowiązania na rzecz pracowników, klientów, partnerów i społeczności lokalnych:

- ▶ Wsparcie różnorodności pracowników i integrowanie ich wokół wspólnego celu,
- ▶ Zaangażowanie gości w zrównoważony rozwój,
- ▶ Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi,
- ▶ Ścisła współpraca z lokalnymi społecznościami.

Wyznaczone zostały także 2 priorytetowe obszary związane z usługami gastronomicznymi (F&B) i zarządzaniem budynkami hotelowymi:

- ▶ Oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych o 30% w restauracjach Grupy oraz założenie ogródków warzywnych w 30% hoteli Grupy Orbis;
- ▶ Zapewnienie, że wszystkie nowobudowane przez Grupę hotele będą budynkami niskoemisyjnymi.



Mając na uwadze konieczność usystematyzowania i pełnej transparentności działań związanych z zarządzaniem, w tym zarządzaniem odpowiedzialnością społeczną i obszarami bezpośrednio z nią powiązanymi, w ostatnim okresie sformalizowano podejście do niektórych z nich, m.in. wdrożono i opublikowano trzy istotne dokumenty: Kartę etyki i odpowiedzialności społecznej, Kartę Różnorodności Grupy Orbis oraz Politykę Sponsoringową Grupy Orbis.

## KARTA ETYKI I CSR

---

### HR DMA G4-56

Zasady postępowania ujęte w „Karcie etyki i odpowiedzialności społecznej”, która stanowi kodeks etyki pracowników Grupy Orbis, wynikają z naszych wartości, na których oparliśmy naszą działalność. Nie bez przyczyny na samym początku „Karty etyki i odpowiedzialności społecznej”, już na jej pierwszych stronach, przywołanych jest właśnie Sześć Podstawowych Wartości, którymi kieruje się nasza Grupa.

Dokument omawia zasady postaw i zachowań, którymi powinien kierować się na co dzień każdy z pracujących na rzecz Spółki Orbis, zarówno pracownik, jak i np. franczyzobiorca i jego pracownicy. Przede wszystkim mamy obowiązek działać z pełnym poszanowaniem dla każdego człowieka, niezależnie od tego, gdzie i w jakiej roli on występuje, niezależnie czy jest gościem, czy pracownikiem, niezależnie od jego pochodzenia, płci, niepełnosprawności, koloru skóry, czy wyznawanej religii. Z szacunku do człowieka wynika potępienie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji we wszelkich jej przejawach. Nasza Grupa zobowiązuje się do tworzenia takiego otoczenia, w którym każdy ma szansę na spełnienie w życiu osobistym i zawodowym, a tym samym do wspierania różnorodności. Za priorytety uznajemy przejrzysty i niedyskryminacyjny charakter rekrutacji, walkę z nękaniami psychicznymi, molestowaniem seksualnym i naruszaniem innych dóbr osobistych każdego z pracowników. Staramy się też likwidować wszelkie możliwe źródła dyskryminacji i bariery w należących do nas budynkach, urządzeniach i instalacjach, a także w praktykach, procedurach i zarządzaniu należącymi do nas obiektami.

Z tych samych względów, tj. z szacunku do jednostki i jej niezbywalnych praw, wynika potępienie wszelkich form pracy przymusowej i pracy dzieci. Grupa Orbis zobowiązuje się do kontrolowania swoich dostawców i usługodawców, którzy mogliby korzystać z pracy wykonywanej pod przymusem lub groźbą, zastrzegając sobie wręcz prawo do natychmiastowego zerwania wszelkich relacji biznesowych z danym dostawcą. Orbis zobowiązuje się również do ścisłego przestrzegania granicy wieku określonej ustawowo w poszczególnych krajach, w których Grupa prowadzi działalność, dużej ostrożności przy wyborze dostawców i usługodawców oraz odmawiania lub natychmiastowego zaprzestania współpracy z tymi dostawcami lub usługodawcami, którzy zatrudniają dzieci naruszając prawo. Zobowiązanie dotyczy też powstrzymania się od nielegalnego zatrudniania pracowników we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność.

Nasza „Karta etyki i odpowiedzialności społecznej” stanowi również zobowiązanie do zachowania najwyższej staranności, tak by nasza działalność i pomieszczenia hotelowe nie były wykorzystywane do prowadzenia zorganizowanej prostytucji. W szczególności zachowujemy czujność, jeżeli chodzi o potencjalne wykorzystanie seksualne nieletnich.

### G4-SO4 G4-SO5

Deklarujemy też ścisłe przestrzeganie reguł konkurencji we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Zobowiązujemy się do podejmowania wszelkich możliwych działań w celu uniknięcia jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym, zarówno w ramach swoich procedur zakupowych, jak i sprzedażowych. Przeciwdziałanie ryzyku korupcji i łapownictwa ma również swoje konsekwencje w polityce wręczania i przyjmowania prezentów.

Szczególną czujność zachowujemy w kontaktach z osobami publicznymi i piastującymi stanowiska z wyboru, tak, aby zapobiec jakimkolwiek podejrzeniom o wpływanie na opinie i decyzje tych osób. Jednocześnie zastrzegamy sobie prawo do wyrażania poglądów na tematy publiczne związane z naszą działalnością, tak, aby zapoznać z nimi - indywidualnie lub w ramach stowarzyszeń - przedstawicieli władz publicznych.

Jako grupa hotelarska mamy też świadomość problemów takich jak np. proceder prania brudnych pieniędzy i w konsekwencji konieczności zachowania czujności wobec przepływów finansowych,

których pochodzenie lub przeznaczenie mogłyby być przestępcze. W uzasadnionych przypadkach Grupa bada zgodność swoich działań z obowiązkami ustawowymi.

W naszej „Karcie etyki i odpowiedzialności społecznej” uregulowaliśmy również kwestie związane z ochroną dóbr i danych, w tym z nieuprawnionym wykorzystaniem informacji poufnych (insider trading), sprzeniewierzeniem majątku przedsiębiorstwa, konfliktem interesów, czy wreszcie oszustwami i ochroną własności intelektualnej. Przykładowo Grupa Orbis wymaga od wszystkich pracowników, aby informowali o jakichkolwiek zależnościach dostawcy od przedsiębiorstwa i ewentualnych powiązaniach osobistych pracowników Grupy z dostawcą. Tym sposobem pracownicy nie mogą wykorzystywać swojej pozycji zawodowej, aby bezpośrednio lub pośrednio osiągać korzyści osobiste lub przyznawać jakiegokolwiek korzyści osobie trzeciej z uszczerbkiem dla interesów Grupy.

Szczególną uwagę przykładamy do ochrony danych osobowych i powiązanego z nią bezpieczeństwa systemów informatycznych. Grupa AccorHotels opracowała „Kartę ochrony danych osobowych”, dostępną na jej stronach intranetowych, która reguluje kwestie ochrony danych. Z drugiej strony nasza Grupa zobowiązuje się do utworzenia specjalnej komórki do spraw bezpieczeństwa systemów informatycznych, zdefiniowania reguł użytkowania systemów informatycznych w przedsiębiorstwie oraz upewnienia się co do stabilności najbardziej krytycznych systemów, a także organizowania regularnych szkoleń dla osób pracujących na kluczowych stanowiskach. Uwzględniamy też bezpieczeństwo w cyklu życia aplikacji informatycznych oraz wdrożenia rozwiązań technologicznych pozwalających chronić dane osobowe (klientów i pracowników).

„Karta etyki i odpowiedzialności społecznej” zawiera również inne dobrowolne zobowiązania Grupy Orbis, np. do oferowania optymalnych warunków pobytu, w rozumieniu zminimalizowania wszelkich zagrożeń. Oznacza to wdrożenie nowoczesnych metod inżynierskich zapobiegania powstawaniu pożaru w oparciu o cztery kryteria skuteczności: ograniczenie ryzyka wybuchu pożaru, ograniczenie ryzyka rozprzestrzeniania się ognia i dymu, umożliwienie ewakuacji wszystkim osobom, które znalazły się w strefie zagrożonej, umożliwienie szybkiej i skutecznej interwencji służb ratowniczych. Ponadto wdrożone zostały standardy zapobiegania zakażeniom legionellozą i prowadzenia kontroli przez certyfikowane laboratoria oraz polityka wewnętrznego monitorowania i kontroli we wszystkich restauracjach Grupy przez certyfikowane firmy zajmujące się higieną żywności. Do zapewnienia bezpieczeństwa gościom i pracownikom w hotelach i obiektach Orbisu przyczynia się dodatkowo stałe monitorowanie i analizowanie poziomu bezpieczeństwa w krajach i miastach, gdzie AccorHotels prowadzi działalność lub planuje jej rozpoczęcie. Opracowywane są też zalecenia w zakresie bezpieczeństwa w oparciu o odpowiednie konstrukcje, wyposażenie, technologie i procedury. Zobowiązaliśmy się też do udostępniania narzędzi zapewniających bezpieczeństwo oraz zaleceń dostosowanych do specyfiki hoteli należących do różnych segmentów oraz wdrożenia systemu raportowania o incydentach w zakresie bezpieczeństwa na szczeblu hoteli, dyrekcji krajowych, czy nawet centrali. Grupa zdecydowała się również na okresową ocenę środków bezpieczeństwa w hotelach (poprzez audyty) oraz szkolenia i doradztwo adresowane do pracowników.

Warto również wspomnieć o tym, że Grupa Orbis zadeklarowała odpowiedzialne prowadzenie wszelkich kampanii reklamowych poprzez zatwierdzanie informacji przed ich wprowadzeniem do obiegu publicznego, a także poprzez stosowanie kryterium ekologicznego, jako jednego z kryteriów wyboru nośników informacji oraz do działania i informowania w sposób przejrzysty, zwłaszcza w odniesieniu do podawanych klientom cen.



**G4-26**

„Karta etyki i odpowiedzialności społecznej” definiuje zasady dialogu Grupy Orbis z otoczeniem. Stanowi również zobowiązanie do prowadzenia regularnego dialogu z interesariuszami, zgodnie z logiką ciągłego doskonalenia, w sposób skuteczny i przejrzysty, we wszystkich krajach, gdzie prowadzimy działalność operacyjną. Chcemy też uświadamiać partnerom, franczyzobiorcom oraz właścicielom zarządzanych przez nas obiektów, na czym polega polityka społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Umożliwiamy interesariuszom przekazywanie informacji zwrotnej, w tym skarg (więcej na temat dialogu z interesariuszami - patrz: ramka „Dialog” w rozdziale „Specyfika raportu”).

Każdy pracownik może od swoich przełożonych uzyskać dodatkowe informacje na temat wartości i zasad opisanych w „Karcie etyki i odpowiedzialności społecznej”. W przypadku pytań dotyczących szczególnej sytuacji, pracownik może zwrócić się do bezpośrednich przełożonych lub poprosić o odpowiedź Dział HR lub Dział Prawny w danym kraju.

„Karta etyki i odpowiedzialności społecznej” została przekazana wszystkim dyrektorom hoteli oraz kadrom kierowniczym Grupy Orbis. Wszystkie te osoby zostały zobowiązane do promowania wartości i zobowiązań wynikających z Karty przede wszystkim wśród swoich pracowników, a także do dbania, aby były one odpowiednio realizowane.

Karta jest dostępna dla każdego z pracowników w postaci elektronicznej, została również przekazana partnerom franczyzowym i właścicielom hoteli, by mogli zapoznać się z jej treścią i przestrzegać przyjętych zasad.



Karta została również udostępniona na stronie internetowej Grupy Orbis.

# NASZ ŚLAD

## WSPARCIE RÓŻNORODNOŚCI PRACOWNIKÓW I INTEGROWANIE ICH WOKÓŁ WSPÓLNEGO CELU

---

Pokoje hotelowe, ich wyposażenie, wielkość i lokalizacja hotelu, są niezmiernie ważne, ale atmosferę hotelu tworzą ludzie. Dlatego też nie można mówić o satysfakcji gości w oderwaniu od zadowolenia i satysfakcji pracownika. Zaangażowanie pracowników przekłada się bezpośrednio na zadowolenie gości, ich dobre samopoczucie w hotelu, gościnność, jakiej doświadczają, oraz chęć ponownego odwiedzania nas. Widać to na każdym kroku: od szczerego uśmiechu pracownika recepcji, przez pomoc udzieloną przez przypadkowo spotkanego pracownika hotelu, po staranność w przygotowaniu pokoju.

Dlatego robimy wszystko, by nasi pracownicy czuli się dobrze w pracy. Chcemy tworzyć najlepszą możliwą kulturę pracy i dawać możliwości rozwoju. Możemy poszczycić się bardzo długim przeciętnym stażem pracy w Grupie Orbis i stosunkowo niską rotacją. Często nasi pracownicy są z nami od kilkudziesięciu lat, wiążąc z Orbisem całą swoją karierę zawodową. Z drugiej strony zobowiązujemy się do integrowania nowych pracowników i przygotowywania ich do roli ambasadorów Grupy Orbis i jej wartości etycznych. Zobowiązujemy się do organizowania szkoleń dostosowanych do potrzeb przedsiębiorstwa, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów, które będą potrzebne hotelarstwu w przyszłości. Chcemy też dawać każdemu pracownikowi szansę na zwiększenie zakresu odpowiedzialności i awans społeczny dzięki własnym kompetencjom.

W naszej polityce wobec pracowników deklarujemy stosowanie wynagrodzeń konkurencyjnych w stosunku do płac rynkowych w danym kraju oraz jednocześnie zobowiązujemy się do wynagradzania pracowników w sposób sprawiedliwy i motywujący, odzwierciedlający ich indywidualne i zbiorowe wyniki. Wdrożyliśmy proces zarządzania talentami oraz model kompetencyjny. Wspieramy planowanie ścieżki kariery, realizujemy badania zaangażowania pracowników oraz cykliczne oceny, w tym nie tylko oceny kompetencji, ale od niedawna również postaw. Obok wynagrodzeń pracownicy mogą również liczyć na benefity pozapłacowe (pakiet socjalny), na które składają się m.in. zniżki na usługi turystyczne w sieci AccorHotels, karty sportowe Multisport, prywatna opieka medyczna, bezpłatne posiłki dla pracowników hotelowych, możliwość wykupienia atrakcyjnego ubezpieczenia. W spółce tworzony jest też fundusz socjalny, a wspomniane benefity pozapłacowe obejmują wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę (niezależnie od tego czy jest ona umową na czas nieokreślony, czy określony, niezależnie od stażu pracy, itp.).

### G4-11

Dajemy również pracownikom gwarancje poszanowania prawa do zrzeszania się i swobody wypowiedzi w sprawach związanych z warunkami wykonywania pracy.

W Grupie Orbis działają dwa związki zawodowe, mające status organizacji ponadzakładowych. Funkcjonuje też ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, obejmujący wszystkich pracowników (100%), poza kadrą zarządczą. Przedstawiciele związków zawodowych włączeni są również w pracę Komisji BHP i Komisji Socjalnej. W spółce działa również Rada Pracownicza.

Spółka zobowiązuje się też do szczególnej troski o ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i warunki pracy oraz zachowanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym. Identyfikowane i oceniane są zagrożenia związane z poszczególnymi stanowiskami pracy. Organizowane są szkolenia i wdrażane narzędzia pozwalające na zmniejszenie liczby wypadków, ograniczenie ryzyka chorób zawodowych oraz mające na celu poprawę kondycji pracowników (szkolenia dotyczące ochrony zdrowia i dobrego

samopoczucia). W 2016 roku, wspólnie z organizacją Otwarte Klatki, przygotowano dwa wykłady nt. żywienia w czasach chorób cywilizacyjnych dla pracowników biura Orbis SA w Warszawie oraz dla kucharzy z Trójmiasta, którzy tworzą menu dla gości oraz dla pracowników naszych hoteli. Niezależnie od obowiązkowych szkoleń BHP, organizowane są dla pracowników kursy pierwszej pomocy m.in. kursy z obsługi defibrylatora. W 2016 roku, Orbis SA zakupiła łącznie 47 takich aparatów a każdy hotel wyposażony w defibrylator AED to od teraz „Hotel z Sercem”. Jesteśmy przekonani, że ten program zapewni bezpieczeństwo nie tylko tysiącom naszych gości i klientów, lecz także wszystkim osobom w pobliżu naszych hoteli, które będą potrzebowały pomocy. Informację o lokalizacjach defibrylatorów przekazaliśmy także do Wojewodów, by wesprzeć działanie systemu ratownictwa medycznego.

Staramy się również przewidywać i uwzględniać wpływ zmiany warunków pracy na zdrowie i samopoczucie naszych pracowników. Dążymy do kompleksowego analizowania zagrożeń psychospołecznych oraz wdrażania właściwych metod zarządzania nimi. Mając na uwadze szacunek i godność człowieka w szczególności zobowiązujemy się do respektowania znaczących wydarzeń w życiu pracowników (narodziny dziecka, zawarcie małżeństwa, urlop, zgon bliskiej osoby, itp.), ograniczania sytuacji niespodziewanych dotyczących zmian grafiku bez uprzedzenia, tak, aby zmniejszyć utrudnienia związane z nietypowymi godzinami pracy w hotelarstwie (grafiki opracowywane z góry, stałe rotacyjne godziny pracy, tak, aby czas wolny był sprawiedliwie przydzielany, przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy, itp.) oraz uwzględniania problemów pracownika związanych z dojazdem do pracy, o ile pozwalają na to uwarunkowania danego stanowiska. Inne zobowiązania wobec pracowników dotyczą np. polityki wynagrodzeń, doceniania osiągnięć, szkoleń i wsparcia w karierze zawodowej.

Naszą ambicją jest wychowanie kolejnego pokolenia menedżerów. Dlatego też przygotowaliśmy dla nich cały cykl programów rozwojowych, takich jak np.:

- Fast Track
- Career management
- International Hospitality Management Program
- Women at AccorHotels Generation
- Recognition of talents: AccorHotels Professions Challenge
- Culinary Excellence - program warsztatów dla osób pracujących w zawodzie kucharza
- The Bernaches awards: honor hotel & head office employees.

Staramy się zaszczepić w naszych pracownikach wrażliwość na kwestie społeczne i środowiskowe, które są tak istotne w naszej działalności. Chcemy by zobaczyli, że nasze działania są szczerze i realne, dlatego też staramy się ich włączać w akcje na rzecz lokalnych społeczności lub środowiska naturalnego.

## Dzień Ziemi - Planet 21

Z okazji światowego Dnia Ziemi, który co roku jest obchodzony w okolicach 22 kwietnia, ponad 3 000 pracowników Grupy Hotelowej Orbis działa na rzecz ochrony środowiska naturalnego: sprzątamy lasy i parki, sadzimy drzewa i kwiaty. Przybliżamy również dzieciom i dorosłym zagadnienia związane z segregacją śmieci, wiedzę o ekosystemach, o bioróżnorodności i zdrowym odżywianiu.

Staramy się również patrzeć na rozwój kadr szerzej, tj. nie tylko z wąskiej perspektywy naszej działalności, ale z punktu widzenia branży. Angażujemy się m.in. w edukowanie przyszłych pracowników hotelarstwa. Długoterminowo współpracujemy z kilkoma uczelniami na terenie Polski i Węgier. Współpraca ta wykracza daleko poza przyjmowanie studentów na staże zawodowe. Nasi pracownicy nie tylko biorą czynny udział w prowadzeniu zajęć, ale jako firma uczestniczymy w konsultowaniu programów nauczania, uczestniczymy w pracach rady biznesu uczelni, a studenci na terenie naszych hoteli realizują projekty. Współpracujemy też z dwoma zawodowymi szkołami hotelarskimi. Poza współpracą na poziomie centrali, o której mowa była powyżej, poszczególne hotele podejmują ją też na poziomie lokalnym (np. we Wrocławiu obecnie realizowany jest projekt angażujący osoby niepełnosprawne w pracę w hotelarstwie).

## RÓŻNORODNOŚĆ

---

Kwestie związane z różnorodnością zostały szeroko zdefiniowane w „Karcie Etyki i Odpowiedzialności Społecznej”. Reguluje je szczegółowo przyjęta przez Grupę Orbis „Polityka różnorodności Orbis”. Stanowi ona zobowiązanie spółki do eliminowania wszelkich form dyskryminacji, zarówno ze względu na pochodzenie etniczne, społeczne czy kulturowe, płeć, wiek, cechy fizyczne lub niepełnosprawność, przekonania religijne, orientację seksualną, status rodzinny, działalność w związkach zawodowych, czy inne postawy niedozwolone na mocy przepisów prawa. Jej celem jest zapewnienie równych szans pracownikom o takich samych kwalifikacjach zawodowych, w szczególności kobietom i mężczyznom, we wszystkich obszarach pracy i na wszystkich etapach ich życia zawodowego, począwszy od rekrutacji, poprzez szkolenie, wynagrodzenie, mobilność geograficzną, aż po rozwój kariery. Polityka gwarantuje również obecność tematyki różnorodności w programach szkoleniowych (np. każde szkolenie dla kadry kierowniczej w ramach Akademii AccorHotels zawiera moduł poświęcony różnorodności; wszyscy nasi pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniu e-learningowym poświęconym różnorodności, dostępnym w intranecie Grupy Orbis). Polityka zawiera również zobowiązanie do informowania naszych pracowników oraz innych osób, z którymi współpracujemy, o działaniach podejmowanych przez Grupę w celu propagowania różnorodności; udzielamy wskazówek, w jaki sposób działania te można realizować w praktyce. Od naszych dostawców, podwykonawców lub usługodawców wymagamy podpisania dokumentu „Polityka Zakupów Grupy Orbis” i stosowania określonych w nim zasad dotyczących zakazu dyskryminacji. Szanujemy różnorodność naszych gości i dokładamy starań, aby ją uwzględnić, dostosowując nasze produkty i usługi do ich oczekiwań. Dużo uwagi poświęcamy kobietom. Nasze hotele wzbogacają ofertę pobytu dla kobiet o szereg usług mających na celu zaspokojenie ich potrzeb. Przygotowaliśmy różne propozycje począwszy od specjalnie zaaranżowanego pokoju i dostępnych w nim udogodnień, aż po ofertę gastronomiczną. Cyklicznie badamy zaangażowanie naszych pracowników i mierzymy wpływ działań podejmowanych na rzecz różnorodności.

Nasza grupa kapitałowa deklaruje brak tolerancji dla każdej formy nękania psychicznego, naruszenia godności osoby czy molestowania seksualnego. Grupa Orbis wymaga od wszystkich menedżerów, aby w takich przypadkach alarmowali dyrekcję ds. zasobów ludzkich, która podejmie niezbędne działania.

Na etapie rekrutacji zakazuje się wyboru kandydatów w oparciu o kryteria niemerytoryczne (religia, wiek, płeć, poglądy polityczne, pochodzenie etniczne, przynależność związkowa, itp.). Wybór kandydatów na dane stanowisko dokonywany jest co do zasady w oparciu o jednolitą metodologię, a sama rekrutacja pracowników odbywa się wyłącznie na podstawie potrzeb Grupy oraz kwalifikacji poszczególnych kandydatów, według kryteriów kompetencji zawodowych i zalet osobistych, bez uwzględniania innych elementów.

W zarządzaniu różnorodnością dostrzegamy konieczność walki ze stereotypami, które leżą u podstaw dyskryminacji. Otoczenie, dotychczasowe doświadczenia oraz podświadome oczekiwania mogą mieć wpływ na postrzeganie osób.

Dlatego też istotne jest poruszanie kwestii związanych z szacunkiem dla osób, ich różnorodności i odmienności tak w komunikacji, jak i podczas różnego rodzaju szkoleń. Ważne jest budowanie świadomości i uwrażliwianie na kwestie związane z akceptacją różnorodności i tolerancją. Grupa Orbis od 2012 roku jest sygnatariuszem polskiej Karty Różnorodności. Orbis S.A. należała do grupy pierwszych sygnatariuszy ww. Karty i była partnerem konferencji, która Kartę w Polsce inaugurowała. Jest ona zobowiązaniem przedsiębiorstwa do tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności, wprowadzenia instytucjonalnych, wewnątrzzakładowych rozwiązań w celu rozwoju równego traktowania, wypracowania i wdrożenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy, wprowadzenia monitoringu antydyskryminacyjnego oraz antymobbingowego, prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi na temat przyjętej polityki zarządzania różnorodnością oraz corocznego raportowania na temat podjętych działań i ich praktycznych rezultatów.

## Karta Różnorodności w Polsce

Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa wspierana przez Komisję Europejską, realizowana w takich krajach Unii Europejskiej jak: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Polska, Portugalia, Szwecja, Włochy. Karta jest zobowiązaniem podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Organizacje decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej.

Treść polskiej wersji Karty stworzona została w drodze konsultacji z przedstawicielami i przedstawicielkami organizacji reprezentujących interesy różnych grup społecznych narażonych na dyskryminację, administracji publicznej oraz biznesu.

Inauguracja polskiej wersji Karty Różnorodności miała miejsce 14 lutego 2012 roku podczas konferencji w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Partnerem konferencji była Grupa Orbis. Podczas konferencji nastąpiło uroczyste podpisanie Karty Różnorodności przez prezesów i prezeski firm: Aviva, British American Tobacco Polska, Danone, Deloitte Polska, Grupa Orbis, Grupa Żywiec, Kompania Piwowarska, L'Oreal Polska, Nutricia, Orange Polska, Provident Polska S.A., PwC, Totalizator Sportowy sp. z o.o., Unilever.

## Orbis na Wielkiej Gali Integracji

Wielka Gala Integracji to największe święto osób niepełnosprawnych w Polsce, organizowane z okazji Światowego Dnia Osób Niepełnosprawnych, podsumowujące roczne działania Integracji na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Od 21 lat jest ona okazją do spotkania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności z całego kraju, a także osób publicznych, polityków, przedstawicieli mediów, firm angażujących się w działania na rzecz osób niepełnosprawnych oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych.

Podczas Gali prezentowano, jako dobry przykład, reportaż z naszego hotelu Novotel Warszawa Centrum. W sesji uczestniczyło 2 000 osób, a zdalnie śledziło ją 11 000 uczestników.

## Kampania #HeForShe

AccorHotels - i tym samym Grupa Orbis, jest jedną z 10 firm z całego świata - wybranych do czynnego udziału w kampanii #HeForShe. Celem akcji jest zaangażowanie mężczyzn do osiągnięcia poprawy sytuacji kobiet i aktywnego działania na rzecz równości płci. Twarzą kampanii jest aktorka Emma Watson.

Poprzez uczestnictwo w kampanii #HeForShe, Orbis i AccorHotels zobowiązują się, wraz z 9 innymi przedsiębiorstwami, 10 uniwersytetami i rządami 10 państw - wybranymi przez agendę Organizacji Narodów Zjednoczonych «UN Women», do osiągnięcia celów wyznaczonych na 2017 rok.

Sieć *Women at AccorHotels Generation* (WAAG) łączy kobiety pracujące w grupie AccorHotels i Orbis, wspierając ich rozwój zawodowy. Zrzesza blisko dwieście kobiet i kilkudziesięciu mężczyzn Grupy Orbis w Polsce i Europie Wschodniej. W Grupie Orbis aż 40% dyrektorów hoteli to kobiety, co stanowi najwyższy odsetek w całej, ogólnoswiatowej społeczności AccorHotels. Celem sieci jest rozwój kompetencji przywódczych, budowanie większego komfortu pracy oraz wzajemna inspiracja. Wokół tych celów zbudowany został program „WAAG Empowerment”, czyli seria warsztatów dla kobiet zatrudnionych w Grupie Hotelowej Orbis. Od stycznia 2015 roku, Grupa Hotelowa Orbis oferuje członkom sieci WAAG program mentoringowy, który realizuje kilkanaście par nie tylko w Polsce, ale również w Rumunii, Bułgarii w Czechach i na Węgrzech.

W ostatnim roku informacje o sieci *Women at AccorHotels Generation* (WAAG) pojawiały się dwudziestokrotnie w mediach, mimo że nie realizowano dedykowanej kampanii informacyjnej. Zrealizowano za to w mediach społecznościowych kilkudniową, niewielką kampanię HeForShe, przedstawiającą Grupę Orbis jako otwartego, przyjaznego pracodawcę, wspierającego rozwój zawodowy kobiet. W ciągu 4 dni kampania trafiła ona do 28 000 odbiorców. Szczególnie wartościowe jest to, że informacje realnie zainteresowały adresatów - aż 26% kobiet, które trafiły na spot, nie kliknęły „Skip the ad” i obejrzały minimum 30 sekund filmu.

Idee wynikające z *Women at AccorHotels Generation* (WAAG) obecne były w ciągu roku podczas warsztatów i szkoleń organizowanych przez Grupę Orbis. Należy tu wspomnieć o konferencji „Szczęście w pracy” (100 uczestników w Warszawie, Krakowie i Trójmieście) oraz „Świadomie o komunikacji” (50 uczestników w Warszawie, Krakowie i Trójmieście). Na uwagę zasługuje gala zorganizowana przez stowarzyszenie Professional Women Network (PWN) w Bukareszcie (Rumunia), która odbyła się w listopadzie 2016 roku, z udziałem 120 osób i którą zaszczyliła swoją obecnością Pani Anca Dana Dragu - ówczesna Minister Finansów Rumunii. Obecna była również akredytowana w Rumunii Ambasador Szwecji. Międzynarodowe stowarzyszenie PWN wręczyło Panu Gilles Clavie, Prezesowi Zarządu Orbis S.A. nagrodę za szczególny wkład nie tylko w promowanie kobiet, ale i w tworzenie kultury firmy wspierającej i wzmacniającej kobiety. Łącznie w sieci *Women at AccorHotels Generation* (WAAG) zaangażowanych jest blisko 250 uczestników i uczestniczek w 9 krajach, gdzie Orbis prowadzi działalność hotelarską.

6 faktów o kobietach w Grupie AccorHotels w Europie Wschodniej



2 LATA  
DZIAŁALNOŚCI



PONAD  
200 CZŁONKÓW



20 PAR  
MENTORINGOWYCH



80H INTENSYWNYCH  
WARSZTATÓW  
Z PRZYWÓDZTWA  
KOBIECEGO



3 EDYCJE I 60  
BENEFICJENTEK  
AUTORSKIEGO  
PROGRAMU  
„WAAG  
PRZYWÓDZTWO  
Kobiet”



10 CIEKAWYCH  
SPOTKAŃ  
Z INSPIRUJĄCYMI  
KobietAMI



Należy również wspomnieć o rozwoju programu mentoringowego dla kobiet, a dokładnie dla 25 par mentoringowych w Polsce, Czechach, Rumunii i Bułgarii. W ramach programu w ostatnim roku przeprowadzono 2 cykle mentoringowe dla 10 par (Polska), 3 sesje treningowe z zakresu empowermentu dla łącznie 60 uczestników z poziomu niższego i średniego kierownictwa, z których 80% stanowiły kobiety (Rumunia), warsztaty mentoringowe dla 16 osób (Węgry).

## ZAANGAŻOWANIE NASZYCH GOŚCI W ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

**G4-SO1**  
**G4-EN8**

Angażując naszych gości, chcemy im pokazać realny wpływ ich zachowań i postaw na otaczający nas świat. Wiele hoteli, w tym również hotele Grupy Orbis, zachęca klientów do oszczędności na rzecz środowiska. W większości hoteli na świecie możemy być zachęceni np. do kilkukrotnego użycia ręczników bez konieczności ich codziennego prania. Pozwala to ograniczyć zużycie wody, zmniejszyć ilość odprowadzanych ścieków, zużywanych detergentów czy energii elektrycznej potrzebnej do prania. W skali hotelu, a tym bardziej całej sieci hoteli, przekłada się to na spore oszczędności środowiskowe. Jednocześnie jest to również znaczące zmniejszenie kosztów. Aspekt finansowy bywa czasem przez obserwatorów traktowany jako kluczowy i zarzucają oni właścicielom hoteli cynizm. Mając to na uwadze, Grupa Orbis, zdecydowała się dzielić oszczędnościami. Założenie takie legło u podstaw programu “Plant for the Planet”, czyli programu zalesiania grupy AccorHotels i Orbis. Polega on na przekazywaniu 50% oszczędności z prania ręczników na sadzenie drzew i zalesianie.

## “Plant for the Planet” w Polsce: projekt „Kosztela”

Wspólnie z Fundacją AgriNatura, Grupa Orbis wspiera sadzenie drzew owocowych dawnych odmian. Projekt „Kosztela”, wpisuje się w program “Plant for the Planet” jest realizowany od stycznia 2015 roku.

Fundacja ta od 2007 roku zajmuje się zrównoważonym rozwojem obszarów wiejskich, w szczególności ochroną i pomnażaniem zasobów genetycznych, rolniczej różnorodności biologicznej, rozwijaniem ekologicznych i biodynamicznych metod produkcji rolnej oraz pochodzącego od nich lokalnego przetwórstwa i produktu.

A wszystko to dzięki naszym świadomym ekologicznie gościom.

Założenia akcji są proste: Grupa Orbis zachęca klientów do ponownego wykorzystania ręczników, zobowiązując się do przekazywania 50% zaoszczędzonych kwot na program zakładania nowych tradycyjnych sadów a tym samym zachowania i pomnażania dawnych odmian drzew owocowych. W efekcie posadzono już ponad 6 500 drzew owocowych tradycyjnych polskich odmian - m.in. kosztela, niosąc tym samym konkretną pomoc rolnikom posiadającym bardzo małe arealy ziemskie i dla których prowadzenie małego gospodarstwa ekologicznego stało się jedynym źródłem utrzymania.



„Skazanie tradycyjnych sadów na wyginięcie jest nieodwracalną stratą dla różnorodności biologicznej. Dawne odmiany mają wyższą wartość użytkową, są bardziej odporne na mróz czy choroby i posiadają cenne wartości biologiczne. Są po prostu zdrowsze niż wiele nowych odmian wymagających intensywnej ingerencji chemicznej.” - tłumaczy Tomasz Włoszczowski z Fundacji AgriNatura.

## “Plant for the Planet” w Rumunii: „Drzewo dla każdej szkoły”.

Hotele Grupy Orbis i AccorHotels zasadziły 2 000 000 drzew w rumuńskiej Transylwanii zwracając uwagę na zjawisko nielegalnego wylesiania „zielonych ptuc” tego kraju.

Celem projektu „Drzewo dla każdej szkoły” jest przeciwdziałanie zmianom klimatu i poprawa naturalnego krajobrazu poprzez zachowanie i rozszerzanie zalesionych terenów, reforestację obszarów zdegradowanych, a także podnoszenie świadomości znaczenia ochrony środowiska w społeczeństwie poprzez edukację i udział w sadzeniu drzew.

Projekt „Drzewo dla każdej szkoły” jest prowadzony przez Mihai Eminescu Trust we współpracy ze szkołami, władzami miast i stowarzyszeniami oraz nadleśnictwami. Do dnia dzisiejszego, posadzono już 2 mln. sadzonek, podczas gdy milionowe drzewko zostało posadzone w lesie nieopodal wioski Archita, w okręgu Mures, przez Jego Królewską Wysokość Księżcia Walii wraz z wiceprezesem MET, Caroline Fernolend.



## Grupa Hotelowa Orbis partnerem Karty Dużej Rodziny

W kwietniu 2015 roku w Warszawie, Gilles Clavie - Prezes Zarządu Orbis SA podpisał umowę dotyczącą udziału Grupy Hotelowej Orbis w ogólnopolskim programie „Karta Dużej Rodziny”. Tym samym Orbis S.A, jako pierwsza grupa hotelowa w Polsce, przystąpiła do rządowego programu zniżek dla rodzin wielodzietnych.

„Pozycja lidera w branży hotelowej w Polsce to satysfakcja, ale i odpowiedzialność, którą realizujemy poprzez zaangażowanie w obszarze CSR. Cieszymy się, że dołączyliśmy do projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Dzięki systemowi zniżek, który oferujemy na naszej platformie rezerwacyjnej accorhotels.com, chcemy przyczynić się do obniżenia kosztów podróżowania i wspólnego spędzania wolnego czasu posiadaczom Karty Dużej Rodziny” - mówi Gilles Clavie, Prezes Zarządu Orbis S.A.

Od czerwca 2015 r., dokonując rezerwacji poprzez stronę internetową [www.accorhotels.com](http://www.accorhotels.com), posiadacze Karty Dużej Rodziny mogą skorzystać z oferty specjalnej, dzięki której uzyskują 20% rabatu na noclegi w hotelach marki Sofitel, Mercure, Novotel, ibis i ibis Styles działających na terenie Polski, a dodatkowo nie będą płacić za śniadania dzieci, które nie ukończyły 16 roku życia.

„Karta Dużej Rodziny” to rządowy program zniżek dla rodzin wielodzietnych. Z bezpłatnego programu mogą skorzystać rodziny z co najmniej trojgiem dzieci, bez względu na dochody. Zniżki obejmują m.in. przejazdy kolejowe, czy zwiedzanie muzeów i parków narodowych. Firmy przystępujące do programu oferują swoje usługi i produkty w niższych cenach lub w atrakcyjnych pakietach, dzięki czemu właściciele kart mogą skorzystać z szerokiej oferty kulturalnej, rekreacyjnej czy transportowej.



## WPROWADZENIE INNOWACYJNYCH ROZWIĄZAŃ WE WSPÓŁPRACY Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI

**G4-12**

**G4-EN32**

**G4-LA14**

Jednym z kluczowych elementów budowania trwałych relacji z partnerami biznesowymi jest oparcie ich na uczciwości. Traktujemy naszych dostawców uczciwie, ale też oczekujemy uczciwości tak wobec nas, jak i wobec osób trzecich, z którymi współpracują nasi partnerzy biznesowi.

Informujemy naszych partnerów o zasadach, jakimi się kierujemy w ramach Programu Planet 21, co znajduje odzwierciedlenie w treści podpisywanych umów ze wszystkimi dostawcami rekomendowanymi, których obligatoryjnym elementem jest tzw. Karta Planet 21 („Karta Zakupów zgodna ze strategią Planet 21”). Zobowiązuje ona wszystkich (100%) rekomendowanych dostawców do działania zgodnie z tymi zasadami i na rzecz realizacji celów, które zadeklarowaliśmy w wymiarze społecznym i środowiskowym naszej działalności. Co więcej to samo zobowiązanie do przestrzegania Karty Planet 21 dotyczy również wykonawców i podwykonawców naszych partnerów biznesowych, a za ich stosowanie odpowiedzialny jest przedsiębiorca, z którym współpracujemy.

Nasi partnerzy zobowiązują się też do uczestniczenia w dokonywanych przez nas ocenach oraz wdrażania ewentualnych planów naprawczych. Gwarantujemy sobie prawo do przeprowadzania audytu u podwykonawcy. Poważnie naruszenie zasad może prowadzić do rozwiązania umowy i zaprzestania współpracy z danym przedsiębiorstwem.

Jeśli chodzi o zakupy o znaczeniu priorytetowym, Grupa Orbis preferuje rozwiązania o lepszych parametrach ekologicznych lub społecznych, pod warunkiem, że spełniają kryteria ekonomiczne i technologiczne.

## Zasady opisane w Karcie Planet 21 obowiązujące dostawców Grupy Orbis w zakresie dotyczącym godności ludzkiej:

- **Warunki pracy.** Dostawca zobowiązuje się nie stosować poniżających praktyk w przedsiębiorstwie, takich jak kary cielesne, nękanie i molestowanie seksualne, praca pod przymusem lub groźbą. Dostawca zobowiązuje się do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia, że każdy pracownik będzie traktowany z szacunkiem i godnością. Dostawca zobowiązuje każdego ze swoich dyrektorów/kierowników do zgłaszania do działu zarządzania zasobami ludzkimi wszelkich sytuacji nękania oraz/lub molestowania seksualnego, o których poweźmie informacje, w celu ich wyeliminowania. Dostawca zobowiązuje się do weryfikowania swoich Dostawców i podwykonawców, którzy mogą wykorzystywać w jakiegokolwiek formie pracę przymusową lub pracę pod groźbą. Jeżeli Dostawca poweźmie informacje o zaistnieniu takiej sytuacji u jakiegokolwiek ze swoich usługodawców, Dostawca musi natychmiast zerwać współpracę z tym usługodawcą.
- **Praca dzieci.** Dostawca i jego podwykonawcy muszą stosować przepisy w zakresie minimalnego wieku określonego w ustawodawstwie każdego państwa, w którym Dostawca prowadzi działalność. Dostawca potwierdza, że niezależnie od ustawodawstwa danego państwa, Dostawca w żadnym przypadku nie dopuści do zatrudnienia na jego rzecz dzieci poniżej 14 roku życia.
- **Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo.** Dostawca musi zapewnić zgodne z prawem warunki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy poprzez regularne sprawdzanie, w szczególności, zgodności swoich urządzeń/instalacji z normami. Dostawca zapewni, że prowadzone przez niego działania nie są szkodliwe dla zdrowia i bezpieczeństwa jego pracowników, podwykonawców, podmiotów związanych z jego działalnością, okolicznej ludności oraz użytkowników jego produktów.
- **Godziny pracy.** Dostawca musi stosować przepisy prawa krajowego i we wszystkich przypadkach stosować międzynarodowe przepisy dotyczące czasu pracy określone przez Międzynarodową Organizację Pracy w odniesieniu do swojego sektora działalności. Ponadto Dostawca zapewni pracownikom odpowiedni czas odpoczynku.
- **Wynagrodzenie.** Dostawca będzie stosować przepisy prawa krajowego i zapewni swoim pracownikom minimalny poziom wynagrodzenia, umożliwiającą godne warunki życia, uwzględniając koszty utrzymania w okolicy miejsca pracy. Dostawca zobowiązuje się do regularnego wypłacania pracownikom pensji.
- **Przestrzeganie przepisów związkowych i stowarzyszeniowych.** Dostawca zobowiązuje się do przestrzegania swobody zrzeszania się oraz do prowadzenia działalności związkowej w ramach ustawodawstwa krajowego. Dostawca zapewni pracownikom swobodę wypowiedzi w ramach przedsiębiorstwa w odniesieniu do kwestii dotyczących warunków pracy.
- **Dyskryminacja.** Dostawca powinien zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, w szczególności dyskryminacji w odniesieniu do płci, pochodzenia, wyznania, poglądów politycznych lub orientacji seksualnej oraz zobowiązuje się do promowania różnorodności kulturowej.
- **Zwalczanie seksualnego wykorzystywania nieletnich.** Dostawca zobowiązuje się do zachowania czujności w celu zapewnienia, że w ramach prowadzonej przez niego działalności chroni nieletnich przed wykorzystywaniem seksualnym, a obszar należących do niego obiektów nie może być wykorzystywany do produkcji, dystrybucji i magazynowania materiałów pornograficznych z udziałem nieletnich.

## ŚCISŁA WSPÓŁPRACA Z LOKALNYMI SPOŁECZNOŚCIAMI

### Ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce

SO DMA  
G4-SO1

Komercyjne wykorzystywanie dzieci, a zwłaszcza ich wykorzystywanie seksualne, jest często tematem tabu. Problemem, o którym mówi się raczej niechętnie i z pewnym

zażenowaniem, choć wszyscy mają świadomość, że ten okrutny proceder istnieje i to tuż obok nas. Ochrona dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym stanowi jedno ze zobowiązań wynikających z programu Planet 21. Zainicjowanie w 2012 roku we współpracy z Komendantem Głównym Policji oraz ówczesną Fundacją Dzieci Niczyje (obecnie działającą jako Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę) oraz sygnowanie przez Orbis w tym samym roku Kodeksu Postępowania (The Code of Conduct) było kamieniem milowym w działaniach Grupy Orbis na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zasygnalizowało też narastający problem seksualnego wykorzystywania dzieci i młodzieży w całej branży hotelarskiej i turystycznej w Polsce.

## Kodeks Postępowania - polityka ochrony dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce.

Jako lider polskiego rynku hotelarskiego, Grupa Hotelowa Orbis, w ramach swoich działań prewencyjnych i edukacyjnych na rzecz ochrony najmłodszych, podpisała w październiku 2012 r., pod patronatem honorowym Komendanta Głównego Policji oraz w obecności ówczesnej Fundacji Dzieci Niczyje, przełomowy dokument dla branży turystycznej w Polsce - The Code of Conduct, czyli Kodeks Postępowania, mający na celu ochronę dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym.

Kodeks podpisano w wyniku współpracy interdyscyplinarnej, trójstronnego zaangażowania i wspólnych perspektyw propagowania dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania krzywdzeniu dzieci - Orbis S.A., Komendant Główny Policji i ówczesna Fundacja Dzieci Niczyje. Kodeks Postępowania (ang. The Code of Conduct) jest odpowiedzią na globalny problem wykorzystywania seksualnego dzieci na świecie i w Polsce i ma na celu podnoszenie świadomości społeczeństwa, inicjowanie oraz wdrażanie działań, które przeciwdziałają tej formie krzywdzenia małoletnich.

W listopadzie 2016 roku kodeks został sygnowany w Rumunii razem z lokalną The Federation of NGOs for Children (FONPC). Był to pierwszy w Rumunii przypadek podjęcia przez przedsiębiorstwo komercyjne zobowiązania do wdrożenia narzędzi chroniących dzieci. Wydarzenie odbiło się szerokim echem w rumuńskich mediach, a wziął w nim udział Minister Pracy, Rodziny i Spraw Społecznych.

Podpisując The Code of Conduct, Orbis zobowiązał się dobrowolnie do:

1. Ustanowienia wewnętrznej polityki mającej na celu przeciwdziałanie wykorzystywaniu seksualnemu dzieci.
2. Cyklicznego szkolenia personelu hotelowego w zakresie realizowanej przez firmę polityki.
3. Wprowadzenia w umowach z dostawcami klauzuli, informującej o działaniach podejmowanych przeciwko turystyce seksualnej.
4. Informowania turystów za pomocą katalogów, broszur, ulotek, spotów czy strony internetowej o problemie wykorzystywania seksualnego dzieci i społecznym zaangażowaniu biznesu w działania mające na celu przeciwdziałanie problemowi.
5. Informowania kluczowych osób w otoczeniu lokalnym o prowadzonej przez firmę polityce oraz współpracy z: Policją, taksówkarzami, właścicielami barów czy restauracji etc.
6. Corocznego raportowania.

Kodeks Postępowania powstał w 1998 roku z inicjatywy organizacji End Child Prostitution Child Pornography & Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT), która jest siecią organizacji pozarządowych podejmujących działania w celu wyeliminowania problemu dziecięcej prostytucji, dziecięcej pornografii i handlu dziećmi do celów komercyjnego wykorzystywania. Organizacja koordynująca Kodeks ma siedzibę w Bangkoku. Fundacja Dzieci Niczyje (obecnie działająca pod nazwą Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę) pełni w Polsce rolę lokalnego reprezentanta Kodeksu Postępowania (ang. Local Code Representative) oraz przedstawiciela organizacji ECPAT. Kodeks jest narzędziem promowanym w ramach Krajowego Planu Działań przeciwko Handlowi Ludźmi przy Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji.



Choć Kodeks podpisało ponad 1000 firm na całym świecie, w Polsce został dotychczas przyjęty wyłącznie przez Grupę Hotelową Orbis, która jako jedyna wypełnia wszystkie jego kryteria i wciąż niestety pozostaje jego jedynym sygnatariuszem.

Co kluczowe, podpisanie Kodeksu Postępowania, to nie działanie deklaratywne. Pociągnęło za sobą szereg działań wewnętrznych. Orbis ustanowił m.in. politykę przeciwdziałania seksualnemu wykorzystywaniu dzieci i młodzieży. Od chwili podpisania Grupa Orbis we współpracy z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę cyklicznie szkoli personel hotelowy. Od 2012 roku przeszkolonych zostało blisko 1 000 pracowników hoteli działających pod markami grupy AccorHotels w Polsce i Europie Wschodniej, w tym również 100 pracowników firm partnerskich Orbisu (firmy ochroniarskie, korporacje taksówkarskie).

*„To Orbis był inicjatorem podpisania Kodeksu Postępowania, co jest krokiem milowym w podnoszeniu świadomości społeczeństwa i branży turystycznej na temat przeciwdziałania wykorzystywaniu seksualnemu dzieci. Cieszymy się bardzo, że nasza Fundacja pomogła wdrożyć Kodeks i przeszkoliła pracowników Grupy Hotelowej Orbis” - dodaje Maria Keller-Hamela, wiceprezesa Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę (dawniej Fundacji Dzieci Niczyje).*



#### HR DMA

Równocześnie umowy z dostawcami zostały uzupełnione o klauzule informujące o działaniach związanych z przeciwdziałaniem turystyce seksualnej. Poprzez różnorodne narzędzia komunikacyjne informujemy turystów o problemie, udrażliwiając na symptomy mogące świadczyć o wykorzystywaniu dzieci. Również na poziomie lokalnym Orbis współpracuje z instytucjami i osobami, które mogą stykać się z problemem (lokalne jednostki Policji, taksówkarze, właściciele barów i restauracji, itp.).

Dzięki szkoleniom i kompleksowym działaniom mającym udrażliwić na zjawisko wykorzystywania dzieci, rocznie udaje się uratować kilkoro dzieci, udaremniając próby seksualnego ich wykorzystania. Wszystko dzięki czujności personelu hotelowego i naszych gości. Pierwszy tego typu przypadek miał miejsce już wkrótce po podpisaniu Kodeksu Postępowania i przeszkoleniu pracowników w jednym z hoteli w Szczecinie. Dzięki odwadze i zaangażowaniu recepcjonistki zatrzymano mężczyznę, który przyprowadził do hotelu, dwóch małoletnich chłopców w celu wykorzystania seksualnego. Sprawą od razu zajęła się prokuratura. Niedługo potem podobny przypadek zarejestrowano we Wrocławiu, a sprawca otrzymał wyrok 7 lat więzienia.

Realne przypadki udaremnienia przestępstwa, zatrzymań pedofili i wyroków skazujących, pozwalają chronić dzieci. Niemniej ważne są długofalowe korzyści, tj. budowanie świadomości tego procederu i pokazywanie realnych możliwości przeciwdziałania. Jesteśmy przekonani, że tego typu przypadki mają miejsce w hotelach wszystkich sieci, mamy nadzieję, że uświadamiając problem, udrażliwimy i zachęcimy do działania innych hotelarzy. Dając przykład, jako lider branży, liczymy na to, że tego typu podejście stanie się standardem w branży.

Mamy satysfakcję, kiedy nasze działania w obszarze przeciwdziałania seksualnemu wykorzystywaniu dzieci i młodzieży, są zauważane i doceniane. Jeden z naszych korporacyjnych klientów, firma Polpharma, wyróżniła nas w zestawieniu dobrych praktyk swoich dostawców.

## Przejrzyste zasady sponsoringu

#### SO DMA G4-SO1

W odróżnieniu od typowej działalności filantropijnej, sponsoring ma na celu uzyskanie obopólnych korzyści. W przypadku sponsora, czyli Grupy Orbis, są to świadczenia i korzyści o charakterze wizerunkowym. Wszystkie skierowane do Grupy Orbis oferty sponsoringowe poddawane są rzetelnej analizie, a współpraca z podmiotem sponsorowanym jest

każdorzazowo realizowana w oparciu o umowę, która precyzuje zakres współdziałania w ramach sponsorowanego przedsięwzięcia oraz szczegółowe prawa i obowiązki stron. Już na etapie selekcji wstępnej ofert szczególną uwagę zwracamy na to czy i na ile wpisują się one w wartości naszej Grupy, tj.: pasję hotelarstwa, innowacyjność, odpowiedzialny rozwój, zaufanie, duch walki i szacunek. Zasady współpracy sponsoringowej określa dokument „Polityka sponsoringowa Grupy Hotelowej Orbis”.

Co do zasady Grupa Orbis sponsoruje trzy kategorie działań. Pierwsza to sponsoring społeczny, związany ze społecznościami lokalnymi a w szczególności wspieranie działań w ramach programów na rzecz ochrony środowiska i pomocy w usamodzielnianiu się dzieci i młodzieży w trudnej sytuacji życiowej. Orbis sponsoruje również naukę, rozwój wiedzy eksperckiej i profesjonalizację branży hotelarskiej w Polsce i krajach regionu. Ostatni, trzeci obszar, to sponsoring wydarzeń sportowych i kulturalnych budujący pozytywny wizerunek spółki i jej marek.

## OFEROWANIE ZDROWYCH I ZBILANSOWANYCH POSIŁKÓW PRZY JEDNOCZESNEJ REDUKCJI ODPADÓW ŻYWNOŚCIOWYCH

### Posiłki i dobór produktów

**PR DMA**  
**G4-PR1**

Jesteśmy restauratorami, a naszym celem i ambicją jest oferowanie gościom zdrowych i zbilansowanych posiłków. Mamy świadomość tego, że klienci oczekują by produkty, które trafiają na stół były najwyższej jakości. Z drugiej strony zdajemy sobie sprawę, że dzisiejszy model żywienia często nie jest zrównoważony. Nie jest optymalny. Zdrowe żywienie to jedno z najważniejszych wyzwań naszej Grupy, a zarazem jeden z kluczowych punktów dzisiejszej polityki w kwestii profilaktyki zdrowia, dążących do ograniczenia ryzyka chorób nowotworowych, sercowo-naczyniowych, cukrzycy, otyłości, itp. Aspekty te, w tym zobowiązania, jakie dobrowolnie zadeklarowała Grupa Orbis, zostały opisane w „Karcie Zdrowej i Zrównoważonej Żywności”. Stały się one również elementem kodeksu etyki, czyli „Karty Etyki i Społecznej Odpowiedzialności”.

Zobowiązaliśmy się do promowania zdrowego odżywiania poprzez opracowanie narzędzi i rozwiązań pozwalających na przygotowanie zbilansowanych dań. Udostępniamy naszym klientom i pracownikom czytelne informacje na temat zdrowych, zrównoważonych posiłków w naszych restauracjach hotelowych.

Kładziemy ogromny nacisk na jakość żywności i zbilansowanie posiłków oferowanych gościom, niezależnie od przedziału cenowego restauracji i hotelu. Przykładowo ogromną wagę przykładamy do jakości kupowanego mięsa oraz produktów pochodzenia zwierzęcego. Troszczymy się o dobrostan zwierząt hodowlanych. Nasza polityka w praktyce oznacza zakaz serwowania mięsa z hodowli, w których zwierzętom podawane są hormony. Niezależnie, jakie to mięso - drób, wołowina czy wieprzowina - nie będzie ono zawierało hormonów. Analogicznie wykorzystywane przez nas mleko będzie pochodzić od krów hodowanych bez stosowania hormonów wzrostu. Chcemy też w każdej naszej restauracji proponować menu wegetariańskie, tak by goście mogli, jeśli sobie tego życzą, wybrać danie niezawierające białka zwierzęcego.

Ograniczamy stosowanie w kuchni i serwowanie tzw. „złego tłuszczu”, tj. tłuszczu zawierającego kwasy tłuszczowe trans. Naszym celem jest całkowite zastąpienie oleju palmowego innymi tłuszczami nieuwodornionymi. Już dziś preferujemy produkty przetworzone, które nie zawierają oleju palmowego, szczególnie w przypadku pieczywa na kanapki oraz chipsów i frytek. Z kolei, gdy użycie oleju palmowego jest istotne w danym przepisie, preferujemy produkty z oleju palmowego pozyskiwanego w sposób zrównoważony (posiadającego certyfikację RSPO, Organic lub Rainforest Alliance).

## AccorHotels i tym samym Grupa Orbis, rozpoczynają współpracę z organizacją Humane Society International w celu zaopatrywania hoteli w jaja pochodzące z wolnego wybiegu

W kwietniu 2016 r. grupa AccorHotels zobowiązała się, że do roku 2020 wszystkie jajka podawane w jej hotelach, zarówno w całości, jak i w postaci płynnej, będą pochodziły z chowu na wolnym wybiegu, o ile można je nabyć w danym kraju. Realizując to zobowiązanie, Grupa podjęła współpracę z organizacją Humane Society International, by wspólnie określić odpowiedzialne źródła zaopatrzenia – zwłaszcza w regionach, gdzie odpowiednie łańcuchy dostaw nie istnieją, są trudne do znalezienia albo dopiero powstają. Do roku 2020 AccorHotels całkowicie wyeliminuje jaja z chowu klatkowego ze swoich łańcuchów dostaw na rynkach europejskich oraz na pozostałych rynkach, gdzie zezwala na to prawo i lokalne zasady certyfikacji, proces ten potrwa do 8 lat.

Grupa AccorHotels prowadzi działania na rzecz wyeliminowania chowu klatkowego poprzez swoje działy zakupów oraz Food & Beverage na całym świecie. Obecnie z wolnego wybiegu pochodzą wszystkie jaja podawane w jej hotelach w Austrii i Szwajcarii oraz ponad 60% jaj w Niemczech i we Francji. Natomiast w Grupie Hotelowej Orbis, która jest głównym partnerem AccorHotels w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, restauracje Novo2, Winestone, ibis Kitchen i restauracje hotelowe „à la carte” już od kilku miesięcy nie serwują jajek z chowu klatkowego.

Wycofanie się z zakupu jajek z chowu klatkowego jest jednym z elementów wprowadzanej od kwietnia 2016 roku „Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności” w hotelach AccorHotels i Grupy Orbis, która ma na celu zaoferowanie gościom hotelowym nie tylko zdrowej żywności, dodatkowo pochodzącej ze zrównoważonych upraw i hodowli, odpowiada też na aktualne wyzwanie, jakim jest ograniczenie marnotrawstwa żywności na całym świecie. „Karta Zdrowej i Zrównoważonej Żywności” jest częścią programu zrównoważonego rozwoju „Planet 21”.

Dążymy również do ograniczenia obecności ukrytego cukru (np. syropu glukozowo-fruktozowego) w serwowanych produktach żywnościowych. Na przykład kładziemy nacisk na to, by pieczywo, wypieki i ciasta podawane na śniadanie zawierały jego możliwie najmniejszą ilość lub by nie zawierały go wcale. Preferujemy sok pomarańczowy i jabłkowy zrobiony ze 100% soku, bez dodatku syropu słodzącego.

Jednocześnie preferujemy dostawców lokalnych, dostawców żywności organicznej oraz żywności produkowanej w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Staramy się również wybierać dla naszych gości produkty spożywcze niezawierające lub zawierające możliwie najmniejsze ilości sztucznych dodatków (np. sztucznych dodatków smakowych, konserwantów, barwników, wzmacniaczy smaku).

W pierwszych miesiącach 2016 roku, menu w restauracjach NOVO2 i Winestone zostało zmienione wg. wytycznych z „Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności”.

## Miejskie ogródki warzywno-owocowe i skracanie łańcucha dostaw

### G4-SO1

Nową inicjatywą, która zyskuje popularność, jest zakładanie własnych miejskich ogródków warzywno-owocowych. W sumie tego typu uprawy ma już 25 hoteli w Polsce, na Węgrzech, w Rumuni i w Czechach. Są to niewielkie ogrody na własne potrzeby lub nieco większe współdzielone i zarządzane z lokalną społecznością, albo herbaria, dzięki którym możemy gościom serwować potrawy ze świeżymi, aromatycznymi ziołami. Podejście takie ma bardzo solidne fundamenty w naszej polityce, która znalazła odzwierciedlenie w „Karcie Zdrowej i Zrównoważonej Żywności”. Troska o najwyższą jakość produktów oznacza konieczność jej monitorowania i skrócenia łańcuchów dostaw. Z tego powodu tam, gdzie to tylko możliwe i racjonalne, wybieramy lokalnych dostawców, ograniczamy liczbę pośredników oraz minimalizujemy zakup produktów z produkcji

ekstensywnej. Ograniczamy też dostawy żywności sprowadzanej z dalekich miejsc - produktów transportowanych wiele tysięcy kilometrów (np. preferujemy lokalną wodę źródlaną). Staramy się również wybierać produkty sezonowe - z tej przyczyny unikamy np. podawania świeżych truskawek i wiśni w naszych europejskich hotelach zimą. Będziemy w związku z programem „Plant for the Planet” oferować produkty agro-leśnictwa, włączając się tym samym w działania na rzecz gospodarki obiegu zamkniętego (tzw. „insetting”).

## Bio & Co w Rumunii

Z inicjatywy bukaresztańskiego hotelu Bucharest Gara de Nord w gospodarstwie w wiosce Ciocanari uruchomiono projekt „Bio & Co”. Realizowany jest on wspólnie z fundacją Ateliere Fara Frontiere. Począwszy od kwietnia 2016 roku pomagamy 20 osobom w bardzo ciężkiej sytuacji życiowej stać się bardziej samodzielnymi w życiu poprzez program szkoleń a następnie pracy zawodowej w obszarze ekologicznego rolnictwa. Warto podkreślić, iż gospodarstwo to zużywa odpady jedzeniowe z hoteli jako naturalny nawóz a produkty, warzywa i owoce z tego projektu, są dostarczane do hoteli Grupy Orbis w Bukareszcie, tworząc w ten sposób rodzaj „gospodarki obiegu zamkniętego”.

Korporacyjna fundacja „Solidarity AccorHotels” dofinansowała ten projekt kwotą 23 000 EUR w 2016 roku.



## Przeciwdziałanie marnotrawstwu żywności

Mamy świadomość problemu, czy wręcz plagi, jaką jest marnotrawstwo żywności na świecie. Oznacza ono nie tylko zbędne koszty, ale jest też po prostu nieetyczne. Zjawisko to występuje zarówno w domach, jak i we wszelkiego typu restauracjach, w tym hotelowych. Wiąże się ono z nierozważnym kupowaniem zbyt dużej ilości produktów spożywczych, które wyrzuca się na śmietnik po upływie terminu ważności; to częsta praktyka w gospodarstwach domowych. W przypadku restauracji racjonalna gospodarka produktami spożywczymi jest możliwa i robimy wszystko by dopasować zakupy do bieżącego zapotrzebowania, co pozwala nam oferować zawsze świeżą żywność i posiłki najwyższej jakości. Nie oznacza to jednak, że nie możemy działać jeszcze lepiej. Z drugiej strony problem ma też zupełnie inny wymiar, znacznie trudniejszy od strony zarządczej, bo uzależniony od nawyków klientów. Chodzi tu o żywność pozostawianą na talerzach przez gości.

## Marnotrawstwo żywności na świecie

Każdego roku jedna trzecia produkowanej na świecie żywności przeznaczonej do konsumpcji przez ludzi, prawie 1,3 mld ton, jest marnowana. Mniej niż jedna czwarta marnowanej żywności wystarczyłaby do pokonania głodu na świecie, który dotyka 795 mln ludzi.

Znaczący jest także wpływ, jaki rolnictwo i przemysł spożywczy wywierają na środowisko. Do wyprodukowania 1 kg wołowiny potrzeba nie mniej niż 16 000 litrów wody, a do produkcji jednej bagietki - 100 litrów. Cała wyprodukowana, lecz niespożyta żywność odpowiada za ponad 7% światowej emisji CO<sup>2</sup> w ciągu roku. Szacuje się, że 25% żywności kupowanej w branży hotelarskiej i restauracyjnej jest wyrzucane do kosza.

Aby ograniczyć marnotrawstwo żywności, w naszych hotelach monitorujemy i analizujemy zużycie produktów spożywczych na każdym etapie: w momencie składania zamówienia, przechowywania, serwowania i podczas przygotowywania w kuchni. Zachęcamy także hotele do bezpłatnego

przekazywania niesprzedanej żywności, przestrzegając obowiązujących lokalnie regulacji i zasad zdrowotnych. W ostatnim roku udało się nam w oparciu o 3-miesięczny pilotażowy program w jednym z budapesztańskich hoteli opracować operacyjne wytyczne, mające ograniczyć marnowanie żywności. Wystarczy wspomnieć, że sam pilotaż pozwolił na oszczędności na poziomie 27,5 tys. EUR. Staramy się też szerzej uświadamiać problem społeczeństwu, współorganizując konferencje w Polsce („Dom bez odpadów, czyli recepta na oszczędności” z udziałem Bei Jonhson) i w Rumunii („Leftovers” w Bukareszcie), w których w ubiegłym roku wzięło udział kilkaset osób.

Mając na uwadze środowisko naturalne, redukujemy ilość używanych opakowań, na przykład poprzez wyeliminowanie indywidualnych porcji, promowanie dużych butelek wody i wycofanie butelek o pojemności mniejszej niż 33 cl. Gdy pozwalają na to warunki techniczne i względy zdrowotne, oferujemy wodę filtrowaną lub z dystrybutorów butlowych.

Mamy ambitne cele dotyczące zdrowej i zrównoważonej żywności do 2020 r, tj.: zmniejszenie o 30% marnotrawstwa żywności, objęcie 100% naszych restauracji Kartą Zdrowej i Zrównoważonej Żywności oraz założenie 1,000 miejskich ogrodów warzywnych w hotelach Grupy.

## ODDZIAŁYWANIE NA ŚRODOWISKO NATURALNE

### Zapewnienie niskoemisyjności nowobudowanych hoteli

#### EN DMA

Polityka środowiskowa Grupy Orbis opiera się na systemie zarządzania mającym na celu monitorowanie obszarów środowiskowych, na które wpływ hoteli jest największy, zarówno na etapie ich budowy jak i eksploatacji. Sposób zarządzania środowiskowego, w tym kilkuletnie cele oraz metody ich operacyjnego osiągnięcia, wynikają wprost z dokumentu Planet 21, który jest wyznacznikiem polityki środowiskowej Spółki. Grupa Orbis zakłada stopniowe wdrażanie certyfikacji BREEAM, tj. m.in. wszystkie nowe hotele własne będą budowane zgodnie ze standardami, a istniejące w miarę możliwości dostosowywane do jej wymogów.



Podejście takie wymaga definiowania celów w zakresie poprawy wyników środowiskowych Grupy, wdrażania i monitorowania ich realizacji poprzez właściwie dobrane wskaźniki oraz narzędzia kontroli środowiska. Negatywny wpływ na środowisko naturalne jest kontrolowany i systematycznie redukowany dzięki programowi operacyjnemu OPEN, który umożliwia zarządzanie efektywnością energetyczną, zużyciem wody i segregacją odpadów we wszystkich obiektach należących do Orbis S.A. Kluczowym elementem uzupełniającym kompleksowe myślenie o zarządzaniu wpływem na otoczenie przyrodnicze są działania ukierunkowane na podnoszenie świadomości środowiskowej gości i szkolenie pracowników. W tym celu opracowywane i organizowane są szkolenia dla pracowników, a w hotelach eksponowane komunikaty (np. murale, plakaty) informujące gości o ograniczaniu negatywnego oddziaływania na środowisko, podnoszące świadomość i mające wpływ na ich postawy i zachowania.

Obszary oddziaływania środowiskowego, na które Grupa Orbis zwraca szczególną uwagę:

- zapotrzebowanie na energię i związana z nią emisja CO<sub>2</sub>,
- zapotrzebowanie na wodę,
- zanieczyszczenia i zrzuty ścieków,
- gospodarka odpadami i recykling,
- bioróżnorodność.

W związku z tym, że codzienne funkcjonowanie tak wielu nieruchomości nieuchronnie wiąże się z dużym zapotrzebowaniem na energię elektryczną i ciepłą, Grupa Orbis kładzie duży nacisk na



kontrolowania ich konsumpcji. Oczywiście zużycie energii w hotelach wiąże się ze sporymi kosztami, a tym samym racjonalizacja zapotrzebowania na energię pozwala osiągać wymierne oszczędności nie tylko środowiskowe, ale też finansowe.

Wdrażanie długoterminowych planów działań na rzecz zwiększenia energooszczędności przekłada się na trwałe ograniczenie zużycia. Grupa Orbis stara się też promować energetykę odnawialną, stawiając na odnawialne źródła energii (OZE) przy budowach lub remontach, wybierając te OZE, które w danym regionie są dostępne, uczestnicząc w opracowywaniu technologii, które przyczynią się do zmniejszenia zużycia energii i nie zostawią zbyt dużego śladu klimatycznego.

Nasza Grupa zobowiązuje się również do ochrony zasobów wodnych poprzez regularne monitorowanie zużycia wody, instalowanie urządzeń i wdrażanie działań zmniejszających jej zużycie. Szczególny nacisk na kontrolowanie zużycia wody przez hotele kładziony jest w przypadku obiektów znajdujących się na obszarach, gdzie występuje deficyt wody. Grupa Orbis deklaruje też kontrolowanie wpływu odprowadzanych ścieków na środowisko poprzez zagwarantowanie ich systematycznego oczyszczania we wszystkich hotelach oraz korzystanie z produktów ekologicznych (środki czyszczące, środki ochrony roślin, itp.), które zawierają mniej substancji chemicznych i ograniczają ich zawartość w odprowadzanych ściekach. Staramy się też wybierać dostawców i usługodawców (przede wszystkim pralni) przestrzegających zaleceń w zakresie ochrony środowiska.

Dążymy również jako Grupa Orbis do wdrażania rozwiązań przyjaznych dla środowiska, mających wyeliminować lub zminimalizować różnego rodzaju uciążliwości (dźwiękowe, wzrokowe, zapachowe). Staramy się też optymalizować zużycie surowców, np. poprzez ograniczanie ilości opakowań, wybieranie materiałów wytworzonych z surowców wtórnych lub nadających się do recyklingu. Kładziemy również nacisk na zwiększenia odsetka odpadów selekcyjowanych (sortowanie odpadów wytwarzanych w ramach prowadzonej działalności, wdrażanie i informowanie klientów o rozwiązaniach umożliwiających selekcję odpadów).

Mamy świadomość tego, że działalność hotelowa może stanowić zagrożenie dla bioróżnorodności na wszystkich etapach funkcjonowania hotelu: poczynając od jego budowy, po wieloletnią eksploatację. Już na etapie lokalizowania i projektowania nowego obiektu dbamy o to by hotel możliwie najlepiej wpisywał się w otoczenie oraz by proces jego budowy był możliwie najmniej uciążliwy dla terenów sąsiednich, w tym dla lokalnych ekosystemów. Promujemy podczas budowy wykorzystanie surowców i materiałów pozyskanych zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju (np. certyfikowane drewno z dobrze zarządzanych lasów). Popularyzujemy wykorzystywanie takich praktyk pielęgnacji zieleni i gruntów rolnych, które ograniczają stosowanie substancji chemicznych.

Zobowiązaliśmy się podejmować działania na rzecz ochrony bioróżnorodności na terenie należącym i przylegającym do hotelu oraz w jego łańcuchu zaopatrzenia poprzez uwrażliwianie pracowników i gości na kwestie związane z bioróżnorodnością oraz zmianę dotychczasowych praktyk zaopatrzeniowych. Przykładowo zobowiązaliśmy się monitorować pod kątem ochrony bioróżnorodności zakupy artykułów spożywczych (odmawianie umieszczania zagrożonych gatunków w menu, wybieranie produktów ekologicznych itp.).

Chcemy też kompensować środowisku nasze ujemne oddziaływanie na otoczenie poprzez m.in. prowadzenie działań w zakresie agroleśnictwa, co wpływa na poprawę wydajności lokalnego rolnictwa. Angażujemy się również w program zalesień Plant for the Planet.

#### G4-EN6

W 2014 roku Orbis podjął decyzję, iż wszystkie nowe, własne inwestycje hotelowe będą realizowane w zielonej certyfikacji BREEAM. W 2016 roku Orbis otworzył w Polsce 2 nowe, własne hotele - ibis Gdańsk Stare Miasto i Mercure Kraków Stare Miasto w zielonej certyfikacji BREEAM poziom „good” i „very good”. Są to pierwsze w Polsce hotele w certyfikacji BREEAM.

## ibis Gdańsk Stare Miasto zwycięzcą w kategorii “Zielony budynek” i pierwszym w Polsce hotelem w zielonej certyfikacji BREEAM

Design i ekologiczne rozwiązania, a wszystko w sąsiedztwie gdańskiej starówki. Taki jest ibis Gdańsk Stare Miasto - pierwszy w Polsce nowo wybudowany hotel w zielonej certyfikacji BREEAM. Gdański ibis wyznaczył nowe standardy realizacji inwestycji na rynku hotelarskim w Polsce.

Najlepsze firmy, obiekty i osobistości branży nieruchomości komercyjnych minionych 12 miesięcy zostały wybrane w plebiscycie „Prime Property Prize 2016”. Statuetki w 10 kategoriach trafiły do rąk zwycięzców podczas uroczystej gali w warszawskim Domu Handlowym Vitkac. Plebiscyt ma za zadanie wyłonić firmy oraz projekty, które w ostatnim roku (wrzesień 2015-wrzesień 2016) miały największy wpływ na wydarzenia na rynku nieruchomości komercyjnych, a także osobistości, których spektakularne działania wpłynęły na rozwój całej branży.

ibis Gdańsk Stare Miasto jest pierwszym w Polsce hotelem w zielonej certyfikacji BREEAM. Przynosi ona hotelom korzyści wynikające z redukcji ilości zużywanej energii, wody oraz kosztu wywozu odpadów. Dzięki zastosowaniu nowych, zielonych technologii, zmniejszają się koszty operacyjne hotelu a wartość nieruchomości wzrasta, gdyż budynek wolniej się starzeje.



Lata 2011-2015, czyli okres obowiązywania strategii Planet 21, był okresem bardzo realnych i mierzalnych działań. Przyniósł też rzeczywiste i widoczne oszczędności. Z najważniejszych działań należy wspomnieć o wykonaniu procedur BOOST w hotelach o dużych potencjałach redukcji zużycia energii oraz o opracowaniu, wdrożeniu i monitorowaniu planów działań korygujących. Opracowano i wdrożono też metody i procedury dobrych praktyk eksploatacyjnych dla hoteli. Wprowadzono system monitorowania zużycia energii elektrycznej w czasie rzeczywistym z modułami raportowania i prognozowania - w efekcie codzienne raporty godzinowych zużyć są na bieżąco dostarczane do hoteli. We współpracy z Accor przy wdrażaniu i modyfikacjach narzędzia OPEN, udało się wypracować efektywne podejście do monitorowania zużyć, wyjaśniania nieprawidłowości oraz walidacji danych i wyników. Opracowywano i wdrożono listy kontrolne dotyczące budowy i eksploatacji obiektów, uwzględniające prawidłowe zużycia mediów energetycznych i wody. Przyjęto i wdrożono nadzór rocznych wskaźników celów związanych z zużyciem energii i wody dla poszczególnych lat. Wprowadzono rozwiązania instalacyjne i urządzenia zmniejszające zużycie energii i wody (systemy VRV i VRF, wyższe klasy efektywności energetycznej urządzeń, systemy z odzyskiem energii, oświetlenie sterowane detektorami ruchu, itp.).

### Gospodarka wodna hoteli

#### G4-ENS

Woda w hotelach Grupy Orbis jest w całości pobierana z komunalnych sieci wodociągowych (nie mamy ujęć własnych). Koncentrujemy się na optymalizacji zużycia wody przez: stosowanie ograniczników przepływu wody (perlatory, normilatory) o parametrach wymaganych przez standardy grupy AccorHotels, utrzymywanie wymaganej sprawności obiegów ciepłej wody użytkowej (eliminowanie upustów wody z instalacji przy wadliwie działającej cyrkulacji) i eliminowanie obiegów otwartych w instalacjach chłodniczych, uzupełnianie instalacji cyrkulacji w obiegach ciepłej wody użytkowej. Roczne zużycie wody przez hotele, których właścicielem jest Orbis S.A. wynosi 625 tys. m<sup>3</sup>.

## Efekty - w latach 2011 - 2015 hotele Grupy Orbis zaoszczędziły:

- 12 260 MWh energii elektrycznej - stanowi to 22,7% zużycia energii elektrycznej przez wszystkie hotele w Polsce i na Litwie w roku 2015;
- 6 749 MWh energii gazowej - odpowiednik zużycia 615 218 m<sup>3</sup> gazu - stanowi to 43,8% zużycia gazu przez wszystkie hotele w Polsce i na Litwie w roku 2015;
- 46 510 MWh energii cieplnej - stanowi to 90,7% rocznego zużycia energii cieplnej przez wszystkie hotele w Polsce i na Litwie w roku 2015;
- 173 591 m<sup>3</sup> wody i odprowadzenia ścieków stanowi to 26,5% zużycia wody przez wszystkie hotele w Polsce i na Litwie w roku 2015.

Aby lepiej zwymiarować te oszczędności całkowitą oszczędność energii (elektrycznej, cieplnej i uzyskiwanej z gazu) można przyrównać do rocznego zużycia energii elektrycznej ponad 14 500 gospodarstw domowych. Z kolei oszczędność wody odpowiada wielkości rocznego zapotrzebowania na wodę ponad 5 100 statystycznych Polaków.

Jest to równoznaczne ze zmniejszenie emisji do atmosfery ponad 14 ton zanieczyszczeń, w tym:

- Dwutlenek węgla CO<sup>2</sup> 5 051 kg
- Tlenki siarki SO<sub>x</sub> 463 kg
- Tlenki azotu NO<sub>x</sub> 8 717 kg
- Pyły stałe PM 2,5 9 kg

Wymiernych oszczędności nie dałoby się osiągnąć wyłącznie poprzez wdrażanie procedur i narzędzi. W okresie tym wykonano cykl audytów pod kątem wymiany źródeł światła w pomieszczeniach i strefach ogólnodostępnych oraz długim czasie świecenia na źródła LED. W efekcie podjęto decyzję o wymianie źródeł światła w trybie inwestycji o krótkim okresie zwrotu. Dokonano również wymiany opraw oświetlenia awaryjnego i ewakuacyjnego na systemy LED. Wprowadzono też procedury sterowania oświetleniem, wyłączania zbędnego oświetlenia oraz kontroli i raportowania w tym zakresie.

Z kolei, mając na uwadze oszczędność energii cieplnej, zainstalowano w poszczególnych obiektach generatory CIO<sup>2</sup>, pozwalające na optymalizację temperatur ciepłej wody użytkowej oraz uniknięcie przegrzewów termicznych. Uzupelniano i wymieniano izolacje termiczne instalacji cieplnych i chłodniczych. Wprowadzono też obowiązkowy freecooling oraz optymalizację czasu i temperatur załączania źródeł chłodu. Opracowano i wdrożono zalecenia odnośnie temperatur w pomieszczeniach i strefach dla okresów niskich i wysokich temperatur, a także towarzyszących im procedur kontroli i raportowania temperatur. Analogicznie opracowano i wdrożono instrukcje dla pokojowych dotyczące ustawienia temperatury w pokojach przygotowanych do wynajmu.

Aby z kolei zoptymalizować zużycie wody, zainstalowano ograniczniki przepływu wody w umywalkach, prysznicach i deszczownicach. Przeprowadzono również regulacje i kontrole wydajności wody w słuczkach.

Ważne z zarządczego punktu widzenia było również zainstalowanie podliczników zużycia poszczególnych rodzajów energii i wody w strefach dużego zużycia, umożliwiające np. właściwe rozliczanie dzierżawców pomieszczeń i stref. Również ekipy wykonujące modernizacje i remonty obiektów są obecnie rozliczane z zużycia energii i wody. Wprowadzono również systemy ograniczenia poboru mocy w strefach produkcji gastronomicznej.

Udało się również dokonać optymalizacji gospodarki odpadami, w tym m.in. zakupiono tzw. kompaktory. Pewnym ukoronowaniem działań, które namacalnie pokazały pro-środowiskowe podejście Grupy Orbis, było organizowanie warzywnych i ziołowych ogródków przy hotelach.

W najbliższych latach planujemy wprowadzanie nowych rozwiązań i technologii, optymalizujących zużycie energii, a także zwiększających efektywność odzysku wody i energii, w tym szersze wykorzystanie wód opadowych i tzw. wody szarej. Myślimy również o szerszym wykorzystaniu energii z odnawialnych źródeł, w tym energii solarnej oraz o pozyskiwaniu energii w kogeneracji. Zgodnie z przyjętą polityką nowe hotele własne będą budowane w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju i certyfikowane w systemie BREEAM.

W istniejących obiektach planujemy kolejne modernizacje węzłów energetycznych oraz wymianę starych urządzeń i instalacji o zbyt dużych stratach. Chcemy też zmniejszać straty energii przez polepszenie izolacyjności obiektów. Będziemy również konsekwentnie poprawiać dyscyplinę eksploatacji obiektów.

## Emisja substancji zubożających warstwę ozonową

### G4-EN20

Wszystkie hotele należące do Orbis S.A. w Polsce są wprowadzone do systemu KOBIZE oraz do Centralnego Rejestru Operatorów. Na bieżąco odbywają się kontrole szczelności systemu, ewentualne uzupełnianie ubytków jest uwzględniane w raportach i opłatach do Urzędów Marszałkowskich. Eksploatujemy kotłownie gazowe z kotłami o wysokiej sprawności oraz wyposażone w palniki niskoemisyjne. Firmy serwisujące urządzenia chłodnicze posiadają wymagane certyfikaty.

## Gospodarka odpadami

### G4-EN23

Całkowita ilość odpadów wytworzonych i przekazanych uprawnionym operatorom wynosiła 226 Mg. Nie prowadzimy składowania i utylizacji odpadów. Wszystkie odpady są przekazywane do uprawnionych firm, otrzymujemy karty przekazania odpadów, prowadzimy ewidencję odpadów w poszczególnych kategoriach na poziomie hoteli. Odpady gastronomiczne, oleje gastronomiczne oraz zawartość separatorów są odbierane przez uprawnionych do tego operatorów. Odzysk odpadów opakowaniowych jest realizowany przez koncesjonowaną organizację pożytku publicznego (KOBA Kraków). Podanie ilości odpadów w poszczególnych kategoriach wymagałoby ściągania sprawozdań złożonych przez hotele do lokalnych Urzędów Marszałkowskich, poza tym nie obejmowałoby odpadów komunalnych (deklaracje dotyczą pojemności). Zakupiliśmy i uruchomiliśmy kompaktory do odpadów.

# SPECYFIKACJA RAPORTU

**G4-17**

Raport, który oddajemy w Państwa ręce jest pierwszym raportem niefinansowym publikowanym przez Grupę Orbis. Raport jest raportem otwarcia, który prezentuje aktualny obraz Spółki, jak również cele, jakie stawia sobie ona w obszarze społecznej odpowiedzialności w ramach nowoprzyjętego programu Planet 21 na lata 2016-2020. Wskazuje najważniejsze inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju podjęte w ramach pierwszego Programu Planet 21 realizowanego w latach 2011-2015. Kolejne raporty, których publikacja planowana jest w cyklu rocznym, będą formą rozliczenia wyników i stopnia realizacji celów strategicznych w obszarze ekonomicznym, społecznym oraz środowiskowym.

**G4-33**

Raport został opracowany zgodnie z oczekiwaniami Standardu Informacji Niefinansowych (SIN). Jednocześnie spełnia on wymagania raportu opracowanego w oparciu („in accordance”) o wytyczne GRI G4, w podstawowej opcji („Core”). Raport nie był weryfikowany przez biegłego rewidenta.

**G4-18**

**G4-19**

**G4-24**

**G4-25**

**G4-26**

Zgodnie z podejściem wskazywanym przez normę PN-ISO 26000 Grupa Orbis zidentyfikowała kluczowe grupy interesariuszy oraz najważniejsze obszary odpowiedzialności. W efekcie zdecydowano się wyodrębnić następujące podstawowe grupy:



## Dialog w Grupie Orbis

Z poszczególnymi z tych grup prowadzony jest dialog, głównie na poziomie operacyjnym. Jego częstotliwość i forma zależą bezpośrednio od charakteru danej grupy i relacji.

Przyjęta przez nas Karta Etyki i CSR stanowi dobrowolną samoregulację naszej grupy kapitałowej w zakresie dialogu z otoczeniem. Wobec pracowników zobowiązujemy się m.in. do systematycznego przeprowadzania corocznej rozmowy oceniającej z każdym pracownikiem, udostępnienia każdemu pracownikowi klarownych informacji na temat jego/jej praw, obowiązków i przywilejów oraz uwzględnianie wpływu, jaki każda zmiana wywiera na pracowników przy realizacji projektów reorganizacji lub restrukturyzacji. Zapewniamy poszanowanie aktów prawnych dotyczących wolności zrzeszania się, a tym samym niesprzeciwiania się ani niestawiania przeszkód w procedurze tworzenia organizacji związkowych, terminów konsultacji z interesariuszami i przedstawicielami, zwłaszcza w przypadkach reorganizacji, restrukturyzacji lub procedur dyscyplinarnych. Zapewniamy również, że pracownicy mogą się swobodnie wypowiadać na terenie przedsiębiorstwa w sprawach związanych z warunkami wykonywania działalności zawodowej.

Dziesiątki tysięcy naszych gości corocznie bierze udział w badaniu ankietowym on-line, w którym mogą ocenić stopień zadowolenia z naszych usług. Wyniki ankiety pozwalają nam również na monitorowanie skłonności do polecenia naszych hoteli innym klientom (wskaźnik NPS). Jednocześnie staramy się też monitorować opinie naszych klientów każdego dnia, niezależnie od tego jak długo i w jakiej lokalizacji są naszymi gośćmi. Tego typu opinie są dla menedżerów poszczególnych marek niezwykle cenne i dzięki klientom, którzy poświęcili swoją uwagę i czas by się podzielić z nami uwagami, możemy usprawniać naszą działalność i wychodzić naprzeciw zmieniającym się oczekiwaniom - np. program „Gwarancji satysfakcji” realizowany przez markę ibis, to zobowiązanie do rozwiązania w ciągu 15 minut problemu powstałego z winy hotelu, (jeśli hotel jest odpowiedzialny za usterkę i nie usunie jej w kwadrans, gość otrzymuje bezpłatny nocleg lub śniadanie).

Jeżeli chodzi o pracowników, obok regularnego, corocznego badania opinii i satysfakcji pracowników, prowadzone są też regularne spotkania dialogowe z przedstawicielami związków zawodowych oraz spotkania informacyjne i konsultacyjne z Radą Pracowników Orbis S.A. Uzupełnieniem tych działań jest otwarta komunikacja, którą wspiera tak intranet Grupy Orbis, jak i kwartalnik pracowniczy w elektronicznej formie „e-Panorama Orbisu”.

Z kolei z inwestorami o naszych wynikach rozmawiamy, tak podczas bezpośrednich spotkań zarządu z inwestorami, czy podczas konferencji i telekonferencji towarzyszących publikacji wyników okresowych, jak również poprzez bieżące kontakty Działu Relacji Inwestorskich z uczestnikami rynku oraz serwis relacji inwestorskich, przygotowany w oparciu o standardy Dobrych Praktyk rekomendowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie. Otwartej komunikacji z inwestorami służy także współpraca ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych i Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych oraz agencją ratingową Fitch, która corocznie przedstawia swoje oceny ratingowe spółki.

Z kolei zupełnie inny charakter ma dialog ze społecznościami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi, z którymi najczęściej pracujemy nad bardzo konkretnymi problemami i wypracowujemy wspólnie najlepsze rozwiązania.

W oparciu o wytyczne wieloletniej strategii, tj. priorytetów Programu Planet 21, zdefiniowana została zawartość raportu (wskaźniki istotne). Głęboka analiza oczekiwań interesariuszy, towarzysząca tworzeniu Programu Planet 21 gwarantuje w naszej ocenie zgodność z fundamentalnymi zasadami odnoszącymi się do definiowania zawartości raportów niefinansowych (zasadom materialności, kompletności i uwzględnienia interesariuszy). Odniesienie się do normy PN-ISO 26000 jest gwarancją zachowania kontekstu zrównoważonego rozwoju.

W efekcie jako istotne dla Grupy Orbis uznano następujące aspekty społecznej odpowiedzialności:

## G4-33

	Aspekt społeczny lub środowiskowy	Aspekty oddziaływania i odpowiadające mu wskaźniki GRI G4
Odpowiedzialność ekonomiczna	1. Wzmacnianie partnerstwa i współpracy z naszymi kluczowymi interesariuszami 2. Rozwój odpowiedzialnych i innowacyjnych usług 3. Gwarantowanie całkowicie etycznego podejścia i transparentnych systemów zarządzania	G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5 G4-SO8
Odpowiedzialność środowiskowa	4. Odniesienie się do łagodzenia skutków zmian klimatu w naszych ofertach 5. Zmniejszanie bezpośredniego i pośredniego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne 6. Uczynienie jakości naszych usług i produktów (w odniesieniu do kwestii ochrony środowiska naturalnego) dźwignią dla wyników finansowych	G4-EN3, G4-EN5, G4-EN6 G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18 G4-EN20 G4-EN23 G4-EN29 G4-EN32
Spółeczna odpowiedzialność	7. Zapewnienie zdrowego, elastycznego i innowacyjnego środowiska pracy, które wzmacnia dobrostan naszych pracowników 8. Promowanie różnorodności, równych szans i zdolności zatrudnienia naszych zespołów 9. Upoważnienie naszych pracowników do rozwijania umiejętności CSR	G4-LA1, G4-LA3 G4-LA6, G4-LA9, G4-HR3, G4-HR11
Odpowiedzialność cywilna	10. Promowanie wiedzy i zakresu działań CSR w środowisku zawodowym sektora nieruchomości 11. Propagowanie rozwoju lokalnej gospodarki 12. Wspieranie inicjatyw solidarnościowych	G4-SO1,

## Kontakt

W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z wynikami ekonomicznymi, społecznymi lub środowiskowymi Grupy ORBIS prosimy o kontakt:

Katarzyna Nowak

Corporate Communication & CSR Manager

Orbis SA

ul. Bracka 16,

00-028 Warszawa,

[katarzyna.nowak@accor.com](mailto:katarzyna.nowak@accor.com)

Wszelkie uwagi, opinie i komentarze na temat naszego działania w kontekście zrównoważonego rozwoju, w tym m.in. dotyczące zakresu naszej sprawozdawczości, będą dla nas niezwykle cenne.



# DANE NIEFINANSOWE

## PODSTAWOWE WIELKOŚCI DOTYCZĄCE GRUPY ORBIS

G4-9  
G4-10

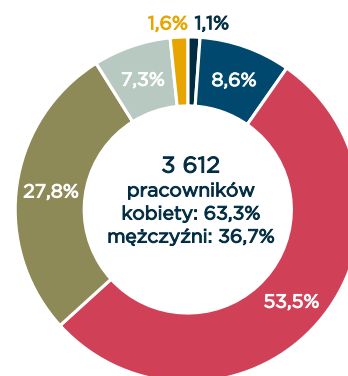
	2015	2016
Przeciętna liczba pracowników (własnych)	3 791	3 612
Przeciętna liczba pracowników firm zewnętrznych pracujących na rzecz i na terenie hoteli Grupy Orbis	570	750
Liczba hoteli	108	116
Liczba pokoi	18 824	19 741
Przychód netto ze sprzedaży (w tys. zł)	1 262 726	1 382 879
Wynik finansowy (zysk) netto (w tys. zł)	181 582	207 147
Suma aktywów (w tys. zł)	2 483 896	2 860 135
Kapitały własne (w tys. zł)	1 783 288	1 950 676
Cena akcji na 31.12	61,40 zł	73 zł
Liczba akcji w obrocie	46 077 008	46 077 008
Kapitalizacja giełdowa (na 31.12)	2 829 128 291	3 363 621 584

## DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I PRACOWNIKÓW

G4-9  
G4-10

### Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg płci i stanowiska

	mężczyźni	kobiety	razem
na stanowiskach operacyjnych	1 005	1 934	2 939
na stanowiskach kierowniczych	263	310	573
na wyższych stanowiskach kierowniczych	59	41	100
<b>razem</b>	<b>1 327</b>	<b>2 285</b>	<b>3 612</b>



	2016															Łącznie
	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Litwa	Litwa	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	
	Biuro Zarządu	ibis Budget	ibis	ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel	Ibis	Novotel	Biuro regionalne	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel		
kobiety na stanowiskach operacyjnych	88	89	239	16	366	499	160	27	55	41	56	26	144	129	1 934	
kobiety na stanowiskach kierowniczych	59	17	37	3	54	63	21	4	8	4	11	5	10	14	310	
kobiety na wyższych stanowiskach kierowniczych	11	5	6	1	4	5	0	1	0	5	2	1	1	0	41	
mężczyźni na stanowiskach operacyjnych	32	13	83	2	218	269	119	5	20	7	29	10	95	105	1 005	

Orbis  
Hotel Group

mężczyźni na stanowiskach kierowniczych	32	11	35	3	50	50	24	2	2	5	12	4	14	19	263
mężczyźni na wyższych stanowiskach kierowniczych	13	2	6	0	8	8	3	0	1	6	3	2	2	5	59
Pracownicy ogółem	235	136	405	24	700	895	327	39	86	68	114	48	265	272	3 612

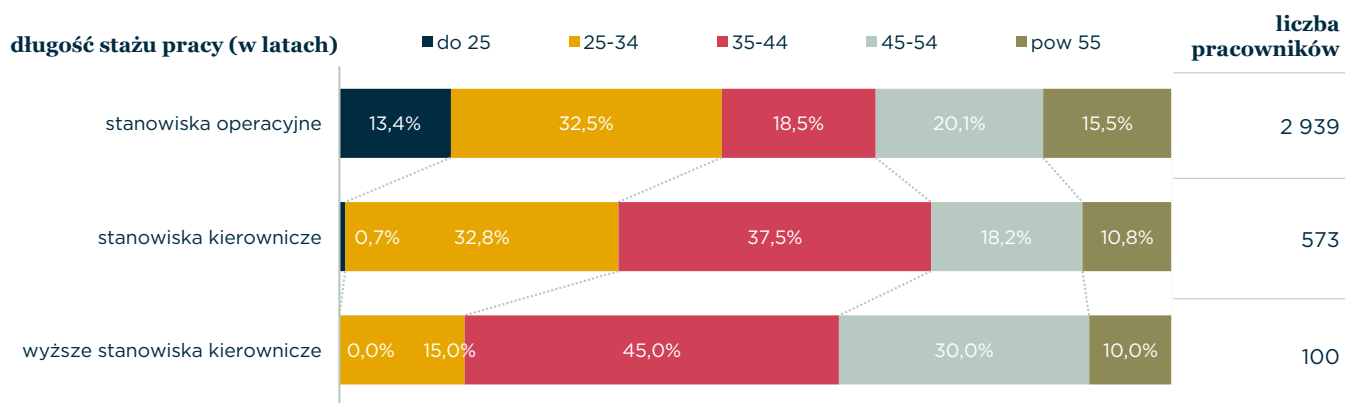
## Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg stażu pracy

długość stażu pracowników	liczba pracowników
poniżej 6 miesięcy	436
od 6 miesięcy do 2 lat	684
od 2 lat do 5 lat	524
od 5 lat do 10 lat	632
od 10 lat do 20 lat	555
powyżej 20 lat	780



	2016															Łącznie
	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Litwa	Litwa	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	
	Biuro Zarządu	ibis Budget	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel	Ibis	Novotel	Biuro regionalne	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel		
liczba pracowników ze stażem poniżej 6 miesięcy	10	21	77	2	84	100	44	8	21	6	1	7	37	18	436	
liczba pracowników ze stażem od 6 miesięcy do 2 lat	23	49	92	5	101	156	73	14	20	8	48	11	45	38	684	
liczba pracowników ze stażem od 2 lat do 5 lat	42	28	81	3	73	99	67	14	21	9	19	7	24	37	524	
liczba pracowników ze stażem od 5 lat do 10 lat	64	25	74	3	117	122	60	1	15	12	17	5	55	62	632	
liczba pracowników ze stażem od 10 lat do 20 lat	56	11	76	0	91	101	17	2	9	23	19	15	65	72	555	
liczba pracowników ze stażem powyżej 20 lat	40	2	5	11	233	317	66	0	0	9	11	3	38	44	780	
Pracownicy ogółem	235	136	405	24	700	895	327	39	86	68	114	48	265	272	3 612	

## Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku wg wieku i stanowiska



	2016															Łącznie
	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Litwa	Litwa	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	
liczba pracowników	Biuro Zarządu	ibis Budget	ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel	Ibis	Novotel	Biuro regionalne	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel		
operacyjnych w wieku poniżej 25 lat		1	20	78	2	66	78	35	13	21	2	19	4	29	25	393
operacyjnych w wieku 25-34 lat		26	49	136	4	157	231	114	10	26	18	23	12	73	77	955
operacyjnych w wieku 35-44 lat		48	14	50	3	99	111	43	3	11	20	16	7	63	57	544
operacyjnych w wieku 45-54 lat		26	14	34	7	139	188	38	2	9	4	20	9	49	51	590
operacyjnych w wieku powyżej 55 lat		18	5	23	2	124	161	49	4	8	4	6	4	25	24	456
na stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat		0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	4
na stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lat		27	11	33	2	29	33	22	4	4	2	9	1	3	8	188
na stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lat		45	9	24	3	39	34	16	1	5	5	5	5	12	12	215
na stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lat		13	6	12	1	18	26	4	0	0	2	7	0	6	10	104
na stanowiskach kierowniczych w wieku powyżej 55 lat		6	2	2	0	17	18	3	1	1	0	2	3	3	3	62
na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku poniżej 25 lat		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 25-34 lat		2	4	3	0	1	4	0	0	0	2	0	0	0	0	15
na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 35-44 lat		12	3	7	1	3	6	2	1	1	5	2	0	0	3	45
na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku 45-54 lat		8	0	2	0	4	2	1	0	0	5	3	2	2	2	30
na wyższych stanowiskach kierowniczych		2	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	1	1	0	10

w wieku powyżej 55 lat

na stanowiskach operacyjnych	120	101	321	17	584	768	279	32	75	47	86	36	239	234	2 939
na stanowiskach kierowniczych	91	28	72	6	104	114	45	6	10	9	24	9	24	33	573
na wyższych stanowiskach kierowniczych	23	7	12	1	12	13	3	1	1	11	5	3	3	5	100
Pracownicy ogółem	235	136	405	24	700	895	327	39	86	68	114	48	265	272	3 612

## Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku osób niepełnosprawnych

	2016														Łącznie
	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Litwa	Litwa	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	
	Biuro Zarządu	ibis Budget	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel	Ibis	Novotel	Biuro regionalne	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	
Liczba pracowników niepełnosprawnych	2	0	2	0	6	4	1	0	0	2	7	2	14	14	56

G4-LA1

## Przyjęcia i odejścia pracowników

	2016														Łącznie
	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Polska	Litwa	Litwa	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	Węgry	
	Biuro Zarządu	ibis Budget	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	Sofitel	Ibis	Novotel	Biuro regionalne	Ibis	Ibis Styles	Mercure	Novotel	
liczba nowych pracowników w wieku poniżej 25 lat	2	19	97	1	93	106	32	24	39	2	13	8	29	18	483
liczba nowych pracowników w wieku 25-34 lat	13	16	51	1	78	99	43	9	10	4	11	5	18	10	368
liczba nowych pracowników w wieku 35-44 lat	6	5	16	1	24	36	12	2	7	3	6	1	19	2	140
liczba nowych pracowników w wieku 45-54 lat	1	4	15	2	12	11	7	2	10	0	4	7	19	6	100
liczba nowych pracowników w wieku powyżej 55 lat	0	1	6	0	2	7	1	1	3	0	3	2	9	1	36
Nowi pracownicy ogółem	22	45	185	5	209	259	95	38	69	9	37	23	94	37	1 127
liczba odejść związanych z rezygnacją pracownika	2	5	23	0	28	36	24	23	58	1	7	15	22	19	263
liczba odejść ze względu na zakończenie niepłatnego kontraktu	0	4	13	0	9	8	4	1	3	2	1	1	1	2	49
liczba odejść związanych ze zwolnieniem ze strony pracodawcy	13	23	87	2	66	120	33	0	2	7	15	0	46	10	424
liczba odejść związanych ze zwolnieniami grupowymi	1	0	0	0	1	14	2	0	0	0	0	0	0	0	18
liczba odejść związanych z przejściem na emeryturę	2	0	1	0	10	11	1	0	0	1	2	0	0	2	30
liczba odejść z innych przyczyn	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6
Odejścia ogółem	21	32	124	2	115	190	64	24	63	11	25	16	70	33	790

## G4-LA6

## Nieobecności, wypadki przy pracy, wskaźniki wypadkowości

	2016														Łącznie
	Polska Biuro Zarządu	Polska ibis Budget	Polska Ibis	Polska Ibis Styles	Polska Mercure	Polska Novotel	Polska Sofitel	Litwa Ibis	Litwa Novotel	Węgry Biuro regionalne	Węgry Ibis	Węgry Ibis Styles	Węgry Mercure	Węgry Novotel	
Liczba dni nieobecności spowodowanych względami zdrowotnymi	1417	960	5227	238	9011	10796	3508	303	508	448	529	129	1 932	1 093	36 099
Liczba dni nieobecności spowodowanych wypadkami przy pracy	3	2	50	0	365	705	34	0	10	0	3	3	180	5	1 360
Liczba nieusprawiedliwionych dni nieobecności	0	0	24	0	77	102	16	6	3	0	104	35	96	99	562
Liczba wypadków przy pracy skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	0	1	4	0	7	17	4	0	1	0	1	1	3	1	40
Liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	1	0	0	0	1	6	2	0	0	0	1	0	1	0	12
Wskaźnik częstości wypadków (liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych)	0,71	1,24	1,67	-	1,69	3,18	2,05	-	1,96	-	1,47	3,55	1,90	0,61	1,86
Wskaźnik ciężkości wypadków (przeciętna nieobecność w pracy spowodowana wypadkiem przy pracy)			12,5		52,1	41,5	8,5		10,0		3,0	3,0	60,0	5,0	34,0
Liczba wypadków przy pracy skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liczba wypadków komunikacyjnych skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

## G4-LA9

## Liczba godzin szkoleń (Polska i kraje bałtyckie)

	2016			Łącznie	
	Liczba godzin szkoleń w ramach Académie AccorHotels	Liczba godzin szkoleń w ramach AccorHotels Managers	Liczba godzin szkoleń dostarczonych przez zewnętrznych dostawców		
Centrala		5 240	10	360	5 610
Ibis		4 732	226	1 900	6 858
Ibis budget		1 504	106	708	2 318
ibis Styles		90	10	61	161
Mercure		6 820	1 296	2 357	10 473
Novotel		9 770	5 660	1 986	17 416
Sofitel		8 565	566	20	9 151
Łącznie		34 056	7 155	7 391	48 602

## SKŁAD CIAŁ ZARZĄDCZYCH

LA-12

Imię i nazwisko	Płeć	Obcokrajowiec	Rok urodzenia
<b>Zarząd Orbis</b>			
Gilles Clavie (Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny)	mężczyzna	tak	1969
Ireneusz Węglowski (Wiceprezes Zarządu)	mężczyzna	nie	1955
Marcin Szewczykowski (Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy)	mężczyzna	nie	1971
Dominik Sołtysik (Członek Zarządu)	mężczyzna	nie	1975
<b>Rada Nadzorcza</b>			
Bruno Coudry,	mężczyzna	tak	1950
Artur Gabor (niezależny członek Rady Nadzorczej),	mężczyzna	nie	1960
Christian Karaoglanian	mężczyzna	tak	1951
Jacek Kseń (niezależny członek Rady Nadzorczej)	mężczyzna	nie	1949
Jean-Jacques Morin	mężczyzna	tak	1960
Jan Ozinga (Przewodniczący Rady Nadzorczej)	mężczyzna	tak	1964
Laurent Picheral	mężczyzna	tak	1965
Andrzej Procajło	mężczyzna	nie	1952
Andrzej Przytuła	mężczyzna	nie	1951

## DANE DOTYCZĄCE WPŁYWU NA ŚRODOWISKO NATURALNE

G4-EN3  
G4-EN15  
G4-EN16

**Zużycie paliw, energii elektrycznej, ciepłej, szacowana emisja CO2 związana z ich zużyciem**

kategoria	Zużycie paliw i energii w 2016 r.						Szacowana emisja CO <sub>2</sub> w 2016 r.	
	j.m.	2016	j.m.	2016	j.m.	2016	j.m.	2016
olej napędowy (ON)	Mg	4,93	l	5 847	GJ	0,25	Mg	433
benzyna	Mg	60,50	l	81 674	GJ	3,65	Mg	6 052
energia elektryczna	kWh	52 271 509	GJ	188 177	GJ	188 177	Mg	34 429
energia za spalania gazu ziemnego	kWh	12 969 452	GJ	46 690	GJ	46 690	Mg	2 619
energia ciepła (ciepło miejskie)	kWh	52 738 736	GJ	189 859	GJ	189 859	Mg	17 961
<b>Łącznie</b>					<b>GJ</b>	<b>424 731</b>	<b>Mg</b>	<b>61 494</b>

G4-EN5  
G4-EN18

**Efektywność energetyczna i efektywność emisji**

	j.m.	2016
Całkowite zużycie energii	GJ	424 731
Całkowita szacowana emisja CO <sub>2</sub>	Mg	61 494
Efektywność energetyczna (Całkowite zużycie energii/pokój hotelowy)	GJ/pokój	21,37548
Emisyjność (Całkowita szacowana emisja CO <sub>2</sub> /pokój hotelowy)	Mg/pokój	3,09

# INDEKS GRI

Wsk.	zakres ● - całościowy ◐ - częściowy ○ - nie raportowany /nie dotyczy	str.	audyt	Wytyczne GRI	Obszar wg ISO 26000	Zasada UN Global Compact	Komentarz / Opis
<b>Strategia i analiza</b>							
G4-1	●			Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	4,7 6.2. 7,4,2 6.2.		[List Prezesa]
G4-2	●			Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk			[List Prezesa]
<b>Profil organizacji</b>							
G4-3	●			Nazwa organizacji	6.3.10 6.4.1	7 1-10	Orbis S.A. [okładka - tył]
G4-4	●			Główne marki, produkty i/lub usługi	6.4.2 6.4.3		[Model biznesowy i strategia]
G4-5	●			Lokalizacja siedziby głównej organizacji	6.4.4 6.4.5 6.8.5		ul. Bracka 16 00-028 Warszawa, Polska [okładka - tył]
G4-6	●			Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	7.8		[Model biznesowy i strategia]
G4-7	●			Forma własności i struktura prawna organizacji			Spółka akcyjna, notowana na Giełdzie papierów Wartościowych w Warszawie [Historia Orbisu]
G4-8	●			Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów			[Model biznesowy i strategia]
G4-9	●			Skala działalności			[Tabele z danymi niefinansowymi]
G4-10	●			Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy		8	[Tabele z danymi niefinansowymi]
G4-11	●			Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi		8	[Wsparcie różnorodności pracowników i integrowanie ich wokół wspólnego celu]
G4-12	●			Opis łańcucha wartości			[Łańcuch dostaw]

G4-13	●	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości		Brak tego typu zmian.
G4-14	●	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.		Mając na uwadze charakter oddziaływania spółki na środowisko, zasada ostrożności ma w spółce ograniczone zastosowanie. Niemniej w przypadku gdyby doszło do sytuacji, w której potencjalne rozwiązanie czy działalność pozostawiały wątpliwości odnośnie szkodliwości dla środowiska, zasada ostrożności będzie stosowana.
G4-15	●	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy		[Partnerstwo jako filozofia biznesu i jego rozwoju]
G4-16	●	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/ międzynarodowych organizacjach		[Partnerstwo jako filozofia biznesu i jego rozwoju]
Identyfikacja aspektów materialnych i ograniczeń				
G4-17	●	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	5.2 7.3.2	[Specyfikacja raportu]
G4-18	●	Proces definiowania treści raportu	7.3.3 7.3.4	[Specyfikacja raportu]
G4-19	●	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego		[Specyfikacja raportu]
G4-20	●	Istotność zidentyfikowanych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego dla poszczególnych podmiotów biznesowych		[Specyfikacja raportu]
G4-21	●	Ograniczenia raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego, z uwzględnieniem podmiotów, spoza organizacji		[Specyfikacja raportu]
G4-22	●	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)		Nie dotyczy - jest to pierwszy raport spółki.
G4-23	●	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie		Nie dotyczy - jest to pierwszy raport spółki.
Zaangażowanie interesariuszy				
G4-24	●	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	5.3	[Specyfikacja raportu]



G4-25	●	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację				[Specyfikacja raportu]
G4-26	●	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy				[Specyfikacja raportu], [Karta Etyki i CSR]
G4-27	●	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie				[Podejście zarządcze do zrównoważonego rozwoju]
Profil raportu						
G4-28	●	Okres raportowania (np. rok obrotowy/ /kalendarzowy)	5.3 7.5.3			Rok finansowy / kalendarzowy: 01.01.2016-31.12.2016
G4-29	●	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	7.6.2.			Jest to pierwszy raport spółki.
G4-30	●	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)				roczny
G4-31	●	Osoba kontaktowa				[Specyfikacja raportu]
G4-32	●	Indeks CSR				[Indeks GRI]
G4-33	●	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym				[Specyfikacja raportu]
Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie						
G4-34	●	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	6.2 7.4.3 7.7.5	1-10	16	[Podejście zarządcze do zrównoważonego rozwoju]
Etyka i rzetelność						
G4-56	●	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki.	4.4 6.6.3	1-10	16	[Fundament wartości] [Zapewnienie mechanizmów prewencji zachowań nieetycznych]
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM						
Energia						
EN DMA		Podejście zarządcze				[Zapewnienie niskoemisyjności nowobudowanych budynków]

G4-EN3	●	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	6.5.4	8	7, 8, [Dane niefinansowe] 12, 13
G4-EN5	●	Efektywność energetyczna			7, 8, [Dane niefinansowe] 12, 13
G4-EN6	●	Zmniejszenie zużycia energii	6.5.4 6.5.5		7, 8, [Zapewnienie niskoemisyjności nowobudowanych budynków] 12, 13
Gospodarka wodna					
G4-EN8	●	Całkowity pobór wody według źródła	6.5.4		6 [Gospodarka wodna]
Emisje EN DMA		Podejście zarządcze			[Zapewnienie niskoemisyjności nowobudowanych budynków]
G4-EN15	●	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi (Scope 1)	6.5.5		3, [Dane niefinansowe] 12, 13, 14, 15
G4-EN16	●	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi (Scope 2)	6.5.5		3, [Dane niefinansowe] 12, 13, 14, 15
G4-EN18	●	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	6.5.5		13, [Dane niefinansowe] 14, 15
G4-EN20	●	Emisje substancji zubożających warstwę ozonową	6.5.3 6.5.5		3, [Emisja substancji zubożających warstwę ozonową] 12
Odpady					
G4-EN23	●	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	6.5.3		3, 6, [Gospodarka odpadami] 12,
Zgodność					
G4-EN29	●	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	4.6		16 W roku 2016, nie było kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska oraz sankcji pozafinansowych z tego tytułu.
Ocena środowiskowa dostawców					
EN DMA		Podejście zarządcze			[Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi]
G4-EN32	●	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych	6.3.5 6.6.6 7.3.1		[Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi]

WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM

Miejsce pracy: zatrudnienie						
LA DMA		Podjęcie zarządcze			-	[Wsparcie różnorodności pracowników i integrowanie ich wokół wspólnego celu]
G4-LA1	●	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, według grup wiekowych, płci i regionu	6.4.3		5, 8	[Dane niefinansowe]
Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)						
LA DMA		Podjęcie zarządcze (w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy)				[Wsparcie różnorodności pracowników i integrowanie ich wokół wspólnego celu]
G4-LA6	●	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów	6.4.6 6.8.8		3, 8	[Dane niefinansowe]
Miejsce pracy: szkolenia						
G4-LA9	●	Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika		1, 6	4, 5, 8	[Dane niefinansowe]
Miejsce pracy: różnorodność i równość szans						
G4-LA12	●	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	6.2.3 6.3.7 6.3.10 6.4.3	1, 6	5, 8	[Dane niefinansowe]
Ocena dostawców						
G4-LA14	●	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów pracowniczych	6.3.5 6.4.3 6.6.6 7.3.1		5, 8, 16	[Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi]
Prawa człowieka: procedury odnośnie zamówień i inwestycji						
HR DMA		Podjęcie zarządcze			1-6	[Karta Etyki i CSR] [Wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań we współpracy z partnerami biznesowymi] [Ścisła współpraca z lokalnymi społecznościami]
G4-HR3	●	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3		5, 8, 16,	Nie stwierdzono.
Społeczność lokalna						
SO DMA		Podjęcie zarządcze			10	[Ścisła współpraca z lokalnymi społecznościami]
			6,			

			7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5				
G4-SO1	●	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	6.3.9 6.5.1 6.5.2 6.5.3 6.8	-			[Ścisła współpraca z lokalnymi społecznościami] [Zaangażowanie naszych gości w zrównoważony rozwój] [Miejskie ogrody i skracanie łańcucha dostaw]
G4-SO4	●	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	6.6.1 6.6.2 6.6.3 6.6.6	10			[Karta Etyki i CSR]
G4-SO5	●	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	6.6.1 6.6.2 6.6.3	10			[Karta Etyki i CSR]
<b>Udział w życiu publicznym</b>							
G4-SO6	●	Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów	6.6.1 6.6.2 6.6.4.	10	16	0 zł (byłaby to działalność nielegalna)	
<b>Zgodność z regulacjami</b>							
G4-SO7	●	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.	6.6.1 6.6.2 6.6.5 6.6.7	-	16	Wobec spółki nie toczyły się żadne postępowania.	
G4-SO8	●	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	4.6		16	Na spółkę nie nałożono sankcji ani kar.	
<b>Odpowiedzialność za produkt: zdrowie i bezpieczeństwo klienta</b>							
PR DMA		Podejście zarządcze	6, 7.3.1, 7.4.3, 7.7.3, 7.7.5	1, 8 1	1 -	[Oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych]	

G4-PR1	●	Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom	6.7.1 6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8			[Oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków przy jednoczesnej redukcji odpadów żywnościowych]
G4-PR2	●	Ciągła liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia, z uwzględnieniem rodzaju skutków	4.6 6.7.1 6.7.2 6.7.4 6.7.5 6.8.8	16		Nie stwierdzono.
G4-PR4		Przypadki niezgodności z regulacjami odnośnie informacji o produktach i usługach		16		Nie stwierdzono.
G4-PR5	●	Praktyki związane z zapewnieniem satysfakcji klienta, w tym wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta	6.7.1 6.7.2 6.7.6			
Odpowiedzialność za produkt: zgodność z regulacjami						
G4-PR9	●	Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług.	4.6 6.7.1 6.7.2 6.7.6.	-	16	Na spółkę nie nałożono sankcji ani kar.

G4-3  
G4-5  
G4-7

Orbis S.A.

Biuro Zarządu  
ul. Bracka 16  
00-028 Warszawa,  
Polska

+48 22 829 39 69  
+48 22 827 33 01

[www.orbis.pl](http://www.orbis.pl)