

Raport

społecznej
odpowiedzialności
za rok 2018



Spis treści

List Prezesa

102-14

Szanowni Państwo,

Już po raz trzeci publikujemy raport pozafinansowy, opisujący kluczowe społeczne i środowiskowe aspekty działań Grupy Orbis. Opierając się na uznawanych międzynarodowo standardach raportowania GRI (Global Reporting Initiative), niniejsze sprawozdanie daje wgląd w kwestie związane z ekologiczną i społeczną odpowiedzialnością w działalności firmy. Raport obejmuje rok 2018 i jest kontynuacją naszych sprawozdań za lata 2017 i 2016, które były pierwszymi tego typu opracowaniami stworzonymi w branży hotelarskiej w Polsce i w tej części Europy.

KWESTIE ETYCZNE I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU NA KAŻDYM POZIOMIE DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ

Zrównoważony rozwój i zgodność z zasadami etyki decydują o reputacji, wiarygodności i rozwoju marek Orbis oraz AccorHotels. Widzimy jasno, że perspektywa pozafinansowa staje się coraz ważniejsza. Wszystkie osoby związane z Orbis, zaczynając od pracowników, poprzez akcjonariuszy, na usługodawcach, analitykach i klientach kończąc, oczekują przejrzystości, którą zapewniamy. Z naszym partnerem strategicznym i dominującym akcjonariuszem, AccorHotels, dzielimy te same wartości i standardy. Dlatego też w tym roku poszliśmy o krok dalej. Dla naszych pracowników uruchomiliśmy platformę umożliwiającą raportowanie i zgłaszanie naruszeń.

„PLANET 21”, DZIAŁANIA NA RZECZ POZYTYWNEGO HOTELARSTWA

Program zrównoważonego rozwoju „Planet 21” jest narzędziem stworzonym dla hotelarzy, które można łatwo wdrożyć w każdym hotelu działającym pod marką należącą do AccorHotels. Program skupia się na 6 ważnych obszarach codziennego życia hotelu: gościach, partnerach, społeczności lokalnej, budownictwie niskoemisyjnym, zdrowym i zrównoważonym jedzeniu oraz pracownikach. W 2018 r. 90% hoteli Grupy Orbis (własnych, zarządzanych i franczyzowych – wszystkie modele biznesowe łącznie) przedstawiało swoje działania i zobowiązania zgodnie z programem „Planet 21”.

NOWA KULTURA KORPORACYJNA, KTÓRA PRZYNOŚI EFEKTY

Jako duży, międzynarodowy pracodawca pragniemy tworzyć standardy dobrego zatrudnienia i dbania o różnorodność w miejscu pracy. Rynek pracy w tej części Europy jest trudny i bardzo konkurencyjny, jednak wprowadzenie programu *Heartist™* i zmiany kultury korporacyjnej we wszystkich 133 hotelach Accor w Europie Wschodniej dają już drugi rok z rzędu dobre efekty. W ankiecie zaangażowania pracowników Orbis za rok 2018 odnotowaliśmy wzrost wskaźnika partycypacji, który wyniósł 91% i zwiększenie o 4 punkty procentowe wskaźnika zaangażowania

(wzrost do 72%). Zadowolenie pracowników pozostaje jednym z naszych najważniejszych priorytetów, biorąc pod uwagę, że dążymy do tego, aby nasze hotele były miejscami pełnymi pozytywnych emocji.

POZYTYWNE HOTELARSTWO: PRACOWNICY, GOŚCIE, PARTNERZY BIZNESOWI, ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I DOSTAWCY - WSZYSCY WSPIERAJĄ NASZE ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ SPOŁECZNEJ I EKOLOGICZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Jesteśmy odbiorcą licznych towarów i usług. Dlatego też staramy się rozwijać współpracę z dostawcami, ale i dodatkowo dzielimy się z nimi wiedzą o etyce i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR). W 2018 r. 30% rekomendowanych dostawców Orbis objętych było audytem środowiskowym i społecznym. Staramy się tak kształtować nasze relacje z partnerami, aby były okazją do zaangażowania ich w nasze działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zmniejszamy nasz ślad ekologiczny m.in. redukując emisję, zużycie wody i energii oraz zapobiegając marnowaniu żywności. Testujemy nowe technologie, nowe instalacje i aktywnie szukamy nowych, niskoemisyjnych rozwiązań. Zgodnie z Kartą Zdrowej i Zrównoważonej Żywności hoteli Accor, gwarantujemy, że nasze posiłki są przygotowywane

na bazie lokalnych, zrównoważonych i pełnowartościowych odżywczo produktów. Odpowiedzialne hotelarstwo to dla nas również zapobieganie i walka z takimi problemami jak wykorzystywanie seksualne nieletnich w turystyce. Jesteśmy zaangażowani w ochronę nieletnich poprzez współpracę z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę. Jesteśmy jedynym w Polsce, Rumunii, Bułgarii, Czechach, na Litwie i na Węgrzech sygnatariuszem Kodeksu Postępowania, którego celem jest ochrona dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem.

Zapraszam Państwa do przeczytania tego raportu. Będę wdzięczny za Państwa uwagi i opinie, które wykorzystamy z pożytkiem dla naszych klientów, partnerów, pracowników, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.



Z wyrazami szacunku,
Gilles Clavie

Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny
Orbis S.A.

01

O Grupie Orbis

Jesteśmy liderem rynku usług hotelarskich w Europie Środkowo-Wschodniej. Do naszej sieci należą 133 hotele w 12 krajach regionu. W naszym portfolio znajdują się marki od ekonomicznych po luksusowe.



Ibis Styles - Węgry

Grupa Hotelowa Orbis

2018

133 hotele w 12 krajach Europy Środkowo-Wschodniej:

73

własne
i leasingowane

18

zarządzanych przez
Orbis

42

prowadzone przez partnerów
na podstawie
umowy franczyzowej

21 675

pokoi

marki

od ekonomicznych
po luksusowe

4 156 146 122 zł

Kapitalizacja
giełdowa

1 440 028

Przychód
netto ze
sprzedaży
(w tys. zł)

363 358

Wynik
finansowy
(zysk) netto
(w tys. zł)

1/3

przychodów
generowana jest
poza Polską

Liczba obiektów w poszczególnych krajach

LICZBA HOTELI
W SIECI ORBIS W 2018 R.

SOFITEL

4

PULLMAN

2



NOVOTEL

23

Mercure

34

ibis

35

ibis
STYLES

23

ibis
budget

9

4 Łotwa

6 Litwa

73 Polska

7 Czechy

2 Słowacja

19 Węgry

2 Słowenia

11 Rumunia

3 Bośnia
i Hercegowina

1 Serbia

2 Bułgaria

3 Macedonia

Model biznesowy

102-2
102-4
102-6
102-7

Nasze hotele, zarówno własne i leasingowane, jak również zarządzane przez nas oraz współpracujące z nami w oparciu o umowę franczyzową, zlokalizowane są 12 krajach – w 2018 r. do tej listy dołączyła Słowenia. Siedziba główna firmy znajduje się w Polsce. Dążymy do dalszego rozwoju działalności w całym regionie.

Od 2000 r. naszym strategicznym partnerem jest AccorHotels, globalny lider branży podróży, oferujący pobyt w 4 600 hotelach, ośrodkach i prywatnych

rezydencjach w przeszło 100 krajach. Dzięki współpracy oferujemy nasze usługi pod rozpoznawalnymi na całym świecie markami, mamy dostęp do skutecznych kanałów dystrybucji, takich jak platforma rezerwacyjna accorhotels.com, oraz możliwość zaproponowania naszym gościom korzyści wynikających z uczestnictwa w międzynarodowym programie lojalnościowym Le Club AccorHotels. Co równie istotne, jesteśmy wyłącznym licencjodawcą marek AccorHotels w naszej części Europy.

MODEL BIZNESOWY GRUPY HOTELOWEJ ORBIS OPIERA SIĘ NA DWÓCH FILARACH:



WŁASNE HOTELE W KLUCZOWYCH AGLOMERACJACH W POLSCE ORAZ W STOLICACH KRAJÓW, W KTÓRYCH PROWADZIMY DZIAŁALNOŚĆ (Warszawa, Kraków, Wrocław, Trójmiasto, Katowice, Poznań, Szczecin, Praga, Budapeszt, Bukareszt, Belgrad, Sofia, Wilno, Skopje)



W POZOSTAŁYCH LOKALIZACJACH OBIEKTY ZARZĄDZANE PRZEZ NAS BEZ PRAWA WŁASNOŚCI DO NIERUCHOMOŚCI ORAZ PROWADZONE PRZEZ NASZYCH PARTNERÓW NA ZASADZIE FRANCZYZY

HOTELE OTWARTE W 2018 R.

LICZBA POKOI	KRAJ	OBIEKT	LICZBA POKOI	KRAJ	OBIEKT
220		IBIS STYLES WARSZAWA CITY	145		IBIS STYLES BUDAPESZT CITYWEST
179		IBIS STYLES WARSZAWA CENTRUM obiekt własny	80		IBIS STYLES BUKARESZT ERBAS
193		IBIS STYLES WARSZAWA WEST	101		MERCURE TETOWO
190		IBIS POZNAŃ CENTRUM obiekt własny	181		IBIS STYLES SARAJEWO
164		IBIS WILNO CENTER obiekt własny	71		IBIS STYLES MARIBOR CITY CENTER
114		IBIS STYLES BUDAPESZT AIRPORT	76		MERCURE MARIBOR CITY CENTER



ZRÓŻNICOWANY PORTFEL MAREK I DŁUGOFALOWA, PARTNERSKA WSPÓŁPRACA TO WAŻNE ASPEKTY NASZEGO MODELU BIZNESOWEGO

Struktura Grupy

102-5

STRUKTURA GRUPY KAPITAŁOWEJ ORBIS NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2018 R. PRZEDSTAWIAŁA SIĘ NASTĘPUJĄCO:

ORBIS SPÓŁKA AKCYJNA


jednostka dominująca
notowana na Giełdzie Papierów
Wartościowych w Warszawie

PODMIOTY ZALEŻNE


ORBIS KONTRAKTY SP. Z O.O. 100%

zakupy towarów i usług na rzecz hoteli Grupy 


UAB HEKON 100%

usługi hotelowe 


ORBIS CORPORATE SP. Z O.O. 100%

na razie nie prowadzi działalności 


ACCOR PANNONIA HOTELS ZRT. 99,92%

usługi hotelowe 

ACCOR HOTELS ROMANIA S.R.L. 100%


usługi hotelowe 

KATERINSKA HOTEL S.R.O. 100%

usługi hotelowe 


ACCOR PANNONIA SLOVAKIA S.R.O.

99,92%

usługi hotelowe 

5 HOTEL KFT.

99,92%

właściciel nieruchomości
hotelowych 

102-10

Do końca maja 2018 r. na Węgrzech prowadziła również działalność spółka 5 Star Hotel Kft., która była właścicielem hotelu Sofitel Budapeszt Chain Bridge. 31 maja 2018 r. spółka Accor Pannonia Hotels Zrt. (sprzedający) i dwie kontrolowane spółki zależne Starwood Capital Group (kupujący) sfinalizowały transakcję sprzedaży udziału reprezentującego 100% kapitału zakładowego spółki 5 Star Hotel Kft.

W 2018 r. nastąpiło połączenie H-Development CZ oraz Business Estate Entity a.s. ze spółką dominującą Katerinska Hotel s.r.o., która wstąpiła w prawa i obowiązki obu spółek.

Akcjonariusze Orbis S.A.

PODMIOT	LICZBA AKCJI (SZT.) NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2018 R.	PROCENT OGÓLNEJ LICZBY AKCJI I GŁOSÓW NA WZA
Accor S.A.	24 276 415	52,69
Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny oraz Nationale-Nederlanden Dobrowolny Fundusz Emerytalny zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A.	4 710 265	10,22
Aviva Otwarty Fundusz Emerytalny Aviva BZ WBK	4 577 880	9,94
MetLife Otwarty Fundusz Emerytalny oraz MetLife Dobrowolny Fundusz Emerytalny zarządzane przez MetLife Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A.	2 357 156	5,12
Akcje w obrocie publicznym (<i>free float</i>)	10 155 292	22,03

Zgodnie ze statutem Orbis S.A. każda akcja daje na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy prawo do jednego głosu.

Na dzień publikacji raportu, po rozliczeniu transakcji nabycia akcji Orbis S.A. („Spółka”) objętych zapisami na sprzedaż akcji złożonych przez akcjonariuszy Spółki, w odpowiedzi na wezwanie do zapisywania się na sprzedaż akcji Spółki, ogłoszone w dniu 26 listopada 2018 r. przez Accor S.A.

na podstawie art. 74 ust. 1 i art. 91 ust. 6 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, stan posiadania akcji wyglądał następująco:

AKCJONARIUSZ (WYSZCZEGÓLNIENIE)	LICZBA POSIADANYCH AKCJI NA DZIEŃ 01.02.2019 R. (ODPOWIADA LICZBIE GŁOSÓW NA WZA)	PROCENTOWY UDZIAŁ W KAPITAŁE ZAKŁADOWYM NA DZIEŃ 01.02.2019 R. (ODPOWIADA % UDZIAŁOWI W OGÓLNEJ LICZBIE GŁOSÓW NA WZA)
Accor S.A.	39 550 531	85,84%
[w tym spółka zależna Accor S.A. - ACCOR POLSKA Sp. z o.o.]	2 303 849	4,99%
Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny oraz Nationale-Nederlanden Dobrowolny Fundusz Emerytalny zarządzane przez Nationale-Nederlanden Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A.	4 710 265	10,22%
Akcje w obrocie publicznym (<i>free float</i>)	1 816 212	3,94%

Władze Orbis

Na dzień 31 grudnia 2018 r. skład władz statutowych firmy przedstawiał się następująco:

ZARZĄD

Gilles Clavie

Prezes Zarządu,
Dyrektor Generalny



Ireneusz Węglowski

Wiceprezes
Zarządu



Marcin Szewczykowski

Członek Zarządu,
Dyrektor Finansowy



Dominik Sołtysik

Członek Zarządu



RADA NADZORCZA

Franck Gervais

Przewodniczący Rady
Nadzorczej*

PIERRE BOISSELIER**

ARTUR GABOR

- CZŁONEK NIEZALEŻNY

CHRISTIAN KARAOGLANIAN

JACEK KSEŃ

- CZŁONEK NIEZALEŻNY

JEAN-JACQUES MORIN

LAURENT PICHERAL

ANDRZEJ PROCAJŁO

ANDRZEJ PRZYTUŁA

JAROSŁAW SZYMAŃSKI

* Powołany w skład Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 4 kwietnia 2018 r., Przewodniczący od dnia 12 czerwca 2018 r.

** Powołany w skład Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 7 kwietnia 2018 r.

W 2018 r. w skład Rady Nadzorczej wchodził ponadto Jan Ozinga (rezygnacja z funkcji Przewodniczącego oraz Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 6 kwietnia 2018 r.) oraz Jean-Jacques Dessors (rezygnacja z funkcji Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 2 marca 2018 r.).



Udział w inicjatywach zewnętrznych

102-12
102-13

Należymy do wielu organizacji, m.in.:



IZBY GOSPODARCZEJ
HOTELARSTWA POLSKIEGO



BUSINESS
CENTRE CLUB



STOWARZYSZENIA
EMITENTÓW GIEŁDOWYCH



WARSZAWSKIEJ
ORGANIZACJI TURYSTYCZNEJ

Jesteśmy ponadto sygnatariuszem ważnych porozumień:



Karty Różnorodności,
koordynowanej w Polsce przez
Forum Odpowiedzialnego
Biznesu



Globalnego Kodeksu Etyki
w Turystyce, przyjętego przez
Światową Organizację Turystyki
Narodów Zjednoczonych
(UNWTO)



Kodeksu Postępowania
międzynarodowej sieci ECPAT
(Koniec Prostyucji Dziecięcej,
Dziecięcej Pornografii i Handlu
Dziećmi w Celach Seksualnych)

W 2018 r. kontynuowaliśmy wspieranie organizacji samo-
rządu gospodarczego branży hotelowej i gastronomicznej
w Polsce, Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego,

w kontaktach z administracją publiczną na szczeblu lokal-
nym, regionalnym i krajowym oraz w Unii Europejskiej.

Nagrody i wyróżnienia

Tytuł najlepszego polskiego pracodawcy,
Aon Best Employer 2018, przyznany
na podstawie badań opinii pracowników

Tytuł Firma Dobrze Widziana przyznany
przez Business Centre Club za prowadzenie
biznesu w sposób odpowiedzialny oraz
efektywne komunikowanie swoich działań
w tym obszarze

Statuetka w kategorii Przedsiębiorca
Odpowiedzialny i Wrażliwy Społecznie
przyznana przez stowarzyszenie
Pracodawcy Pomorza

Tytuł Miejsce Pracy Przyjazne Osobom
z Niepełnosprawnościami dla hoteli Grupy
Orbis i AccorHotels na Węgrzech – po raz
trzeci z rzędu

Mercure Kraków Stare Miasto nagrodzony
Eko-Janosikiem 2018 przez Krajową Radę
Ekologiczną i Główny Inspektorat Ochrony
Środowiska za bycie pierwszym hotelem
w Polsce zbudowanym zgodnie
z certyfikatem BREEAM

European Property Award 2018 w kategorii
projektu hotelu dla hotelu ibis Styles
Budapeszt Airport oraz dla hotelu Novotel
Poznań Centrum za najlepsze wnętrza
hotelowe

Złota Stevie Award za najlepszą kampanię
komunikacyjną/PR w branży podróży
i turystycznej oraz Srebrna Stevie Award
za najlepszą kampanię komunikacyjną/
PR w mediach społecznościowych dla
kampanii „ibis. tu mieszka muzyka”

14. miejsce w rankingu Najskuteczniejsi
Prezisi 2018 redakcji „Harvard Business
Review Polska”, Domu Maklerskiego TMS
Brokers i Stowarzyszenia Inwestorów
Indywidualnych

Nasza oferta

102-2

Nasza oferta odzwierciedla różnorodne potrzeby oraz możliwości finansowe odwiedzających nas gości. Aktualnie można w niej znaleźć:

LUKSUSOWE HOTELE
ŚWIADCZĄCE SPERSO-
NALIZOWANE USŁUGI

S O F I T E L

p u l l m a n

M
GALLERY

HOTELE I RESTAURACJE
ŚREDNIEJ KLASY

NOVOTEL

Mercure

WINESTONE®

HOTELE KLASY
EKONOMICZNEJ

ibis

ibis
STYLES

ibis
budget

Dzięki umowie licencyjnej zawartej z Adagio SAS, europejskim liderem wynajmu apartamentów w systemie hotelowym (na doby), mamy również prawo do prowadzenia aparthoteli pod markami Adagio, Adagio Access oraz Adagio Premium. W 2018 r. podpisaliśmy pierwszą umowę dotyczącą obiektu pod marką Adagio.

Nasze marki

S O F I T E L

Eleganckie hotele we francuskim stylu, oferujące obsługę dostosowaną do indywidualnych potrzeb.

 Więcej na www.sofitel.com

p u l l m a n

Hotele klasy wyższej o unikalnych wnętrzach, zlokalizowane w największych metropoliach i najatrakcyjniejszych miejscowościach turystycznych. Oferują szeroką gamę niestandardowych usług, innowacyjne technologie i nowe podejście do organizacji spotkań.

 Więcej na www.pullmanhotels.com

M
GALLERY

Luksusowe obiekty o niepowtarzalnej atmosferze i urzekającej architekturze, z których każdy jest inspirowany historią starożytną lub współczesną.

 Więcej na www.mgallery.com

NOVOTEL

Obiekty średniej klasy 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, w tym rodziny z dziećmi.

 Więcej na www.novotel.com

KLASA WYŻSZA

KLASA ŚREDNIA



MGallery - Bośnia i Hercegowina

Mercure

Marka hoteli średniej klasy łącząca atuty międzynarodowej sieci, gwarantującej wysoką jakość usług, z niezobowiązującą atmosferą typową dla hoteli o indywidualnym charakterze. Obiekty tej marki są zlokalizowane w centrach miast, jak również w nadmorskich lub górskich kurortach.

 Więcej na www.mercure.com



Restauracje, których oferta jest oparta o kolekcję win oraz dań podawanych na kamiennych deskach. Prowadzone w wybranych hotelach Grupy Orbis, również z partnerami biznesowymi na zasadzie franczyzy.

ibis

Europejski lider segmentu hoteli klasy ekonomicznej, oferujący gościom wysoki poziom obsługi oraz komfort w najatrakcyjniejszych cenach na rynku.

 Więcej na www.ibishotel.com

ibis styles

Marka ekonomiczna z obiektami w różnym stylu, o pogodnym charakterze. Większość z nich jest zarządzanych na podstawie licencji franczyzowej.

 Więcej na www.ibisstyles.com

ibis budget

Światowy synonim hoteli klasy ekonomicznej. Marka kładąca nacisk na prostotę, nowoczesność i dobre samopoczucie gości.

 Więcej na www.ibisbudget.com



MGallery - Bośnia i Hercegowina

adagio

„Dom poza domem”, czyli idealne rozwiązanie w przypadku średnich czy dłuższych pobytów. Oferta dla osób poszukujących prywatności i niezależności, jakie zapewnia apartament, jednak z dodatkowymi usługami dla większego komfortu.

 Więcej na www.adagio-city.com

REZERWACJE ONLINE

Niemal połowa rezerwacji w naszych hotelach jest dokonywana online, dlatego dążymy do tego, by kupowanie naszych usług tą drogą było jak najprostsze oraz budujemy reputację z wykorzystaniem mediów

społecznościowych. Dzięki współpracy z AccorHotels nasza oferta jest dostępna dla ponad 100 mln zarejestrowanych użytkowników platformy accorhotels.com.

LE CLUB ACCORHOTELS:

Stawiamy również na utrzymywanie długoterminowych relacji z klientami. Uczestnicy programu lojalnościowego Le Club AccorHotels mogą za pośrednictwem Internetu zarządzać swoimi preferencjami, sprawdzać rezerwacje, korzystać

ze spersonalizowanych ofert w promocyjnych cenach oraz wybierać nagrody. W ramach programu można zbierać punkty nie tylko w hotelach marek Accor, ale także u partnerów Grupy, m.in. w ponad 20 liniach lotniczych.



PONAD 1,3 MLN UCZESTNIKÓW
W POLSCE I EUROPIE ŚRODKOWO-
WSCHODNIEJ



PONAD 50 MLN UCZESTNIKÓW
NA CAŁYM ŚWIECIE

KARTA DUŻEJ RODZINY



Orbis jest ponadto pierwszą grupą hotelową w Polsce, która przystąpiła do rządowego programu zniżek dla rodzin z co najmniej trojgiem dzieci, bez względu na dochody. Dokonując rezerwacji poprzez stronę internetową www.accorhotels.com, posiadacze Karty Dużej Rodziny uzyskują 20% rabatu na noclegi w hotelach marki Sofitel, Mercure, Novotel, ibis i ibis Styles działających na terenie Polski. Dodatkowo, Dodatkowo, Karta oferuje bezpłatne śniadania dla dzieci, które nie ukończyły 16. roku życia.

Strategia Grupy Orbis

102-10

Dynamiczny rozwój Grupy Orbis, dzięki któremu generowana jest coraz większa wartość dla akcjonariuszy, ma źródło w realizacji kluczowych założeń jej strategii.

Opiera się ona na czterech filarach, z których jeden – Partnerzy – został do niej włączony w ramach aktualizacji w 2018 r.

Obszary tworzenia wartości w Grupie Orbis



LUDZIE

Skupiamy szczególną uwagę na potrzebach gości i odpowiadamy na nie. Zwiększamy udział pracowników w budowaniu naszego sukcesu, wspierając ich talenty. Wyznaczamy trendy w działaniach CSR w branży hotelarskiej.



PARTNERZY

Koncentrujemy się na doświadczeniach naszych partnerów biznesowych. Oferujemy rozwiązania hotelowe skrojone na miarę. Poszerzamy ofertę usług. Udzielamy porad i przekazujemy know-how, opierając się na własnych wieloletnich doświadczeniach inwestora hotelowego.



PORTFOLIO

Alokujemy kapitał do najbardziej obiecujących rynków i marek. Dążymy do dynamicznego rozwoju sieci.



WYNIKI

Koncentrujemy się na wzroście wyników operacyjnych. Efektywnie zarządzamy kosztami. Wdrażamy innowacyjne rozwiązania, zwiększające efektywność naszych działań i satysfakcję gości.

Kierunki rozwoju

OPTYMALIZUJEMY ZAANGAŻOWANY KAPITAŁ

Do 2035 r. mamy prawo do prowadzenia i rozwijania działalności hotelowej pod markami należącymi do AccorHotels w 16 krajach regionu, przy czym do 2025 r. przysługuje nam ono na wyłączność, z możliwością wydłużenia tego okresu. Dzięki temu mamy duży potencjał dalszej ekspansji, również na rynkach krajów, w których marki AccorHotels nie są jeszcze obecne (Chorwacja, Czarnogóra, Estonia, Mołdawia).

Zgodnie z przyjętą strategią, rozwój sieci hotelowej Orbis odbywa się w obu podstawowych obszarach naszej działalności:

- budujemy nowe obiekty lub przejmujemy istniejące w centrach biznesowych i stolicach państw Europy Środkowo-Wschodniej
- zawieramy kolejne umowy franczyzy i umowy o zarządzanie

Rozwój w drugim z wymienionych obszarów wymaga mniejszych nakładów kapitałowych. Pozwala to na szybszy wzrost liczby obiektów i rozpoznawalności marek, umożliwia koncentrację na naszych kluczowych kompetencjach, czyli świadczeniu usług, a także zwiększa naszą elastyczność oraz odporność na wahania cykli rynkowych.

Stale optymalizujemy strukturę aktywów, poprzez sprzedaż tych mniej istotnych ze zwrotnym przejmowaniem obiektów w zarządzanie, a także poprzez lokowanie uzyskanego kapitału w tworzenie wysoko rentownych własnych hoteli w najbardziej atrakcyjnych lokalizacjach.



W 2018 r. Grupa Orbis:

sprzedala

MERCURE CIESZYN

IBIS STYLES
BIELSKO-BIAŁA

IBIS ZABRZE

NOVOTEL SZEGED I SOFITEL
BUDAPESZT CHAIN BRIDGE
(WĘGRY)

IBIS PILZNO (CZECHY)

stała się właścicielem

CENTURY OLD TOWN PRAGA MGALLERY BY
SOFITEL (CZECHY)

MERCURE BUKARESZT UNIRII
(RUMUNIA)

IBIS WILNO

GRUNTU W KRAKOWIE, NA KTÓRYM ZOSTANIE
ZBUDOWANY KOLEJNY HOTEL W CENTRUM
MIASTA

Dążymy do doskonałości operacyjnej

Stale doskonalimy kluczowe obszary działalności. Nie tylko modernizujemy nasze hotele, ale również testujemy i wdrażamy nowoczesne rozwiązania w takich obszarach jak:

- personalizacja usług (program ACDC ułatwiający nam dopasowywanie usług hotelowo-restauracyjnych dzięki lepszemu poznawaniu oczekiwań gości)
- technologie mobilne ułatwiające pracę zespołów (Fols Mobile)
- bieżąca komunikacja z gośćmi (Local Measures – cyfrowe narzędzie polegające na mierzeniu aktywności gości w mediach społecznościowych i zachęcaniu ich do wystawienia opinii na temat hotelu; kontakt za pośrednictwem aplikacji WhatsApp)
- zarządzanie przychodami i cenami
- zarządzanie innowacjami (współpraca z The Heart w Warszawie; platforma Startup Flow, umożliwiająca m.in. śledzenie trendów w branży oraz efektywną komunikację i podejmowanie decyzji; organizacja hackatonów, m.in. w Budapeszcie)
- zarządzanie personelem (testowanie narzędzi typu chatbot i rozwiązań rekrutacyjnych w obszarze mediów społecznościowych)
- programy lojalnościowe (Le Club AccorHotels)
- oferta gastronomiczna i wystrój restauracji (Winestone)
- technologie i instalacje eksploatacyjne mające na celu obniżenie emisji CO₂, rekuperację deszczówki itp.

Aspirujemy do roli regionalnego lidera społecznej odpowiedzialności biznesu

Jako lider rynku hotelowego w Europie Środkowo-Wschodniej staramy się na nim wyznaczać standardy w sferze zrównoważonego rozwoju i etyki. Praktyczne działania Grupy Orbis w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu obejmują m.in. następujące sfery:

- ochronę dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem seksualnym w turystyce
- zmniejszanie zużycia energii, wody i tworzyw sztucznych
- proekologiczne inwestycje
- promowanie i oferowanie zdrowej żywności pochodzącej ze zrównoważonych upraw
- długoterminową pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

W połowie 2019 r. planujemy przeniesienie naszej siedziby w ścisłym centrum Warszawy do innej lokalizacji, co umożliwi przekształcenie zajmowanego budynku biurowego w nowy hotel.

102-10

W związku z wezwaniem Accor S.A. na akcje Orbis S.A. ogłoszonym w listopadzie 2018 r., nasz strategiczny partner umocnił pozycję w akcjonariacie spółki, co może się przełożyć na zmianę jej długofalowej strategii.

W wezwaniu Accor zapowiedział, że jego priorytetem będzie wdrożenie w regionie Europy Środkowo-Wschodniej modelu *asset-light*, polegającego na prowadzeniu działalności hotelowej w budynkach należących do zewnętrznych inwestorów.

Perspektywy dalszego wzrostu

Stabilny wzrost gospodarek i zamożności społeczeństw w Europie Środkowo-Wschodniej, w połączeniu z relatywnie niskimi cenami i bezpieczeństwem regionu, przyciągającymi turystów i biznes, przekłada się na stały wzrost branży hotelarskiej. Ma to odzwierciedlenie we wskaźnikach, takich jak przychód na 1 dostępny pokój (RevPar).

Do najważniejszych wyzwań, jakie stoją przez Grupą Orbis oraz całym sektorem, należą rosnące oczekiwania gości co do jakości i zakresu oferowanych usług i produktów, a także efektywna rekrutacja i utrzymanie w organizacji wartościowych pracowników, w obliczu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej, niskiego bezrobocia i rosnących wynagrodzeń.

Od 2016 r. w Grupie Orbis, tak jak we wszystkich hotelach działających pod markami AccorHotels, realizowane są kolejne etapy transformacji kulturowej, opartej na takich wartościach jak autentyczność, otwartość, zaufanie i szacunek. Jednym z kluczowych praktycznych przejawów wprowadzanych zmian jest uważniejsze wsłuchiwanie się w głos pracowników.

Kultura organizacyjna

Razem z naszymi pracownikami kształtujemy kulturę organizacyjną opartą na 6 wartościach. Pozwalają nam one, niezależnie od kraju i ludzi, lepiej rozumieć cele, które przed sobą postawiliśmy, oraz świadomie realizować naszą filozofię gościnności.

WYBRANE DZIAŁANIA PODJĘTE W RAMACH TRANSFORMACJI:



warsztaty dla kadry zarządzającej poświęcone nowej filozofii przywództwa



likwidacja dwóch szczebli zarządzania (szybszy przepływ informacji i podejmowanie decyzji, większa orientacja menedżerów w funkcjonowaniu hoteli)

Wymiernymi efektami wprowadzanych zmian są wzrost wskaźnika zaangażowania pracowników oraz poziomu satysfakcji klientów.



reorganizacja przestrzeni biurowych w sposób ułatwiający wspólną pracę

Podstawowe wartości Orbis

PASJA OBSŁUGI GOŚCIA

Motywuje nas chęć sprawiania przyjemności naszym Gościom. Stawiamy ich na pierwszym miejscu, dbamy o nich i wychodzimy naprzeciw ich oczekiwaniom. Lubimy to robić.

DUCH ZDOBYWCY

Nasi Goście to globtroterzy, my także. Chcemy być tam, gdzie oni chcą być. Odkrywamy, podejmujemy inicjatywy i rozwijamy się. Niemożliwe czynimy możliwym i sprawia nam to radość.

ZAUFANIE

Wierzymy w naturalną życzliwość. Wspieramy i doceniamy każdego człowieka, dostrzegamy jego wartość. Wywiązujemy się z podjętych zobowiązań. Mówimy o tym, co robimy. Robimy to, o czym mówimy.

TRWAŁA I ZRÓWNOWAŻONA SKUTECZNOŚĆ

Naszym celem jest tworzenie długotrwałej wartości dla tak wielu, jak to tylko możliwe.

INNOWACYJNOŚĆ

Słyszeliśmy, że to niemożliwe, ale wspólnie udało nam się to osiągnąć. Spełniamy marzenia naszych Gości. Jesteśmy ciekawi tego, co wokół nas i otwarci na nowe pomysły. Mamy możliwość próbowania i uczenia się.

SZACUNEK

Jesteśmy częścią globalnej społeczności. Cieszymy się z wielokulturowości i jesteśmy dumni z naszej różnorodności. Wszyscy są dla nas ważni, każdego doceniamy. Dbamy o naszą planetę.

Polityka CSR

W Grupie Orbis działa komitet etyki i CSR przy Radzie Nadzorczej oraz komitet operacyjny ds. zrównoważonego rozwoju zrzeszający dyrektorów regionów i dyrektorów zarządzających z Czech, Węgier i Rumunii.

Całościowe podejście do zarządzania odpowiedzialnością na wszystkich szczeblach organizacyjnych Grupy jest możliwe dzięki bieżącej analizie potrzeb, oczekiwań i obaw interesariuszy, a także dzięki usystematyzowaniu naszych działań w formie programu „Planet 21”, Karty Etyki i CSR, Polityki różnorodności oraz Polityki sponsoringowej.

PROGRAM HOTEL Z SERCEM POLEGA NA WYPOSAŻANIU NASZYCH OBIEKTÓW W SPRZĘT DO REANIMACJI. ZAUTOMATYZOWANE DEFIBRYLATORY TYPU AED MOGĄ W RAZIE POTRZEBY URATOWAĆ ŻYCIE NIE TYLKO NASZYM GOŚCIOM I PRACOWNIKOM, LECZ TAKŻE WSZYSTKIM OSOBOM, KTÓRE BĘDĄ POTRZEBOWAŁY POMOCY W POBLIŻU HOTELI GRUPY. SPRZĘT JEST WYEKSPONOWANY W CENTRALNYCH, OGÓLNODOSTĘPNYCH MIEJSCACH W HOTELACH, TAK ABY SKRÓCIĆ CZAS REAKCJI ŚWIADKÓW ZDARZENIA. INFORMACJE O NIM PRZEKAZUJEMY DO WOJEWODÓW, WSPIERAJĄC W TEN SPOSÓB FUNKCJONOWANIE SYSTEMÓW RATOWNICTWA MEDYCZNEGO.

102-16

Karta Etyki i CSR

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

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

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

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

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

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

W oparciu o Kartę dbamy o **bezpieczeństwo naszych gości i pracowników**. Minimalizujemy zagrożenia m.in. poprzez wdrożenie nowoczesnych metod zapobiegania pożarom oraz standardów kontroli higieny żywności. Stale analizujemy poziom bezpieczeństwa w krajach i miastach,

gdzie prowadzimy działalność lub planujemy jej rozpoczęcie. Opracowujemy zalecenia w zakresie bezpieczeństwa, odnoszące się do konstrukcji, wyposażenia, technologii i procedur. Zobowiązaliśmy się również do udostępniania narzędzi zapewniających bezpieczeństwo (procedury z zakresu zarządzania sytuacjami kryzysowymi, kontakty do decyzyjnych osób oraz opis całej polityki zarządzania kryzysowego są udostępnione wszystkim hotelom w intranecie Grupy Orbis i AccorHotels). Stworzyliśmy i wdrożyliśmy system raportowania o niebezpiecznych incydentach, którego elementem jest platforma umożliwiająca pracownikom zgłaszanie zdarzeń niezgodnych z Kartą Etyki i CSR, obejmujący wszystkie szczeble organizacji (od hoteli, przez dyrekcje krajowe po centralę). Ponadto prowadzimy okresowe audyty środków bezpieczeństwa w hotelach oraz szkolenia i doradztwo dla pracowników.

Program „Planet 21”

Program „Planet 21”, którego druga edycja jest obecnie realizowana we wszystkich hotelach działających pod markami AccorHotels, pozwala nam odpowiedzialnie kształtować relacje z innymi ludźmi oraz ze środowiskiem. Jest on jednocześnie narzędziem budowania przewagi konkurencyjnej Grupy Orbis w branży hotelarskiej.

Dokument zawiera wizję hotelu funkcjonującego zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i w tym kontekście wyznacza na lata 2016-2020 zadania i konkretne cele do osiągnięcia w 6 obszarach. Wpisują się one w globalne wysiłki na rzecz osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

OBSZARY STRATEGICZNE:



NISKOEMISYJNE BUDYNKI

zapewnienie, że wszystkie budowane lub modernizowane przez Grupę hotele będą się charakteryzować możliwie najniższą emisją CO₂, zarówno w kontekście budowy, jak i eksploatacji i modernizacji.



ZDROWA I ZRÓWNOWAŻONA ŻYWNOŚĆ

promowanie i oferowanie zdrowych i zbilansowanych posiłków, redukcja o 30% odpadów żywnościowych powstających w naszych restauracjach oraz założenie jak największej liczby ogródków warzywnych przy hotelach Grupy.



90% NASZYCH HOTELI EKSPONUJE W SWOJEJ PRZESTRZENI GŁÓWNE PRZEKAZY PROGRAMU „PLANET 21”

Spis 16 obowiązkowych działań hoteli na rzecz zrównoważonego rozwoju, jak również pełną listę zobowiązań we wszystkich 6 obszarach, można znaleźć na stronie

www.press.accorhotels.group/planet21-presskit/commitments-to-2020/

POZOSTAŁE OBSZARY



GOŚCIE

pokazywanie naszym gościom wpływu ich zachowań na otaczający nas świat oraz włączanie ich w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zobowiązaliśmy się m.in., że wszystkie hotele Grupy wdrożą pakiet 16 działań w sferach takich jak recykling, oszczędność energii i wody, korzystanie z przyjaznych dla środowiska produktów kosmetycznych i środków czystości czy edukacja ekologiczna pracowników.



PARTNERZY BIZNESOWI

ścisła współpraca z partnerami biznesowymi w celu generowania innowacji oraz dążenia do zrównoważonego rozwoju. Jednym z kluczowych zobowiązań w tym obszarze jest objęcie 100% naszych rekomendowanych dostawców oraz franczyzobiorców programem zarządzania ryzykiem w sferze etyki i społecznej odpowiedzialności oraz wsparciem w tym zakresie.



PRACOWNICY

dążenie do bycia jak najlepszym pracodawcą. Nasze cele w tym zakresie to m.in. wzrost wskaźnika zaangażowania pracowników oraz udziału kobiet wśród dyrektorów hoteli.



LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

aktywny udział w życiu społeczności lokalnych w formie wspierania rozmaitych inicjatyw. Nasze zobowiązania z tego obszaru dotyczą m.in. zatrudniania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ochrony dzieci i młodzieży przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce oraz włączenia się wszystkich hoteli, w tym prowadzonych przez franczyzobiorców, do programu „Plant for the Planet”.

Dialog z interesariuszami

Do ważnych interesariuszy Grupy Orbis, z którymi prowadzimy dialog, należą:

KLIENCI
PRACOWNICY
INWESTORZY
PARTNERZY BIZNESOWI
ORGANIZACJE BRANŻOWE
MEDIA
SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

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

W przypadku pracowników przyjmuje on postać m.in. corocznych rozmów oceniających, udostępniania klarownych informacji na temat praw, obowiązków oraz przywilejów, uwzględniania wpływu wszelkich reorganizacji i restrukturyzacji na personel oraz corocznego badania opinii i poziomu satysfakcji. Prowadzone są też regularne spotkania dialogu z przedstawicielami związków zawodowych oraz spotkania informacyjne i konsultacyjne z Radą Pracowników Orbis S.A. Uzupełnieniem powyższych działań jest otwarta komunikacja wewnętrzna, którą wspiera m.in. intranet Grupy oraz „Orbis Corporate Newsletter” – biuletyn informacyjny wysyłany co 3-4 tygodnie do wszystkich pracowników w formie elektronicznej.

Nasi goście biorą udział w badaniu ankietowym online, za pośrednictwem którego mogą ocenić stopień zadowolenia z naszych usług. Staramy się też monitorować opinie klientów na co dzień, niezależnie od tego, jak długo i w jakiej lokalizacji są naszymi gośćmi. Dzięki temu możemy

usprawniać naszą działalność i wychodzić naprzeciw zmieniającym się oczekiwaniom. Przykładem jest program „Gwarancja satysfakcji” marki ibis - jeśli hotel jest odpowiedzialny za usterkę i nie usunie jej w ciągu kwadransa, gość otrzymuje bezpłatny nocleg lub śniadanie.

Z inwestorami rozmawiamy:

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

Otwartej komunikacji z tą grupą służy także współpraca ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych i Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych oraz agencją ratingową Fitch.

Konferencje wynikowe są transmitowane na żywo w Orbis TV na naszej stronie internetowej, gdzie można ponadto znaleźć archiwum filmów, reportaży i wywiadów dotyczących naszej działalności. Serwis inwestorski spełnia kryteria stawiane emitentom przez Giełdę Papierów Wartościowych, umożliwia wyszukiwanie archiwalnych raportów bieżących i okresowych wysyłanych przez Orbis S.A. przez system ESPI czy śledzenie kursu akcji.

Zupełnie inny charakter ma dialog ze społecznościami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi, z którymi najczęściej wspólnie pracujemy nad rozwiązaniem konkretnych problemów.

Wszystkie dane finansowe i informacje publikowane przez Orbis są dostępne na stronie internetowej

 www.orbis.pl

KARTA ZDROWEJ I ZRÓWNOWAŻONEJ ŻYWNOŚCI

W ramach programu „Planet 21” została opracowana Karta Zdrowej i Zrównoważonej Żywności. Jej głównym założeniem jest zapewnienie naszym gościom, niezależnie od przedziału cenowego restauracji i hotelu, najwyższej jakości zdrowych posiłków, przygotowanych w sposób odpowiedzialny społecznie i ekologicznie. Dążenie do wypełnienia zobowiązań zapisanych w Karcie jest obowiązkowe dla wszystkich hoteli należących do sieci Orbis, także tych prowadzonych na podstawie umowy o zarządzanie lub franczyzy.

Zobowiązaliśmy się, że do 2020 r. w naszej ofercie będą się znajdowały wyłącznie dania i napoje o wysokiej jakości, nieprzyczyniające się do powstawania chorób cywilizacyjnych. W tym celu m.in. ograniczamy obecność tzw. ukrytego cukru (syrop glukozowo-fruktozowy, maltodekstryna itd.) w serwowanym pieczywie i ciastach oraz preferujemy niedosładzane, w pełni naturalne soki owocowe. Dbamy również o to, by wykorzystywane przez nas owoce i warzywa były wolne od pestycydów, zaś mięso – produkowane bez użycia hormonów. Dokument obliguje nas ponadto do dbania o dobrostan zwierząt, stąd dążenie do rezygnacji z jajek pochodzących z chowu klatkowego.

Karta podejmuje także globalny problem marnowania żywności: szacuje się, że na świecie wyrzuca się ponad 30% produkowanego jedzenia. W związku z tym planujemy do 2020 r. zmniejszyć ilość odpadów żywnościowych powstających w restauracjach Grupy Orbis właśnie o 30%.



MGallery by Sofitel - Bośnia i Hercegowina

Program compliance

102-16

Rosną oczekiwania naszych interesariuszy w kwestiach takich jak prawa pracownicze, prawa człowieka czy ochrona prywatności danych, ale również nasze ambicje w sferze społecznej odpowiedzialności. Co więcej, wprowadzane są nowe krajowe i międzynarodowe przepisy i standardy. W związku z tym w 2017 r. zarząd Orbis S.A.

utworzył stanowisko Compliance Officera Grupy Orbis i postawił przed nim zadanie przygotowania w 2018 r. kompleksowego programu *compliance*, spójnego z ogólnosięciową polityką *compliance* AccorHotels, a następnie jego wdrożenia i monitorowania.



W PIERWSZYM I DRUGIM KWARTALE 2018 R. COMPLIANCE OFFICER GRUPY ORBIS WRAZ Z DZIAŁEM PRAWNYM SPÓŁKI PRZEPROWADZILI W NASZYCH HOTELACH WARSZTATY SKŁADAJĄCE SIĘ Z DWÓCH CZĘŚCI. PIERWSZY BLOK BYŁ POŚWIĘCONY POLITYCE I PROCEDUROM ANTYKORUPCYJNYM, DRUGI OCHRONIE DANYCH (W KONTEKŚCIE RODO). ŁĄCZNIE PRZESZKOLONO 800 PRACOWNIKÓW WSZYSTKICH HOTELI I CZŁONKÓW KADRY KIEROWNICZEJ GRUPY, CO STANOWI OK. 19%.

Przygotowania do opracowania programu *compliance* obejmowały m.in. następujące działania:

- Zmapowanie rodzajów ryzyka występujących w Grupie
- Edukację poprzez warsztaty dla wybranych grup pracowników w zakresie przeciwdziałania korupcji
- Opracowanie Polityki wręczania i przyjmowania prezentów w Grupie Orbis, obowiązującej wszystkich pracowników, a także naszych dostawców i kontrahentów
- Sporządzenie regulaminów i zasad w obszarach podlegających Rozporządzeniu w sprawie nadużyć na rynku (MAR)
- Wprowadzenie aneksu do wszystkich umów z rekomendowanymi dostawcami oraz włączenie Wiążących Reguł Korporacyjnych do umów franczyzy i zarządzania
- Stworzenie stanowiska Inspektora Ochrony Danych, podlegającego bezpośrednio Zarządowi Orbis S.A., oraz szereg aktywności mających na celu dostosowanie Grupy do wymogów wchodzącego w życie w maju 2018 r. unijnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO)

Prace nad kompleksowym programem *compliance* zakończyły się w trzecim kwartale 2018 r. i od tego czasu obowiązuje on wszystkie spółki Grupy. Jest on realizowany z udziałem komitetu ds. etyki i CSR przy Radzie Nadzorczej ze wsparciem komitetu operacyjnego ds. zrównoważonego rozwoju i menedżera ds. komunikacji korporacyjnej i CSR.

W 2018 r. nasze działania w obszarze zapewnienia zgodności skoncentrowały się na pełnym dostosowaniu wewnętrznych procedur do wymogów RODO, wdrożeniu systemu przeciwdziałania przypadkom korupcji i łapownictwa oraz uruchomieniu platformy służącej do raportowania przez pracowników działań niezgodnych z Kartą Etyki i CSR.



Ibis - Litwa

Ochrona danych osobowych

W pełni dostosowaliśmy Grupę do wymogów RODO. W pierwszej połowie 2018 r. pod nadzorem Inspektora Ochrony Danych miały miejsce m.in. następujące działania:

- opracowanie polityki ochrony danych Orbis
- aktualizacja polityki bezpieczeństwa Orbis
- weryfikacja i wdrożenie umowy o współadministrowaniu danych
- zakończenie mapowania procesów przepływu danych

- kampania informacyjna na temat programu ochrony danych Orbis oraz szkolenia, w których łącznie wzięło udział ponad 800 pracowników i członków kadry kierowniczej hoteli
- końcowe testy wdrożeniowe RODO

Dodatkowo, zainicjowaliśmy projekt mający na celu konsolidację infrastruktury IT oraz przeniesienie części danych do chmury. Ma to zapewnić większe bezpieczeństwo przechowywanych danych w przypadku awarii.

Wprowadzenie platformy dla sygnalistów

W 2018 r. rozpoczęliśmy wdrażanie systemu zarządczego zapobiegającego występowaniu przypadków korupcji i łapownictwa, uzupełniającego dotychczasowe rozwiązania w tym zakresie, takie jak stosowne zapisy Karty Etyki i CSR oraz Polityka wręczania i przyjmowania prezentów. Jego zasadniczym elementem jest specjalna platforma umożliwiająca anonimowe raportowanie przypadków

niezgodności z zasadami wymienionymi w Karcie. Narzędzie działa od listopada 2018 r. we wszystkich hotelach będących własnością Orbis S.A. (bezpośrednio lub przez podmioty zależne), w hotelach leasingowanych oraz w siedzibie spółki. Jest dostępne w 10 wersjach językowych, a jego wprowadzenie poprzedziła kampania informacyjno-edukacyjna dla pracowników.

Pilotaż systemu osobistych urządzeń alarmowych dla pracowników

W 2018 r. w ścisłej współpracy z AccorHotels Digital Lab prowadziliśmy prace przygotowawcze nad wprowadzeniem w naszych hotelach systemu zwiększającego bezpieczeństwo pracowników. Będzie on się opierał o przenośne urządzenia umożliwiające osobom, które znajdują się

sytuacji nękania lub napaści, np. na tle seksualnym, łatwe rejestrowanie dowodów dźwiękowych lub wysłanie SMS-a z wezwaniem pomocy.

Jak można zgłaszać naruszenia?

www.accorhotels-integrity.com



PRACOWNICY

ZATRUDNIENI
W HOTELACH SIECI
ACCORHOTELS

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



zgłoszeń można dokonywać
za pośrednictwem cyfrowej platformy

dostępnej

przez 24 godziny
7 dni w tygodniu

prowadzonej przez niezależnego
usługodawcę zewnętrznego:
Integrity Line

Dostępnej w **28 JĘZYKACH***

* Od 4 maja 2018 r. w jęz. francuskim i angielskim.
Kolejne języki są udostępniane sukcesywnie.



ZARZĄDZANIE ZGŁOSZENIAMI

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



Ścisła
poufność
zapewniona

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

Co dzieje się ze zgłoszeniem?

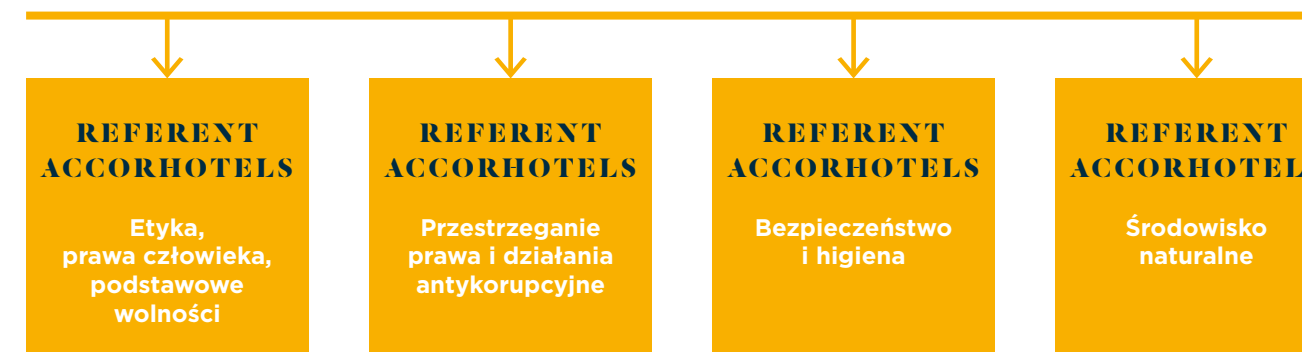


Pracownik zgłasza nieprawidłowość
za pośrednictwem

www.accorhotels-integrity.com



Zgłoszenie jest niezwłocznie przesyłane
do odpowiedniego referenta AccorHotels



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



NATYCHMIASTOWA WIADOMOŚĆ POCZTĄ ELEKTRONICZNĄ POTWIERDZAJĄCA OTRZYMANIE ZGŁOSZENIA



GWARANCJA POUFNOŚCI



E-MAIL POTWIERDZAJĄCY ZAJĘCIE SIĘ SPRAWĄ PRZEZ ACCORHOTELS CASE MANAGERA W TERMINIE 8 DNI

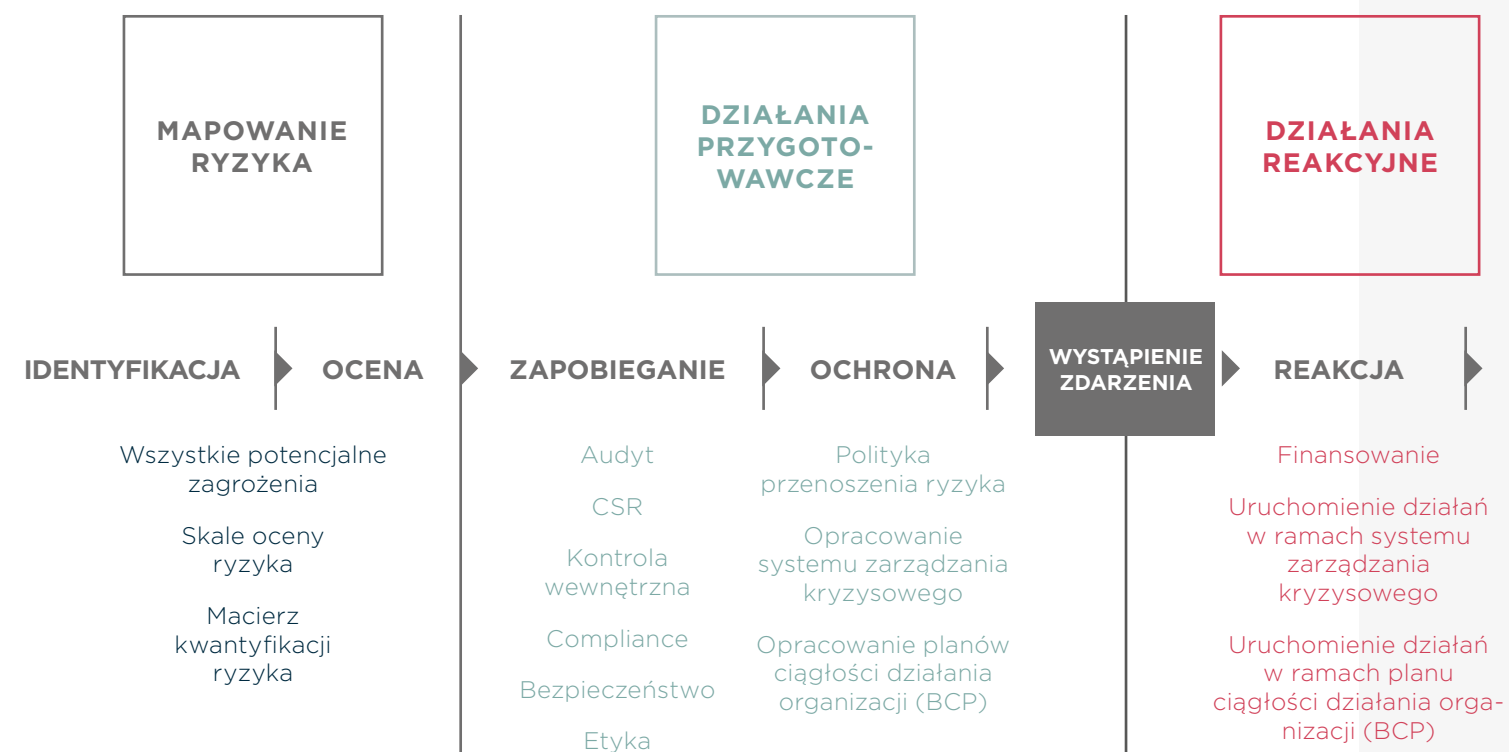
Zarządzanie ryzykiem

System zarządzania ryzykiem w Grupie Orbis ma na celu:

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

Opiera się on na korporacyjnych i operacyjnych wytycznych służących identyfikacji i analizie ryzyka (mapowanie ryzyka), zapobieganiu ryzyku i ochronie przeciwko niemu (działania przygotowawcze) oraz efektywnemu postępowaniu w sytuacji wystąpienia ryzyka (działania reakcyjne).

SCHEMAT SYSTEMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W GRUPIE ORBIS



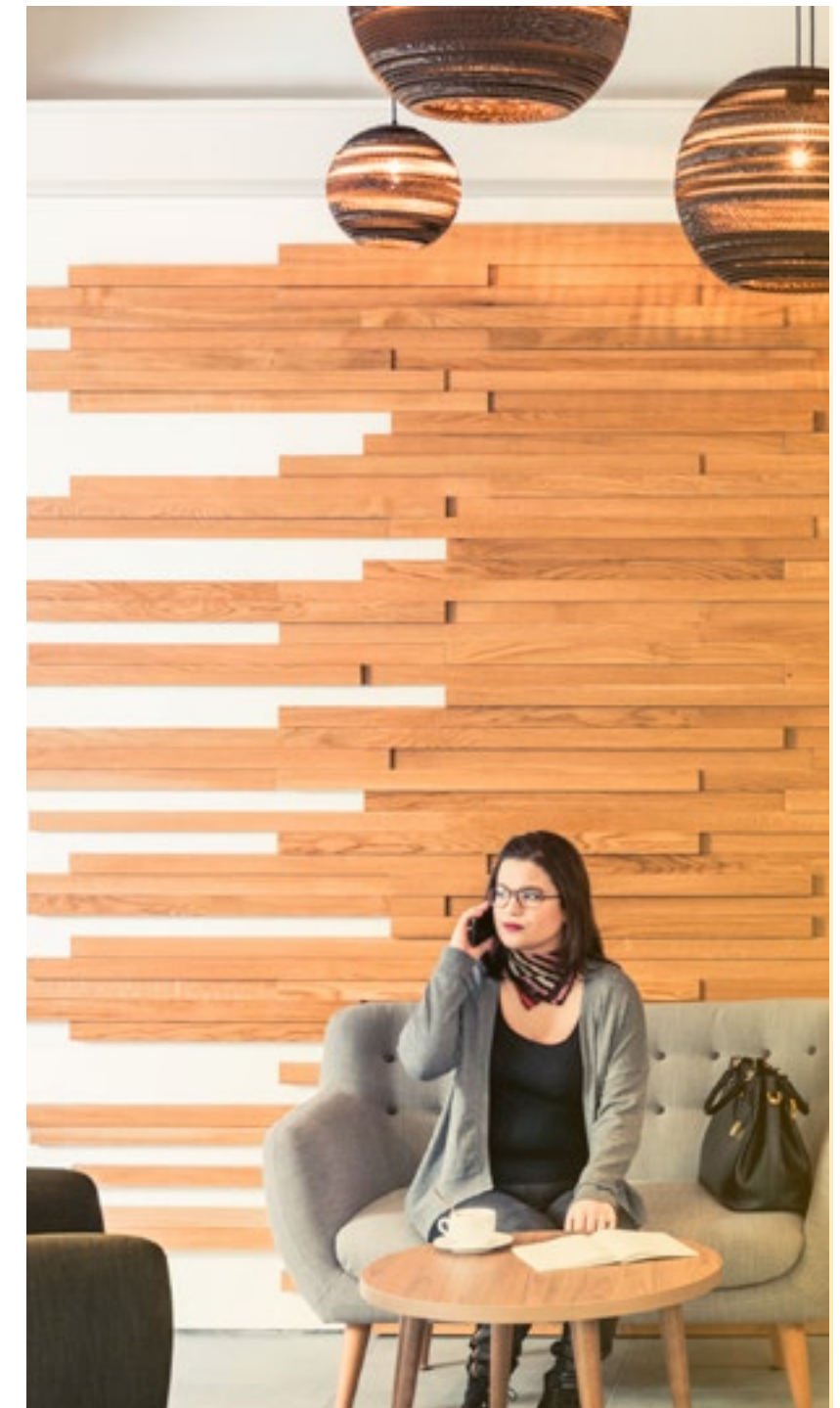
Struktura zarządzania ryzykiem

Za kwestie związane z mapowaniem ryzyka, zapobieganiem mu i reagowaniem na nie odpowiada dyrektor ds. zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa i audytu wewnętrznego, podlegający bezpośrednio Prezesowi Zarządu oraz Dyrektorowi Generalnemu Orbis S.A. Co najmniej dwa razy do roku przekazuje on raport na temat zarządzania ryzykiem komitetowi audytu przy Radzie Nadzorczej Orbis S.A.

Do zadań zespołu ds. ryzyka należą:

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

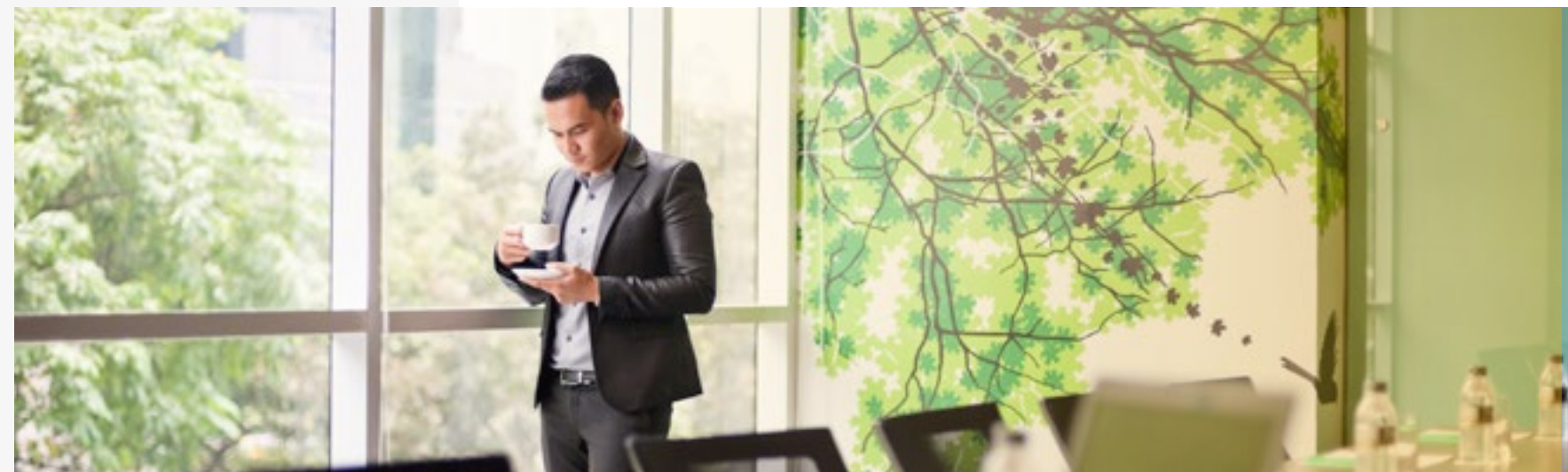
Każdy nasz hotel, niezależnie od jego statusu (obiekty własne oraz prowadzone na podstawie umów zarządzania lub franczyzy), ma dostęp do instrukcji zarządzania kryzysowego Orbis, zawierającej kompleksowe wskazówki w zakresie procedur komunikacyjnych i operacyjnych.



Zapobieganie podstawowym czynnikiem ryzyka

Stale zmieniające się otoczenie polityczne, gospodarcze, społeczne, środowiskowe, technologiczne i prawne w 12 krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których

jesteśmy obecni, stwarza liczne potencjalne zagrożenia. W ramach kultury aktywnego zarządzania ryzykiem na bieżąco je analizujemy oraz wychodzimy im naprzeciw.



ZAGROŻENIA DLA WIZERUNKU SPÓŁKI I MAREK

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- W ramach codziennej pracy renoma marek Orbis i AccorHotels jest chroniona wspólnie przez pracowników hoteli, dyrektorów, prawników, zespół ds. rozwoju talentów i kultury korporacyjnej, specjalistów w dziedzinie CSR, osoby zarządzające ryzykiem i audytorów wewnętrznych. Temu celowi służą także standardy marek oraz procedury reagowania w sytuacjach kryzysowych.
- Nieustannie aktualizujemy koncepcje w dziedzinie gastronomii – prowadzone przez nas sieci restauracji WineStone, NOVO² i Wise Café reagują na dynamicznie zmieniające się trendy w wystroju wnętrza i menu.

- Od 2017 r. wdrażamy i promujemy projekt *Heartist™* – innowacyjne podejście do klientów i pracowników, nawiązujące do ducha programu *Feel Welcome* AccorHotels. Wspiera ono wytwarzanie naturalnej i spersonalizowanej atmosfery obsługi oraz budowanie dobrych relacji między pracownikami, przekładających się na ich podejście do gości. Tego rodzaju działania znajdują odzwierciedlenie w widocznym w badaniach wzroście zaangażowania pracowników oraz mierzonym tzw. Reputation Performance Score poziomie satysfakcji klientów.
- Nieustannie budujemy świadomość naszych marek i lojalność klientów na wszystkich rynkach, na których jesteśmy obecni, poprzez łączenie globalnych (AccorHotels) i lokalnych projektów marketingowych, programów, kampanii i inicjatyw.
- Na bieżąco monitorujemy działalność mediów i odpowiadamy na problemy poruszane na portalach społecznościowych.

ROSNAĆA KONKURENCJA W BRANŻY

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

WYZWANIA NA RYNKU PRACY

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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



MGallery by Sofitel - Czechy

WYKORZYSTYWANIE NASZYCH OBIEKTÓW DO DZIAŁAŃ NIEZGODNYCH Z PRAWEM

Obiekty hotelowe bywają wykorzystywane przez osoby dopuszczające się nadużyć seksualnych wobec dzieci i młodzieży.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

NASILANIE SIĘ KRYZYSU EKOLOGICZNEGO

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Ograniczamy nasz wpływ na klimat poprzez budowę wyłącznie niskoemisyjnych obiektów hotelowych, które przechodzą certyfikację BREEAM, definiującą najwyższe standardy w zakresie zrównoważonego projektowania, budowania i użytkowania budynków.
- Wszystkie hotele własne Orbis realizują program redukcji odpadów żywnościowych. Temu celowi służy również wdrażanie Karty Zdrowej i Zrównoważonej Żywności, która zakłada ponadto działania na rzecz ochrony różnorodności biologicznej w rolnictwie.
- W 2018 r. testowaliśmy możliwości rezygnacji z używania jednorazowego plastiku w naszych hotelach. Obiekty Grupy AccorHotels rezygnują z plastikowych słomek i patyczków higienicznych oraz jednorazowych kubeczków w pokojach. Prowadziliśmy także prace przygotowujące Grupę do planowanych regulacji unijnych dotyczących odpadów i promowania gospodarki obiegu zamkniętego.

CYBERPRZESTĘPCZOŚĆ

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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



NIESTABILNOŚĆ POLITYCZNA I GOSPODARCZA

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

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

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

RYZYKA FINANSOWE

Główne obszary ryzyka finansowego, na które jest narażona Grupa Orbis, to przede wszystkim ryzyko walutowe, ryzyko kredytowe (oraz związane z obligacjami), ryzyko związane z płynnością oraz ryzyko stóp procentowych.

Zapobieganie i przeciwdziałanie ryzyku:

- Prowadzimy jednolitą politykę zarządzania ryzykiem finansowym oraz stały monitoring obszarów ryzyka.
- Nie prowadzimy obrotu instrumentami finansowymi, w tym pochodnymi, dla celów spekulacyjnych.
- W rozliczeniach z kontrahentami preferujemy płatności

kartą kredytową, gotówką oraz przedpłaty. Decyzje dotyczące udzielenia kredytu podejmujemy biorąc pod uwagę wynik badania wypłacalności, wartość kontraktu, termin płatności oraz prognozowane saldo należności. Gdy ocena wypłacalności nie jest pozytywna żądamy dodatkowych zabezpieczeń, np. w postaci gwarancji bankowej. Podczas regularnych spotkań Komisji Kredytowej omawiane są wszystkie istotne ryzyka związane z kredytem kupieckim oraz podejmowane decyzje w sprawie udzielenia kredytu kontrahentom mającym niejasną sytuację finansową.

- W celu ograniczenia ryzyka kredytowego współpracujemy z renomowanymi bankami o dobrej pozycji finansowej.
- Na bieżąco monitorujemy płynność przy użyciu odpowiednich wskaźników. Zabezpieczamy ją poprzez wykorzystanie kredytów oraz posiadanie czynnych linii kredytowych w rachunku bieżącym. Przejściowo wolne środki pieniężne są lokowane na krótkoterminowych lokatach bankowych.

W 2018 r. w Grupie Orbis nie stwierdzono przypadków:

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

We wspomnianym okresie:

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

Odpowiedzialny łańcuch dostaw

102-9
308-1
414-1

Grupa Orbis dokonuje zakupów w trzech kategoriach:

F&B
(FOOD &
BEVERAGES)

jedzenie i napoje

FFE
(FURNITURE,
FIXTURES & EQUIPMENT)

meble, wyposażenie i sprzęt

OSE
(OPERATING
SUPPLIES & EQUIPMENT)

towary i usługi zaspokajające bieżące
potrzeby operacyjne hoteli

Rekomendowanych dostawców dla wszystkich hoteli, również franczyzowych, wyłania centralny Dział Zakupów, biorąc pod uwagę jakość, cenę, obowiązujące przepisy oraz kontekst zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Dla nowych typów usług i produktów oraz umów dwuletnich i dłuższych obowiązuje procedura przetargowa. O ile to tylko możliwe, do składania ofert zapraszanych jest co najmniej 3 dostawców (nowe produkty i usługi) lub dotychczasowi dostawcy plus co najmniej 3 nowych. Zasady przetargu są transparentne i równe dla wszystkich uczestników.

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

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



72%

naszych hoteli korzysta z produktów żywnościowych pochodzących od lokalnych dostawców lub z krótkich łańcuchów dostaw

51%

naszych hoteli posiada w ofercie certyfikowane produkty ekologiczne, sprawiedliwego handlu itd.

WYKORZYSTUJEMY PRODUKTY ZAWIERAJĄCE OLEJ PALMOWY POZYSKIwany W SPOSÓB ZRÓWNOWAŻONY (POSIEDAJĄCY CERTYFIKACJĘ RSPO, ORGANIC LUB RAINFOREST ALLIANCE), A DOCELOWO CHCEMY GO ZASTĄPIĆ INNymi ARTYKUŁAMI SPOŻYWCZYMI.

DO 2020 R. JAJKA SERWOWANE W RESTAURACJACH GRUPY ORBIS BĘDĄ POCHODZIŁY WYŁĄCZNIE Z CHOWU NA WOLNYM WYBIEGU.



ZASADY OBOWIĄZUJĄCE DOSTAWCÓW GRUPY ORBIS W ZAKRESIE DOTYCZĄCYM GODNOŚCI LUDZKIEJ:

- **Warunki pracy.** Dostawca zobowiązuje się nie stosować poniżających praktyk, takich jak kary cielesne, nękanie i molestowanie seksualne czy praca pod przymusem lub groźbą, oraz do podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia, że każdy pracownik będzie traktowany z szacunkiem. Ponadto zobowiązuje każdego ze swoich dyrektorów/kierowników do zgłaszania wszelkich sytuacji nękania i molestowania seksualnego, w celu wyeliminowania tych zjawisk. Musi też zadeklarować weryfikowanie swoich partnerów, którzy mogą wykorzystywać w jakiegokolwiek formie pracę przymusową lub pracę pod groźbą. Jeżeli uzyska informacje o zaistnieniu takich przypadków, musi natychmiast zerwać współpracę z danym podmiotem.
- **Praca dzieci.** Dostawca i jego podwykonawcy muszą stosować się do przepisów w zakresie minimalnego wieku pracowników, określonego w ustawodawstwie poszczególnych państw, w których prowadzi działalność. Dostawca potwierdza również,
- że 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 bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, w szczególności poprzez regularne sprawdzanie zgodności urządzeń/installacji z normami. Deklaruje, że prowadzone przez niego działania nie są szkodliwe dla zdrowia i bezpieczeństwa jego pracowników, podwykonawców, okolicznej ludności oraz użytkowników jego produktów.
- **Godziny pracy.** Dostawca musi stosować się do przepisów prawa krajowego oraz we wszystkich przypadkach przestrzegać międzynarodowych norm dotyczących czasu pracy, określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy w odniesieniu do sektora, w którym prowadzi działalność. Ponadto ma zapewniać pracownikom odpowiedni czas odpoczynku.

- **Wynagrodzenie.** Dostawca ma obowiązek przestrzegać przepisów prawa krajowego i zapewniać swoim pracownikom minimalny poziom wynagrodzenia, umożliwiający godne warunki życia i uwzględniający koszty utrzymania w okolicy miejsca pracy. Zobowiązuje się ponadto do regularnego wypłacania pracownikom pensji.
- **Przestrzeganie przepisów związkowych i stowarzyszeniowych.** Dostawca zobowiązuje się do przestrzegania swobody zrzeszania się i prowadzenia działalności związkowej, w ramach wyznaczonych przez przepisy poszczególnych krajów. Ma również zapewniać pracownikom swobodę wypowiedzi w ramach przedsiębiorstwa w odniesieniu do kwestii dotyczących warunków pracy.

- **Dyskryminacja.** Dostawca powinien zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, pochodzenie, wyznanie, poglądy polityczne lub orientację seksualną, oraz zobowiązuje się do promowania różnorodności kulturowej.
- **Zwalczanie seksualnego wykorzystywania nieletnich.** Dostawca zobowiązuje się do zachowania czujności, tak by w ramach prowadzonej przez siebie działalności chronić nieletnich przed wykorzystaniem seksualnym. Należące do niego obiekty nie mogą być wykorzystywane do produkcji, dystrybucji ani magazynowania materiałów pornograficznych z udziałem nieletnich.

Weryfikacja dostawców

Aby upewnić się, że praktyki naszych dostawców i podwykonawców są zgodne z zobowiązaniami Grupy Orbis, w 2018 r. zdefiniowaliśmy odpowiedzialny proces zakupowy.

W jego ramach każdego dostawcę, w zależności od ryzyk łączących się z jego produktami lub usługami, przypisaliliśmy do jednej z trzech kategorii:

102-10
308-1
414-1

STANDARDOWA

dostawcy podpisują Kartę Zakupu „Planet 21”, będącą częścią standardowej umowy.

PODWYŻSZONEGO RYZYKA

dostawcy podpisują Kartę Zakupu „Planet 21” i przeprowadzają samoocenę online za pośrednictwem platformy naszego partnera, firmy EcoVadis. Jej efektem jest tzw. karta wyników, wskazująca zarówno mocne strony, jak i obszary do poprawy.

WYSOKIEGO RYZYKA

dostawcy podpisują Kartę Zakupu „Planet 21”, przeprowadzają samoocenę online oraz zezwalają na audyt przeprowadzany na miejscu przez niezależną jednostkę audytującą, na koszt Grupy Orbis.

Powyższe poziomy w każdej z kategorii będą musiały zostać wdrożone u 100% naszych dostawców do 2020 r. W tym celu opracowaliśmy szczegółowy plan wdrożenia poszczególnych poziomów.

KATEGORYZACJA REKOMENDOWANYCH DOSTAWCÓW I AUDYTY PRZEPROWADZONE W 2018 R.

	WĘGRY	POLSKA	DOSTAWCY RAZEM
Liczba dostawców	102	136	238
Standardowe ryzyko	47	57	104
Podwyższone ryzyko	36	48	84
Wysokie ryzyko	19	31	50
Samocena przeprowadzona we współpracy z EcoVadis	23	34	57
Pełen audyt przeprowadzony przez jednostkę niezależną	4	10	14

308-1

100% naszych rekomendowanych dostawców podpisało Kartę Zakupów „Planet 21”, a 30% z nich zostało w pełni zaudytowanych pod kątem etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Lokalna produkcja żywności

Staramy się zawsze, gdy tylko jest to możliwe i racjonalne, wybierać lokalnych dostawców, ograniczamy liczbę pośredników oraz minimalizujemy zakup produktów wytwarzanych metodami wielkoprzemysłowymi. Menu w naszych restauracjach bazuje na produktach, które w danej porze roku są dostępne na miejscu.

Przy naszych hotelach zakładamy ogródki: niewielkie, warzywne lub ziołowe (tzw. herbaria), produkujące

na nasze potrzeby, a także nieco większe, użytkowane wspólnie z lokalnymi społecznościami. W niektórych z nich organizowane są dodatkowe aktywności dla gości, np. zajęcia z jogi. Co więcej, nasze hotele we Wrocławiu i na Węgrzech wspierają rozwój pasiek, które wykorzystywane są do edukacji ekologicznej, a produkowany w nich miód jest oferowany gościom. Przy wspomnianych obiektach powstało, odpowiednio, 7 i 19 uli.



**PRZY 42% NASZYCH HOTELI
FUNKCJONUJĄ OGRÓDKI WARZYWNE**



02

Praca w Orbis

Dokładamy wszelkich starań, by nasi pracownicy dobrze czuli się w naszej organizacji, ponieważ chcemy, aby swoimi kompetencjami, pasją i zaangażowaniem w codzienną pracę budowali z nami społecznie odpowiedzialny biznes Grupy.



Odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca

Prowadzimy transparentną i wolną od wszelkich form dyskryminacji rekrutację do pracy. Życiorysy kandydatów są poddawane obiektywnej weryfikacji, a wybrane osoby

są zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną, po której otrzymują konstruktywną informację zwrotną.

WSZYSTKIM PRACOWNIKOM W POLSCE ZAPEWNIAMY:

OFERUJEMY

- uczciwe, jawne i klarowne warunki zatrudnienia (wynagrodzenia, obowiązki, awanse itd.)
- atrakcyjne płace
- sprawiedliwy i motywujący system premii
- dobrą atmosferę
- realny wpływ na kształtowanie swojej ścieżki kariery
- uwzględnianie wpływu wszelkich reorganizacji na personel
- bogatą ofertę szkoleniową i e-learningową
- pakiet motywacyjny
- rozszerzoną opiekę medyczną Medcover
- kartę MultiSport
- grupowe ubezpieczenie PZU
- kartę zniżkową Bienvenue na wszystkie usługi hotelowe w sieci
- wczasy „pod gruszą”
- darmowe obiady
- fundusz socjalny
- premie w okresach półrocznych
- nagrody specjalne
- możliwość uczestniczenia w ciekawych projektach CSR i konkursach

Chcąc uatrakcyjnić ofertę dla potencjalnych pracobiorców i utrzymać bieżące zespoły, w 2018 r. kontynuowaliśmy wszystkie inicjatywy z obszaru EVP (*Employees Value Proposition*), a także zaoferowaliśmy pracownikom podwyżki oraz zwiększyliśmy liczbę dostępnych szkoleń. Wraz z trwającą transformacją kultury organizacyjnej pozwoliło to nam obniżyć wskaźnik rotacji pracowników w Polsce – z 23,2% w 2017 r. do 22,8%.

Zwiększamy naszą atrakcyjność jako pracodawcy także poprzez angażowanie się w szereg projektów skierowanych do młodszych pokoleń, takich jak hackaton w Budapeszcie, podczas którego zaprojektowany został „Pokój przyszłości”, stworzenie platformy edukacyjnej dla pracowników czy innowacyjny proces rekrutacji w hotelach ibis Wilno Centre i ibis Styles Warszawa Centrum.

PRAWA PRACOWNIKÓW GWARANTUJĄ WEWNĘTRZNE REGULACJE, M.IN.:

- Regulamin Pracy (godziny pracy w siedzibie itd.)
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, którym objęci są wszyscy pracownicy poza kadrą zarządczą (kwestie związane z wynagrodzeniami)
- Polityka BHP
- Polityka antymobbingowa (obowiązuje w Orbis S.A.)

102-41

Pracownicy Grupy Orbis w Polsce:

74%

BEZ ŻADNEGO WAHANIA POLECİŁOBY SWOJEGO PRACODAWCĘ ZNAJOMEMU

81%

UWAŻA WARUNKI PRACY ZA BARDZO DOBRE

82%

ZDECYDOWANIE ZGADZA SIĘ ZE STWIERDZENIEM O PRZYJEMNEJ ATMOSFERZE W PRACY

13%

UWAŻA WARUNKI PRACY ZA DOBRE

W HACKATONIE W BUDAPESZCIE WZIĘŁO UDZIAŁ 86 UCZESTNIKÓW, TWORZĄCYCH 17 ZESPOŁÓW. MIELI ONI 48 GODZIN NA STWORZENIE NOWATORSKIEGO ROZWIĄZANIA, KTÓRE ZNA CZĄCO WPŁYNIE NA DOŚWIADCZENIA GOŚCI HOTELOWYCH, A NASTĘPNIE 5 MINUT NA JEGO ZAPREZENTOWANIE. W KATEGORII KOMUNIKACJA ZWYCIĘŻYŁ POMYSŁ NA PROAKTYWNĄ ORGANIZACJĘ WYDARZEŃ, W KATEGORII DOBRE SAMOPOCZUCIE - ROZWIĄZANIA POPRAWIAJĄCE SEN, NATOMIAST W KATEGORII EFEKT WOW - INTELIGENTNY POKÓJ STEROWANY GŁOSEM. NAGRODĘ SPECJALNĄ OTRZYMAŁ ZESPÓŁ, KTÓRY PRZEDSTAWIŁ KONCEPCJĘ KONTROLOWANEGO GŁOSEM, WIRTUALNEGO ASYSTENTA, KTÓREGO ZADANIEM BYŁOBY UŁATWIANIE KOMUNIKACJI Z OBSŁUGĄ HOTELOWĄ.

NAGRODZONE ZESPOŁY WYGRAŁY MOŻLIWOŚĆ ZAPREZENTOWANIA SWOICH POMYSŁÓW PRZED CENTRAL INNOVATION UNIT GRUPY ACCORHOTELS W PARYŻU ORAZ KONTYNUACJI PRACY NAD REALIZACJĄ SWOJEJ KONCEPCJI, W FORMIE PROJEKTU PILOTAŻOWEGO.

W 2018 r. wzięliśmy udział w badaniu satysfakcji i zaangażowania pracowników, zorganizowanym przez firmę Aon. 91% pracowników naszych hoteli w Europie Środkowo-Wschodniej oceniało Grupę Orbis i AccorHotels jako pracodawcę w czterech kategoriach:

WSKAŹNIK ZAANGAŻOWANIA:

pracownicy mają dobre zdanie o pracodawcy, nie zamierzają zmieniać miejsca zatrudnienia, a doświadczenia zawodowe motywują ich do jak najlepszej pracy każdego dnia

WSKAŹNIK KULTURY PRACY:

pracownicy pasują osobowością do firmy i jej celów, są doceniani i wyróżniani za swój wkład

WSKAŹNIK PRZYWÓDZTWA:

liderzy w jasny sposób określają wizję przyszłości, doceniają znaczenie i wkład pracowników oraz prowadzą ich do sukcesu

WSKAŹNIK MARKI PRACODAWCY:

pracownicy są dumni z firmy, w której pracują i wiedzą, co wyróżnia ją jako miejsce pracy

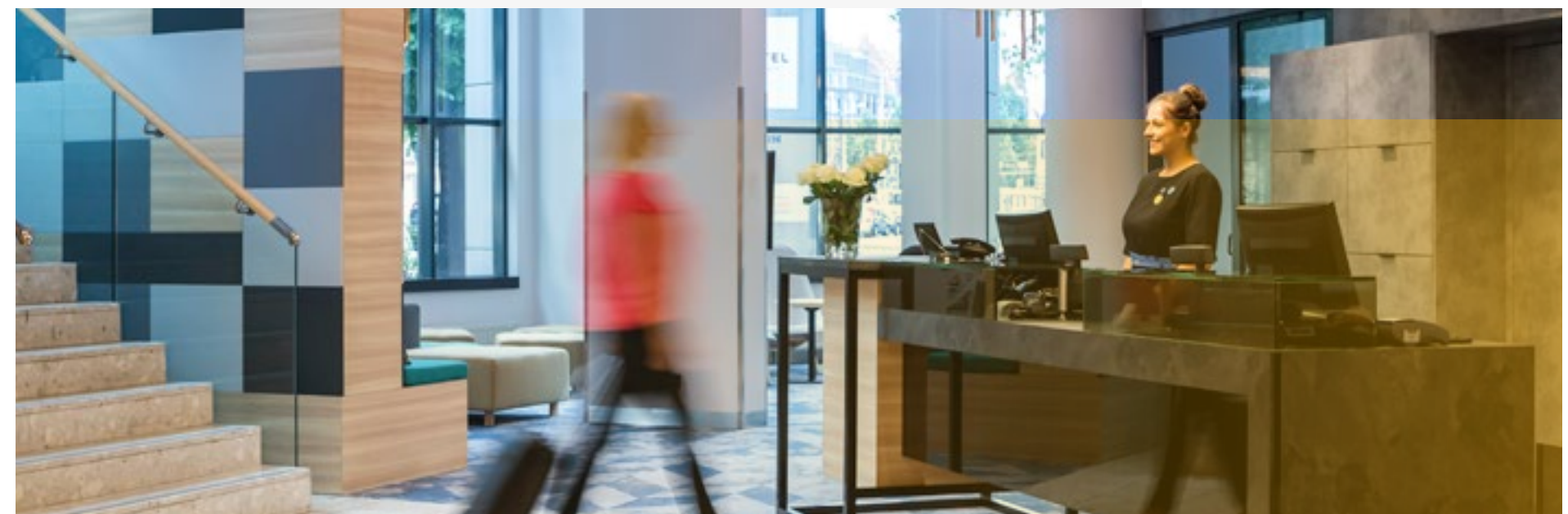
Wskaźnik zaangażowania pracowników Grupy wyniósł 72%, co stanowi wzrost o 4 punkty procentowe w stosunku do poprzedniej edycji badania. Pokazuje to, że transformacja naszej kultury organizacyjnej idzie w dobrym kierunku.

W raportowanym okresie nasze wysiłki w sferze pracowniczej na terenie Polski zostały ponadto docenione

przez Pracodawców Pomorza - stowarzyszenie zrzeszające ponad 1 000 przedsiębiorstw z północnej części kraju. Zdobyliśmy statuetkę w kategorii Przedsiębiorca Odpowiedzialny i Wrażliwy Społecznie za duże zaangażowanie we wdrażanie programu „Planet 21” oraz zapewnianie dobrych warunków pracy i możliwości rozwoju talentów.

W 64% NASZYCH HOTELI FUNKCJONUJE KOMISJA DS. BHP

W GRUPIE ORBIS W POLSCE DZIAŁAJĄ DWA ZWIĄZKI ZAWODOWE, MAJĄCE STATUS ORGANIZACJI PONADZAKŁADOWYCH, ORAZ RADA PRACOWNIKÓW. NA WĘGRZECH DZIAŁA JEDEN ZWIĄZEK ZAWODOWY, MAJĄCY STATUS ORGANIZACJI PONADZAKŁADOWEJ.



Polityka antydyskryminacyjna i wspieranie różnorodności

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

Równie dużo uwagi poświęcamy osobom zatrudnionym w Grupie Orbis, a różnorodność naszych pracowników postrzegamy jako wartość. Pracownikom o takich samych kwalifikacjach, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie

oraz inne aspekty różnorodności, gwarantujemy równe szanse we wszystkich obszarach pracy i na wszystkich etapach ich życia zawodowego. Mogą oni liczyć na identyczny dostęp do szkoleń oraz jednolite zasady dotyczące wynagrodzeń, awansów czy mobilności geograficznej. Jesteśmy także uważni na prawa i potrzeby naszych pracowników będących rodzicami.

Różnorodność rozumiemy również jako otwartość na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. W 2018 r. po raz trzeci z rzędu hotele Grupy Orbis i AccorHotels na Węgrzech otrzymały tytuł Miejsce Pracy Przyjazne Osobom z Niepełnosprawnościami.

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

W dniach 18-19 czerwca 2018 r. spółka zorganizowała seminarium na temat różnorodności i tego, jak być jeszcze lepszym pracodawcą. Odbędzie się ono w Budapeszcie, a wzięło w nim udział blisko 80 menedżerów Grupy Orbis. Podczas wydarzenia wypracowano plan działań mających na celu utrzymanie dużego udziału kobiet w zarządzaniu Grupą i zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

MIĘDZYKRAJOWA SIEĆ RIISE (DO PAŹDZIERNIKA 2018 R. POD NAZWĄ WOMEN AT ACCORHOTELS GENERATION (WAAG)) ZRZESZA KOBIETY PRACUJĄCE W GRUPIE ACCOR I FIRMACH PARTNERSKICH, TAKICH JAK ORBIS, A TAKŻE MĘŻCZYŹN WSPIERAJĄCYCH RÓWNOŚĆ PŁCI. CELEM INICJATYWY JEST ROZWIJANIE KOMPETENCJI PRZYWÓDCZYCH KOBIET, WZROST KOMFORTU ICH PRACY ORAZ WZAJEMNA INSPIRACJA. W JEJ RAMACH W GRUPIE ORBIS ORGANIZOWANE SĄ WARSZTATY, SPOTKANIA I PROGRAM MENTORINGOWY. JESTEŚMY PONADTO JEDNĄ Z 10 FIRM Z CAŁEGO ŚWIATA WYBRANYCH DO CZYNNEGO UDZIAŁU W KAMPANII #HEFORSHE, ANGAŻUJĄCEJ MĘŻCZYŹN W DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI.

W 2018 R. DZIĘKI SIECI W POLSCE 14 PRACOWNIC GRUPY ORBIS Z TRÓJMIASTA UCZESTNICZYŁO W INTENSYWNYM CYKLU WARSZTATÓW WZMACNIAJĄCYCH KOBIETY JAKO MENEDŻERKI, ZAŚ NA WĘGRZECH 15 MŁODYCH OSÓB UKOŃCZYŁO PROGRAM WSPIERAJĄCY KOBIETY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH. PONADTO, 20 KOBIET PRACUJĄCYCH W HOTELACH GRUPY ORBIS I ACCORHOTELS W CZECHACH I NA SŁOWACJI UCZESTNICZYŁO W WARSZTATACH NA TEMAT PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY ORAZ W ZAJĘCIACH Z SAMOOBRONY. NA KONIEC ROKU SIEĆ RIISE W GRUPIE ORBIS ZRZESZAŁA PONAD 300 KOBIET I MĘŻCZYŹN Z KRAJÓW, W KTÓRYCH PROWADZIMY DZIAŁALNOŚĆ.

405-1

85%

pracowników Grupy Orbis w Polsce zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że firma ceni i wspiera różnorodność

41%

hotelu Grupy Orbis* jest zarządzanych przez kobiety, co stanowi najwyższy odsetek w całej społeczności AccorHotels

* nie uwzględniono obiektów prowadzonych przez franczyzobiorców

Rozwój pracowników

404-2 Zarządzamy talentami oraz wspieramy rozwój karier naszych pracowników. Cyklicznie badamy ich zaangażowanie oraz przeprowadzamy coroczne rozmowy oceniające, obejmujące ocenę kompetencji oraz postaw.

WYBRANE PROGRAMY DLA PRACOWNIKÓW

ORBIS FAST TRACK

przyspieszony program rozwoju kompetencji dla osób, które chcą aplikować na stanowisko dyrektora hotelu (w 2018 r. ukończyły go 4 osoby).

ORBIS JUNIOR FAST TRACK ORAZ BOOST YOUR POTENTIAL

programy przygotowujące utalentowanych pracowników do objęcia stanowiska kierownika działu (w 2018 r. wzięło w nich udział 19 osób).

ORBIS TALENT MANAGEMENT

program zarządzania karierami w Grupie Orbis.

ACCORHOTELS BERNACHES AWARDS

wewnętrzny program Grupy AccorHotels nagradzający personel i menedżerów, których praca, zaangażowanie i postawy ucieleśniają wartości firmy.

INTERNATIONAL HOSPITALITY MANAGEMENT PROGRAM

podyplomowe studia z zarządzania w hotelarstwie dla dyrektorów hoteli pragnących zdobyć doświadczenie na arenie międzynarodowej. IHMP jest realizowany w współpracy z AccorHotels oraz ESSEC Business School (w 2018 r. ukończyły go 4 osoby).



ACCORHOTELS UNVEIL YOUR TALENT

program rozwijający talenty pracowników hoteli.

HEARTIST™

program mający na celu zapewnienie naturalnej i autentycznej atmosfery wśród pracowników podczas obsługi gości.

CULINARY EXCELLENCE

program warsztatów dla kucharzy naszych hoteli oraz uczniów współpracujących z nami szkół gastronomicznych w Polsce. W 2018 r. w cyklu warsztatów wzięło udział 73 uczestników, w tym 27 szefów kuchni i kucharzy hoteli Orbis oraz 46 uczestników zewnętrznych – młodych talentów ze szkół zawodowych z całego kraju.

Nie prowadzimy programów poświęconych zarządzaniu końcem kariery. Nasze hotele organizują natomiast coroczne spotkania emerytowanych pracowników Grupy. W Warszawie w uroczystej kolacji co roku uczestniczy 50-70 takich osób.



SUKCESY NASZYCH PRACOWNIKÓW

Aleksandra Iwanowska

z hotelu Sofitel Grand Sopot

uhonorowana tytułem Recepcjonisty Roku 2018 w konkursie Międzynarodowego Stowarzyszenia Zastępców Dyrektorów i Kierowników Recepcji Hoteli Klasy Lux i Premium (AICR)



Krzysztof Bronk

dyrektor ds. przychodów w Orbis S.A.

zdołał tytuł Hotelarza 2018 w konkursie magazynu „Hotelarz”, w kategorii Revenue Manager Roku



Tomasz Schweda

dyrektor operacyjny Hotelu Mercure Kraków Stare Miasto

zdołał tytuł Hotelarza Roku 2018 w konkursie magazynu „Hotelarz”, w kategorii Hotelarz w wieku do 35 lat



03

Nasz wkład w rozwiązywanie problemów społecznych

Nasza pozycja na rynku daje nam możliwość brania współodpowiedzialności za ważne problemy społeczne i ekologiczne, a także uwrażliwiania na nie społeczeństwa i wpływania na zmianę jego postaw. W naszą aktywność w tej sferze włączamy gości, społeczności lokalne i organizacje pozarządowe.



Zapobieganie wykorzystywaniu dzieci i młodzieży

102-12

Przeciwdziałamy wykorzystywaniu seksualnemu dzieci i młodzieży. Nasza polityka opiera się na Kodeksie Postępowania, opracowanym z inicjatywy End Child Prostitution, Child Pornography & Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT) – międzynarodowej sieci organizacji pozarządowych dążących do wyeliminowania problemu dziecięcej prostytucji, dziecięcej pornografii

i handlu dziećmi do celów seksualnych. Pozostajemy jedyną grupą hotelową w Europie Środkowo-Wschodniej, która nie tylko podpisała Kodeks, ale przede wszystkim wdrożyła procedury chroniące najmłodszych. Dając dobry przykład staramy się zachęcać do działania innych hotelarzy, tak by nasze podejście stało się standardem w branży.

Dzięki prowadzonej polityce, a przede wszystkim dzięki czujności personelu hotelowego i naszych gości, każdego roku udaje nam się udaremnić kilka prób wykorzystania seksualnego.



Ibis - Litwa

89%

naszych hoteli uczestniczy w programie ochrony dzieci

ZOSTAJĄC SYGNATARIUSZAMI KODEKSU ZOBOWIĄZALIŚMY SIĘ DO:

1. Sformułowania wewnętrznej polityki przeciwdziałania wykorzystywaniu seksualnemu dzieci
2. Cyklicznego szkolenia personelu hotelowego w zakresie rzeczowej 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 stron internetowych o problemie wykorzystywania seksualnego dzieci i zaangażowaniu biznesu w działania mające mu przeciwdziałać
5. Informowania kluczowych osób w otoczeniu lokalnym o prowadzonej przez firmę polityce oraz do współpracy z miejscowymi jednostkami policji, taksówkarzami, właścicielami barów i restauracji itp.
6. Corocznego raportowania



W 2018 R. W ŚCISŁEJ WSPÓŁPRACY Z FUNDACJĄ DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ PRZESZKOLILIŚMY PONAD 500 PRACOWNIKÓW GRUPY W ZAKRESIE OCHRONY DZIECI I MŁODZIEŻY PRZED WYKORZYSTYWANIEM SEKSUALNYM

Przeciwdziałanie marnotrawstwu jedzenia

Co roku w skali świata marnuje się aż 1,6 mld ton żywności. Oznacza to koszty ekonomiczne i społeczne, ale także

ekologiczne, wynikające ze znaczącego wpływu, jaki rolnictwo i przemysł spożywczy wywierają na środowisko.



WYPRODUKOWANA, ALE NIEZJEDZONA ŻYWNÓŚĆ ODPOWIADA ZA OKOŁO 8% ŚWIATOWEJ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Wychodzimy naprzeciw powyższemu problemowi, nie tylko doskonaląc metody dopasowywania zakupów do zapotrzebowania. Wzorcowym przykładem jest tutaj postawa hotelu Novotel Warszawa Centrum, który w 2016 r. jako pierwszy hotel w Polsce wprowadził program ograniczania marnotrawstwa żywności. Tamtejszy szef kuchni zaczął zmieniać nawyki pracowników oraz klientów. Rozpoczął od warsztatów dla pracowników kuchni, na których pokazał, jak gotować bez marnowania. Następnie wprowadzono rejestrowanie wszystkich

odpadów żywnościowych i miejsc ich powstania za pośrednictwem systemu Winnow, służącego do kompleksowego monitorowania marnotrawstwa żywności i składającego się z zestawu cyfrowych wag oraz tabletu podłączonego do aplikacji w chmurze. Dzięki niemu udało się ustalić, że połowa odpadów powstaje w sali restauracyjnej, czyli jest generowana przez gości (niedojedzone posiłki, resztki w postaci kości czy skorupki od jaj), a druga połowa - w kuchni (obierki, odcięte części warzyw i mięsa, skorupki, kości itp.).



Latem 2018 r., po dwóch latach realizacji programu we wspomnianym hotelu, oszacowaliśmy, że w wyniku podjętych działań:

POWSTAJE O **55%** MNIEJ ODPADÓW SPOŻYWCZYCH

OK. **11 TON** ŻYWNÓŚCI W SKALI ROKU PRZESTAŁO TRAFIAĆ NA WYSYPISKO ŚMIECI, CO JEST ODPOWIEDNIKIEM **27 500** ZAOSZCZĘDZONYCH POSIŁKÓW

UZYSKUJE SIĘ ROCZNE OSZCZĘDNOŚCI SZACOWANE NA **54 000 EURO**

Reportaż o programie realizowanym przez hotel można zobaczyć pod adresem

 info.winnowsolutions.com/novotel-warsaw-saved-27000-meals-by-reducing-food-waste



Hona Porwol, dyrektor hotelu Novotel Wrocław City, jednego z 7 wrocławskich hoteli Accor i Orbis, które wspierają pasiczkę z okolic Wrocławia i są właścicielami pół miliona pszczół.



W 2018 R. WSZYSTKIE HOTELE WŁASNE GRUPY ROZWIJAŁY PROGRAMY OGRANICZANIA ILOŚCI ODPADÓW ŻYWNOŚCIOWYCH.

Novotel Warszawa Centrum realizuje zasadę 5 R, z której wypływają konkretne działania na rzecz eliminacji odpadów, nie tylko żywnościowych:

REFUSE (NIE KUPUJ)

wyeliminowanie zamówień produktów generujących szczególnie dużo odpadów, np. w małych albo trudnych do przetworzenia opakowaniach

REDUCE (REDUKUJ)

zmniejszenie wydawanych w bufecie porcji, tak by klient mógł najpierw spróbować, a potem zdecydować, czy weźmie drugą

REUSE (WYKORZYSTUJ PONOWNIE)

ponowne wykorzystywanie niektórych produktów do komponowania potraw, np. fusów od kawy do ciasta kawowego czy wiórków marchwi po wyciskaniu soku do ciasta marchewkowego

RECYCLE (RECYKLUJ)

kupowanie żywności w dużych opakowaniach, po czym jest ona przekładana do mniejszych pojemników, a opakowanie trafia do recyklingu; przykładem może być jogurt przelewany z dużych wiader do małych słoiczków, co ogranicza ilość powstających odpadów plastikowych

ROT (KOMPOSTUJ)

hotel planuje uruchomienie własnego ogródka wyposażonego w kompostownik

Ważnym elementem naszych działań na rzecz walki z marnotrawstwem jedzenia jest edukowanie naszych gości.

Węgierskie hotele Grupy włączyły się w walkę z marnowaniem żywności oraz edukację społeczną w tym zakresie również poprzez współpracę z lokalnym Bankiem Żywności. 16 października 2018 r. wspólnie z 20 innymi firmami zebrały i przekazały potrzebującym 30 ton jedzenia.

Z kolei nasze warszawskie hotele zorganizowały w 2018 r. warsztaty kulinarne i prelekcje na temat zapobiegania marnotrawstwu żywności dla młodzieży ze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Łowiczu.

Walka z wykluczeniem społecznym

413-1

Dostrzegamy wokół siebie ludzi dotkniętych problemami, których nie są w stanie rozwiązać o własnych siłach. Nie pozostajemy bierni: ponad 90% naszych hoteli wspiera lokalne społeczności i organizacje pozarządowe przeciwdziałające marginalizacji społecznej.

Bio & Co

Z inicjatywy hotelu Bukareszt Gara de Nord i przy wsparciu finansowym AccorHotels Solidarity Foundation, wspólnie z fundacją Ateliere Fara Frontiere uruchomiliśmy projekt Bio & Co. Jest on realizowany w gospodarstwie ekologicznym w wiosce Ciocăniari, a polega na obejmowaniu osób w bardzo ciężkiej sytuacji

życiowej szkoleniami zawodowymi, a następnie zatrudnieniu ich przy produkcji warzyw na potrzeby obiektów Grupy Orbis w Bukareszcie. Ponieważ gospodarstwo wykorzystuje odpady żywnościowe z hoteli jako nawóz, projekt wpisuje się jednocześnie w ideę gospodarki obiegu zamkniętego.

Poland Business Run

2 września 2018 r. w 9 polskich miastach odbyła się siódma edycja Poland Business Run, największego charytatywnego biegu biznesowego w kraju. Sztafeta, w której uczestniczą pięcioosobowe drużyny, ma na celu wsparcie osób z niepełnosprawnościami narządu ruchu, na rzecz których przekazywane są środki z wpisowego, a dodatkowo promocję aktywnego stylu życia i integrację

społeczności lokalnych z biznesem. Grupa Orbis aktywnie włączyła się w organizację wydarzenia, m.in. zapewniając wszystkie posiłki regeneracyjne dla blisko 7 000 biegaczy w Warszawie, Wrocławiu i Gdańsku. Co więcej, wielu naszych pracowników wzięło udział w tej sportowej rywalizacji, dzięki której udało się łącznie zebrać 1 773 574 zł.

Aukcja Sztuki Współczesnej Fundacji Bátor Tábor Polska

17 października 2018 r. w warszawskiej Galerii Zachęta odbyła się szósta aukcja charytatywna Fundacji Bátor Tábor. Grupa Hotelowa Orbis była jednym z głównych partnerów tego wydarzenia, podczas którego ze

sprzedaży prac młodych artystów zebrano 140 700 euro. 40% tej kwoty trafiło do twórców, zaś 60% wsparło działalność fundacji, która organizuje obozy rekreacyjno-terapeutyczne dla ciężko chorych dzieci.

Działania na Węgrzech

Grupa Orbis i AccorHotels aktywnie wspierają Węgierski Czerwony Krzyż, biorą udział w charytatywnych maratonach Vivicitta oraz Spar Marthon, a także przekazują

fundusze i niezbędną pomoc dla podopiecznych fundacji Suhanj!, zajmującej się rehabilitacją osób z niepełnosprawnością poprzez sport.

Nasze hotele w 2018 r.:

45%

ZORGANIZOWAŁO
ZBIÓRKĘ
CHARYTATYWNĄ

72%

WSPIERAŁO LOKALNE
ORGANIZACJE
POZARZĄDOWE

413-1

Działalność sponsoringowa i charytatywna Grupy Hotelowej Orbis realizowana jest w krajach, gdzie spółka prowadzi działalność, odbywa się zgodnie z przyjętymi

priorytetami komunikacji korporacyjnej i marketingowej spółki oraz ma oparcie w Karcie Etyki i CSR.

04

Nasze podejście do ochrony środowiska

102-II

Dbamy, by nasze obiekty wywierały możliwie najmniejszy szkodliwy wpływ na otoczenie. Naszą politykę w tym zakresie określa program „Planet 21”.



Ograniczanie wpływu na środowisko

Do monitoringu i analizy naszego oddziaływania na środowisko wykorzystujemy wewnętrzny program OPEN, umożliwiający m.in. zarządzanie efektywnością energetyczną, zużyciem wody i segregacją odpadów we wszystkich naszych obiektach.

OBSZARY ODDZIAŁYWANIA ŚRODOWISKOWEGO, NA KTÓRE ZWRACAMY SZCZEGÓLNA UWAGĘ:

- zapotrzebowanie na energię i związana z nim emisja CO₂
- zapotrzebowanie na wodę
- zanieczyszczenia i zrzuty ścieków
- gospodarka odpadami i recykling
- różnorodność biologiczna

416-1

Budynki przyjazne środowisku

Każda nowa inwestycja hotelowa Orbis jest realizowana zgodnie z wymogami certyfikacji BREEAM, definiującej najwyższe standardy w zakresie zrównoważonego projektowania, budowania i użytkowania budynków. Dzięki temu nasze nowe obiekty charakteryzują się m.in. niskim śladem klimatycznym. Istniejące obiekty, w miarę możliwości, są dostosowywane do wspomnianych standardów.

Mamy świadomość, że nasza działalność może stanowić zagrożenie dla różnorodności biologicznej na wszystkich etapach funkcjonowania hotelu. Dlatego już podczas lokalizowania i projektowania nowego obiektu dbamy, aby jak najlepiej wpisywał się w otoczenie, a jego budowa była możliwie najmniej uciążliwa dla lokalnych ekosystemów. Staramy się również wykorzystywać do niej surowce i materiały pozyskane zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju (np. certyfikowane drewno z dobrze zarządzanych lasów).

BREEAM OCENIA BUDYNKI RÓWNIEŻ POD KĄTEM WEWNĘTRZNYCH I ZEWNĘTRZNYCH CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA ZDROWIE I DOBRE SAMOPOCZUCIE PRACOWNIKÓW (ILOŚĆ ŚWIATŁA DZIENNEGO W POMIESZCZENIACH, TEMPERATURA JAKOŚĆ POWIETRZA, AKUSTYKA).

Redukcja zużycia energii

Funkcjonowanie hoteli wiąże się z dużym zapotrzebowaniem na energię elektryczną i ciepłą, dlatego kładziemy silny nacisk na kontrolowanie ich konsumpcji. Pozwala to osiągać nie tylko korzyści środowiskowe, ale również oszczędności finansowe.

Staramy się ponadto stawiać na odnawialne źródła energii, również przy budowach i remontach, a także uczestniczyć w opracowywaniu innowacyjnych technologii. Nowo budowane hotele własne często pozyskują energię z paneli słonecznych.

Nasze działania na rzecz minimalizacji zużycia prądu to m.in.:

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

302-4



12 HOTELE GRUPY ORBIS WYTWARZA ENERGIĘ ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH, A 39 – KUPUJE TAKĄ ENERGIĘ

305-5

INSTALACJA FOTOWOLTAICZNA W HOTELU IBIS STYLES WARSZAWA CENTRUM POMOŻE OGRANICZYĆ EMISJĘ POŚREDNIĄ CO₂ O 38 400 KG ROCZNIE (O 38,4 TON METRYCZNYCH CO₂ WZGLĘDEM ROKU 2017)

W latach 2016-17 wykonaliśmy audyty energetyczne w naszych hotelach. W roku 2017 były również wdrażane działania stanowiące odpowiedź na wnioski z wykonanych w roku 2016 ocen efektywności energetycznej źródeł chłodu i ciepła.

Dla minimalizacji zużycia energii cieplnej w wielu obiektach zainstalowaliśmy generatory CO₂ pozwalające

na optymalizację temperatur ciepłej wody użytkowej oraz uniknięcie przegrzewów termicznych. W tym samym celu m.in. uzupełniliśmy i wymienialiśmy izolacje termiczne instalacji ciepłych i chłodniczych, a także zoptymalizowaliśmy czas i temperatury załączania źródeł chłodu. Ponadto, wdrożyliśmy zalecenia w kwestii temperatur w pomieszczeniach.



NAJWAŻNIEJSZE DZIAŁANIA REALIZOWANE W HOTELOWYCH WŁASNYCH W POLSCE W 2018 R.:

1.

Wdrożenia i modyfikacje nowej organizacji serwisowej na terenie Trójmiasta i Szczecina – osiągnięto poprawę jakości obsługi technicznej, niezawodności urządzeń, jakości napraw i remontów oraz spadek zużycia mediów i kosztów eksploatacji

3.

Modernizacja centralnych źródeł chłodu w hotelach Sofitel Warszawa Victoria, Novotel Warszawa Centrum oraz Mercure Warszawa Centrum z zastosowaniem nowoczesnych technologii (drycoolery z dochładzaniem adiabatycznym)

Ponadto, obroniona została praca dyplomowa stanowiąca analizę porównawczą obiektów hotelowych Grupy Orbis posiadających klasyczne źródła chłodu oraz tych wyposażonych w systemy VRF, która jednoznacznie wykazała zalety tych drugich.

2.

Oddanie do użytku kolejnego hotelu z certyfikatem BREEAM

4.

Negocjacje i testy wstępne mające na celu obniżenie zużycia mediów w hotelach

5.

Wytypowanie inwestycji gwarantujących istotne zmniejszenie zużycia energii oraz wody i uzyskanie zgody na ich priorytetową realizację

Planujemy kolejne modernizacje węzłów energetycznych oraz wymianę urządzeń i instalacji o zbyt dużych stratach. Chcemy też polepszać izolacyjność obiektów oraz poprawić dyscyplinę ich eksploatacji.

Ograniczanie zużycia zasobów i eliminacja uciążliwości

Nasza działania na rzecz minimalizacji zużycia wody to m.in.:

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



89%
naszych hoteli stale
monitoruje zużycie
wody oraz energii

90%
naszych hoteli używa
certyfikowanych ekolo-
gicznych środków
czyszczących

Dążymy do ograniczania wpływu odprowadzanych ścieków na środowisko poprzez ich systematyczne podczyszczanie oraz korzystanie z produktów ekologicznych (środki czyszczące, środki ochrony roślin itp.), zawierających mniej substancji chemicznych. Jest to również jedno z kryteriów wyboru dostawców i usługodawców (dotyczy to przede wszystkim pralni). Popularyzujemy takie praktyki pielęgnacji zieleni i ochrony upraw, które ograniczają stosowanie substancji chemicznych.

Konsekwentnie wprowadzamy rozwiązania eliminujące lub minimalizujące różnego rodzaju uciążliwości (dźwiękowe, wzrokowe, zapachowe). Staramy się optymalizować zużycie surowców, np. poprzez wybieranie materiałów i opakowań wytworzonych z surowców wtórnych lub nadających się do recyklingu. Kładziemy również nacisk na selektywną zbiórkę odpadów oraz zachęcamy do niej naszych klientów.

Ograniczanie zużycia plastiku

Ostatnie lata przyniosły alarmujące doniesienia na temat katastrofalnych globalnych skutków ekologicznych masowego stosowania tworzyw sztucznych. Ogromna część plastikowych odpadów ostatecznie trafia do mórz i oceanów, powodując śmierć zamieszkujących je zwierząt. Drobinę plastiku coraz częściej trafiają także do żywności i wody. Podjęliśmy zdecydowane działania, by nasza działalność nie przyczyniała się do powyższych problemów.

W 2018 r. w 10 hotelach na północy Polski zainaugurowaliśmy program ograniczania zużycia tworzyw sztucznych, w ramach którego m.in. całkowicie zrezygnowaliśmy

z oferowania gościom plastikowych kubków i słomek oraz z kupowania wybranych produktów w opakowaniach z tworzyw sztucznych. W hotelu Mercure Gdańsk Stare Miasto testujemy z kolei, w ścisłej współpracy ze stałym dostawcą usług pralniczych, wyeliminowanie plastiku. Naszą filozofię dobrze pokazuje także hotel ibis Styles Warszawa Centrum, którego otwarcie nastąpiło 10 stycznia 2019 r. Plastikowe kubki w pokojach zostały tam zastąpione szklankami, a foliowe woreczki jednorazowe – papierowymi. Na gości czekają ponadto urządzenia do filtrowania wody z licznikiem zaoszczędzonych butelek plastikowych.

PATYCZKI HIGIENICZNE, JEDNORAZOWE SZTUĆCE, SŁOMKI, MIESZADEŁKA, KUBKI, BUTELKI, TORBY FOLIOWE ITD. STANOWIĄ PONAD **70%** MASY ŚMIECI WYRZUCANYCH NA PLAŻE.

SZACUJE SIĘ, ŻE JEŚLI LUDZKOŚĆ NIE ZMIENI SWOICH NAWYKÓW, JUŻ **W 2050 R.** ŁĄCZNA MASA ODPADÓW PLASTIKOWYCH W MORZACH I OCEANACH BĘDZIE WIĘKSZA NIŻ WSZYSTKICH ŻYJĄCYCH TAM RYB.

Globalne zobowiązania hoteli działających pod markami Accor na 2019 r.:

ELIMINACJA STOSOWANIA PLASTIKOWYCH SŁOMEK I MIESZADEŁEK ORAZ WPROWADZENIE PRZYJAZNYCH ŚRODOWISKU ZAMIENNIKÓW, WYDAWANYCH JEDYNIEM NA ŻYCZENIE KLIENTA

ELIMINACJA PLASTIKOWYCH PATYCZKÓW HIGIENICZNYCH I ZASTĄPIENIE ICH TEKSTYLOWYMI

DOKŁADANIE WSZELKICH STARAŃ, BY STOPNIOWO ELIMINOWAĆ PLASTIKOWE BUTELKI, WOKI NA BRUDNĄ BIELIZNĘ, JEDNORAZOWE OKULARY ITD.

W 2018 r. trwały prace nad przygotowaniem Grupy do planowanych europejskich regulacji dotyczących odpadów i promocji gospodarki obiegu zamkniętego (*circular economy*).

Edukacja ekologiczna

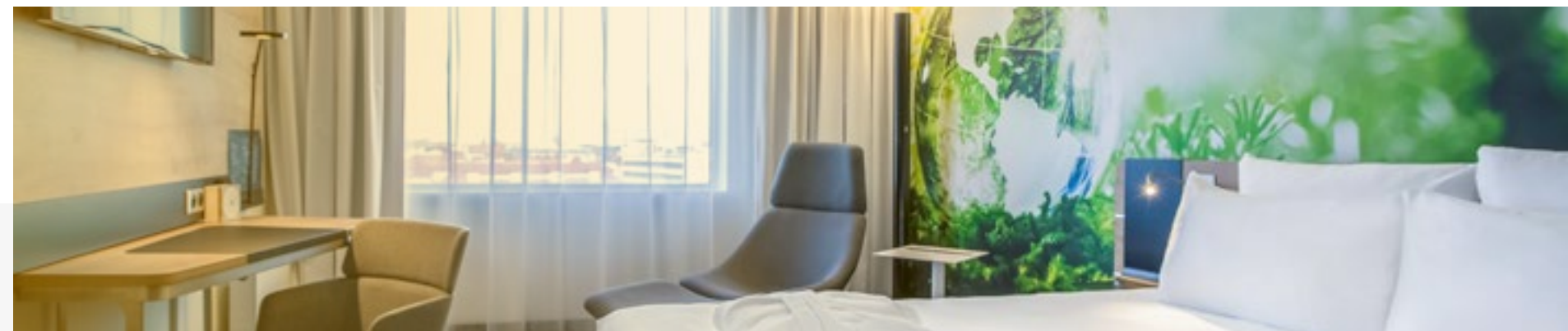
Nasze kompleksowe myślenie o zarządzaniu wpływem na środowisko uzupełniają działania mające na celu wzrost świadomości ekologicznej pracowników, gości oraz społeczności lokalnych.

Program PLANT FOR THE PLANET

„Plant for the Planet” to program Grupy Orbis polegający na sadzeniu drzew dzięki współpracy z naszymi gośćmi. Zachęcamy ich do świadomego korzystania z ręczników i pościeli. Wykorzystywanie ich więcej niż raz pozwala

znacząco ograniczyć zużycie wody, zmniejszyć ilość odprowadzanych ścieków, zużywanych detergentów czy energii elektrycznej potrzebnej do codziennego prania, a także generuje oszczędności finansowe.

69% NASZYCH HOTELI PRZEKAZUJE 50% OSZCZĘDNOŚCI WYGENEROWANYCH PRZEZ PONOWNE ZUŻYCIE RĘCZNIKÓW NA PROGRAM „PLANT FOR THE PLANET”



Novotel

Wygenerowane oszczędności są przekazywane na lokalne działania:

- projekt „Kosztela” realizowany z Fundacją AgriNatura, w ramach którego posadziliśmy w Polsce ponad 15 000 drzew owocowych tradycyjnych odmian, takich jak kosztela. Nasadzenia są również wsparciem dla 40 właścicieli niewielkich gospodarstw, którzy dzięki nim są w stanie utrzymać się z ekologicznej produkcji żywności.
- projekt „Drzewo dla każdej szkoły”, polegający na zalesianiu Transylwanii w Rumunii z fundacją Mihai Eminescu Trust we współpracy ze szkołami,

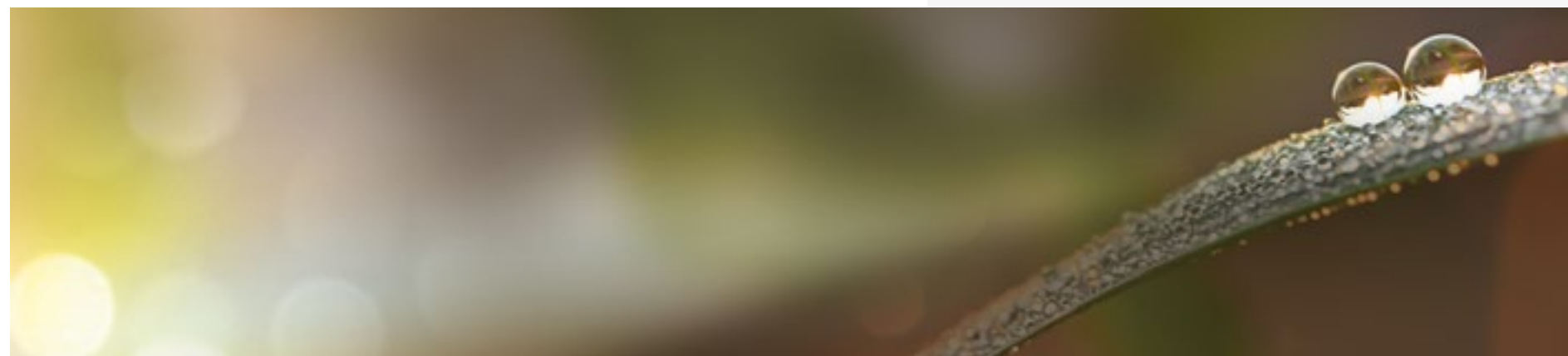
władzami miast, organizacjami pozarządowymi oraz nadleśnictwami. Celem inicjatywy jest przeciwdziałanie zmianom klimatu i poprawa jakości krajobrazu poprzez zachowanie i rozszerzenie terenów zalesionych, sadzenie drzew na obszarach zdegradowanych oraz podnoszenie świadomości ekologicznej społeczeństwa. Dzięki programowi wspólnie z mieszkańcami Transylwanii posadzono łącznie ponad 2 mln drzew.

Program DO NOT CLEAN MY ROOM

W 2018 r. uruchomiliśmy kolejny projekt ekologiczny. W jego ramach zachęcamy naszych gości do redukcji zużycia wody i chemikaliów oraz zmniejszenia śladu węglowego dzięki rezygnacji z usługi codziennego sprzątania pokoju. Osoby nocujące w naszych obiektach przez więcej niż jedną noc mogą zadeklarować chęć

skorzystania z tego rozwiązania za pomocą specjalnej zawieszki na klamkę. Projekt, realizowany od połowy listopada we wszystkich hotelach posiadanych lub zarządzanych przez Orbis poza luksusowymi, spotkał się z bardzo pozytywnym odbiorem naszych klientów.

504 000 EURO OSZCZĘDNOŚCI ROCZNIE DZIĘKI REALIZACJI PROJEKTU DO NOT CLEAN MY ROOM



Inne działania

Przygotowujemy specjalne akcje, takie jak coroczne obchody Dnia Ziemi czy Międzynarodowego Dnia Żywności. Wykorzystujemy wszelkie okazje do promowania życia w harmonii z naturą, uwzględniając tę tematykę

m.in. w naszej komunikacji w przestrzeni hotelowej – także w niekonwencjonalny sposób, np. w formie muralu.

NA PRZEŁOMIE KWIETNIA I MAJA 2018 R. ŁĄCZNIE BLISKO 2 000 PRACOWNIKÓW BIUR WSPARCIA I HOTELI W CAŁYM REGIONIE EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ WZIĘŁO UDZIAŁ W OBCHODACH DNIA PLANET 21, NAWIĄZUJĄCYCH DO ODBYWAJĄCEGO SIĘ W TYM CZASIE MIĘDZYNARODOWEGO DNIA ZIEMI. W RAMACH TEGO WYDARZENIA ZWRACALIŚMY UWAGĘ NA KWESTIE ZWIĄZANE Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA, ZDROWIEM, OGRANICZANIEM MARNOWANIA JEDZENIA I POMOCĄ LOKALNYM SPOŁECZNOŚCIOM. DZIAŁANIOM EDUKACYJNYM TOWARZYSZYŁY PRAKTYCZNE INICJATYWY, TAKIE JAK SADZENIE DRZEW CZY SPRZĄTANIE LASU.

Podejmujemy działania na rzecz ochrony różnorodności biologicznej na terenach należących i przylegających do naszych hoteli, m.in. poprzez uwrażliwianie pracowników

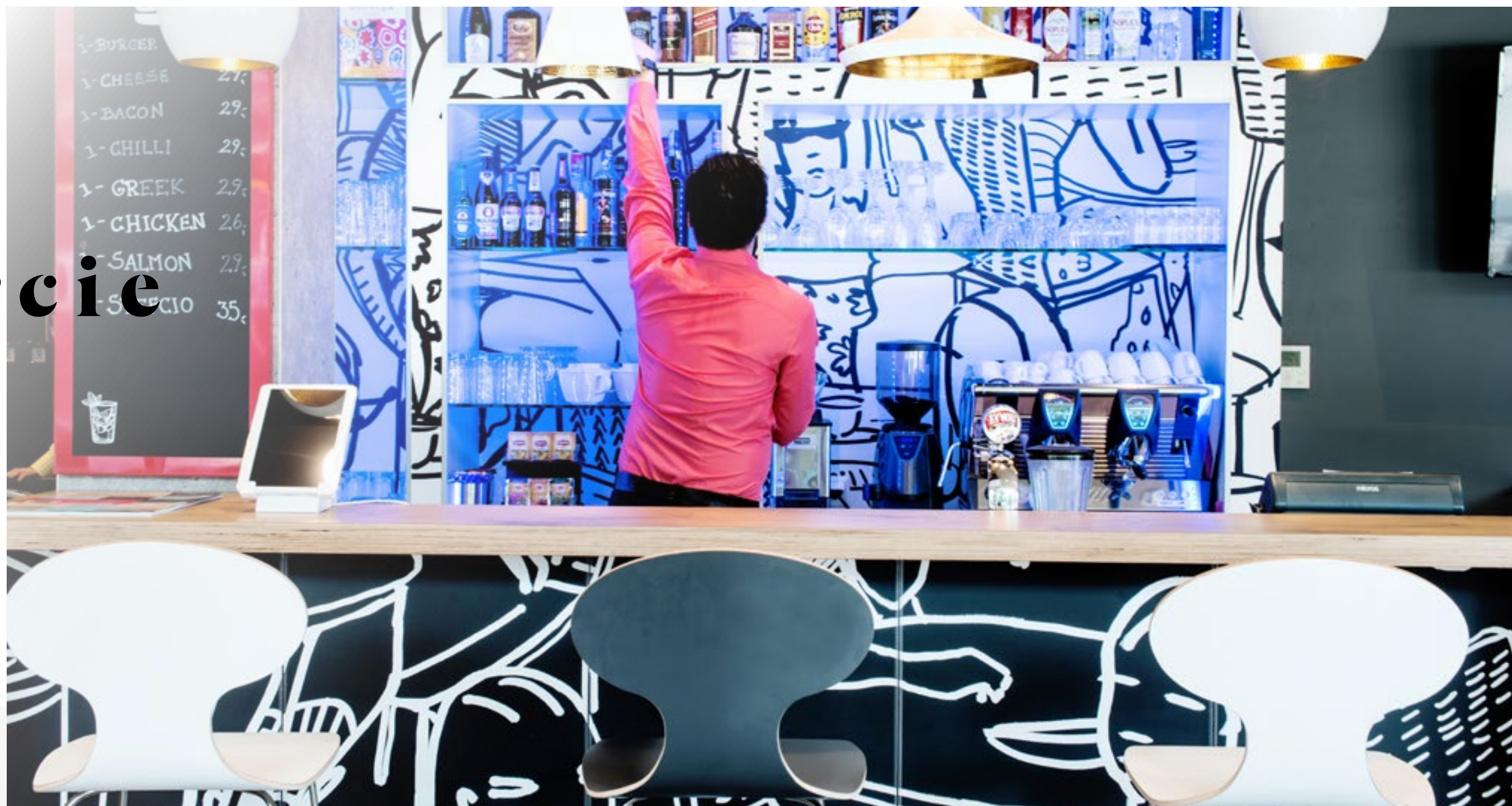
i gości na związane z tym kwestie. Monitorujemy również pod tym kątem naszej łańcuchy dostaw, np. nie umieszczamy w menu gatunków zagrożonych.

90% NASZYCH HOTELI NA STAŁE WYKLUCZYŁO Z MENU GATUNKI RYB ZAGROŻONYCH PRZEŁOWIENIEM



05

O raporcie



102-40 Raport obejmuje zasięgiem Grupę Orbis (Orbis S.A., Orbis
102-42 Kontrakty Sp. z o.o., Accor Pannonia Hotels Zrt., 5 Hotel
102-45 Kft., Katerinska Hotels s.r.o., UAB Hekon, Accor Hotels
102-48 Romania s.r.o., Accor Pannonia Slovakia s.r.o.) i wska-
102-50 zuje najważniejsze inicjatywy na rzecz zrównoważonego
102-51 rozwoju podjęte lub kontynuowane w 2018 r. Jest publiko-
102-52 wany w cyklu rocznym i został opracowany w oparciu
102-54 o wytyczne GRI Standards przy wsparciu niezależnej
102-56 zewnętrznej weryfikacji. Zgodnie z podejściem wskazywa-
nym przez normę PN-ISO 26000, spółka Orbis zidentyfi-
kowała kluczowe grupy interesariuszy oraz najważniejsze
obszary odpowiedzialności.

W związku ze skalą prowadzonej działalności biznesowej (zatrudniamy blisko 4200 osób w 12 krajach regionu) i jej specyfiką (specjalizujemy się w zarządzaniu hotelami oraz

występujemy jako inwestor hotelowy) kluczowymi dla nas interesariuszami są pracownicy, organizacje turystyczne, izby gospodarcze działające na rzecz hotelarstwa, organizacje skupiające franczyzodawców, instytucje wspierające spółki publiczne i te zrzeszające inwestorów giełdowych.

Dążymy do współpracy ze wszystkimi 6 grupami interesariuszy poprzez różnego rodzaju partnerstwa projektowe oraz przejrzystą i angażującą komunikację. W ten sposób nie tylko budujemy z nimi pozytywne relacje, spełniamy wymagania prawne oraz wspieramy realizację celów biznesowych, ale także lepiej zarządzamy ryzykiem.

i uwzględnienia interesariuszy). Odniesienie się do normy PN-ISO 26000 pozwala zachować kontekstu zrównoważonego rozwoju. Nie zaszły istotne zmiany w wynikach analizy istotnych tematów wybranych do raportu w stosunku do poprzedniego. Zmieniono natomiast standard raportowania na GRI Standards.

W efekcie, jako istotne dla Grupy Orbis oraz jej interesariuszy uznano następujące aspekty społecznej odpowiedzialności:

	ISTOTNE TEMATY WYŁONIONE W PROCESIE ANALIZY ISTOTNOŚCI	WSKAŹNIKI GRI STANDARDS
Odpowiedzialność ekonomiczna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzmacnianie partnerstwa i przejrzystości współpracy z naszymi kluczowymi interesariuszami 2. Rozwój odpowiedzialnych i innowacyjnych usług 3. Gwarantowanie całkowicie etycznego podejścia i transparentnych systemów zarządzania 	205-2, 205-3, 206-1, 414-1, 415-1, 416-1, 416-2, 417-2, 419-1
Odpowiedzialność środowiskowa	<ol style="list-style-type: none"> 4. Odniesienie się do łagodzenia skutków zmian klimatu w naszych ofertach 5. Zmniejszenie 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 	302-1, 302-4, 303-5, 305-1, 306-2, 307-1, 308-1
Odpowiedzialność społeczna	<ol style="list-style-type: none"> 7. Zapewnienie zdrowego, elastycznego i innowacyjnego środowiska pracy, które wzmacnia dobrostan naszych pracowników 8. Promowanie różnorodności, równych szans i zdolności zatrudnienia naszych zespołów 9. Upoważnianie naszych pracowników do rozwijania umiejętności CSR 	401-1, 401-2, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 405-1, 406-1
Odpowiedzialność cywilna	<ol style="list-style-type: none"> 10. Promowanie wiedzy i działań z zakresu CSR w środowisku zawodowym sektora nieruchomości 11. Propagowanie rozwoju lokalnej gospodarki 12. Wspieranie inicjatyw solidarnościowych 	413-1

102-44
102-46
102-47
102-49

Badanie istotności

Zawartość raportu (wskaźniki istotne) została zdefiniowana w oparciu o priorytety Programu „Planet 21”. Analiza oczekiwań interesariuszy, towarzysząca tworzeniu programu, zapewnia zgodność z fundamentalnymi zasadami odnoszącymi się do definiowania zawartości raportów niefinansowych (zasady: materialności, kompletności



Ibis - Litwa

Kontakt

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

Katarzyna Nowak
Corporate Communication & CSR Manager
Orbis S.A.
ul. Bracka 16
00-028 Warszawa
katarzyna.nowak@accor.com

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

06

Dane niefinansowe



Podstawowe wielkości dotyczące Grupy Orbis

Przeciętna liczba pracowników (własnych)	4 174*
Przeciętna liczba pracowników firm zewnętrznych pracujących na rzecz i na terenie hoteli własnych lub zarządzanych przez Orbis	834
Liczba hoteli w Grupie Orbis	133
Liczba hoteli własnych	63
Liczba hoteli w leasingu	10
Liczba hoteli zarządzanych przez Orbis	18
Liczba hoteli prowadzonych przez partnerów na podstawie umowy franczyzowej	42
Liczba pokoi wszystkich hoteli w grupie Orbis	21 675
Przychód netto ze sprzedaży (w tys. zł)	1 440 028
Wynik finansowy (zysk) netto (w tys. zł)	363 358
Suma aktywów (w tys. zł)	3 218 480
Kapitały własne (w tys. zł)	2 386 786
Cena akcji Orbis S.A. (na 31.12)	90,20 zł
Liczba akcji Orbis S.A. w obrocie	46 077 008
Kapitalizacja giełdowa Orbis S.A. (na 31.12)	4 156 146 122 zł

* Przeliczenie na pełne etaty aktywne.

Skład ciał zarządczych

IMIĘ I NAZWISKO	PŁEĆ	OBCOKRAJOWIEC	ROK URODZENIA
Zarząd Orbis			
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
Rada Nadzorcza			
Pierre Boisselier	mężczyzna	tak	1970
Artur Gabor (niezależny członek Rady Nadzorczej)	mężczyzna	nie	1960
Franck Gervais (Przewodniczący Rady Nadzorczej)	mężczyzna	tak	1976
Christian Karaoglanian	mężczyzna	tak	1951
Jacek Kseń (niezależny członek Rady Nadzorczej)	mężczyzna	nie	1949
Jean-Jacques Morin	mężczyzna	tak	1960
Laurent Picheral	mężczyzna	tak	1965
Andrzej Procajło	mężczyzna	nie	1952
Andrzej Przytuła	mężczyzna	nie	1951
Jarosław Szymański	mężczyzna	nie	1965

Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku według wieku i stanowiska

LICZBA PRACOWNIKÓW:	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
na stanowiskach operacyjnych w wieku:							
poniżej 25 lat	573	369	63	9	20	28	85
25-34 lata	1106	748	72	20	26	46	194
35-44 lata	634	381	43	8	12	49	141
45-54 lata	498	339	18	5	9	28	99
powyżej 55 lat	464	377	9	1	12	4	60
na stanowiskach kierowniczych w wieku:							
poniżej 25 lat	6	3	2	-	-	1	-
25-34 lata	204	151	15	10	5	8	15
35-44 lata	259	194	14	5	7	11	29
45-54 lata	97	68	7	2	-	6	15
powyżej 55 lat	40	33	2	-	1	-	4

LICZBA PRACOWNIKÓW:	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
na wyższych stanowiskach kierowniczych w wieku:							
poniżej 25 lat	-	-	-	-	-	-	-
25-34 lata	13	6	6	-	-	1	1
35-44 lata	59	35	8	2	2	2	11
45-54 lata	26	19	3	-	-	-	4
powyżej 55 lat	12	7	-	-	-	2	3
SUMA: Liczba pracowników na stanowiskach:							
operacyjnych	3 274	2 214	205	42	79	156	579
kierowniczych	605	448	40	16	13	25	63
wyższych kierowniczych	111	67	17	2	2	5	19
SUMA: Liczba wszystkich pracowników							
	3 990	2 728	262	60	93	185	662

Dane ilościowe uwzględniające wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników.

Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku według płci i stanowiska

	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
Liczba kobiet na stanowiskach:							
operacyjnych	2 123	1 460	122	24	55	109	353
kierowniczych	338	251	22	8	8	16	33
wyższych kierowniczych	49	30	6	-	2	3	7
Liczba mężczyzn na stanowiskach:							
operacyjnych	1 151	754	82	19	23	46	227
kierowniczych	267	197	18	7	4	9	30
wyższych kierowniczych	62	36	11	2	-	1	12
Liczba pracowników ogółem na stanowiskach:							
operacyjnych	3 275	2 214	205	43	79	156	579
kierowniczych	605	448	40	16	13	25	63
wyższych kierowniczych	111	67	17	2	2	5	19
Liczba pracowników ogółem	3 990	2 727	262	60	93	185	662

Dane ilościowe uwzględniające wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników.

Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku według stażu pracy

LICZBA PRACOWNIKÓW ZE STAŻEM:	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
poniżej 6 miesięcy	456	257	47	8	26	30	89
od 6 miesięcy do 2 lat	916	590	93	18	19	48	149
od 2 do 5 lat	796	562	48	16	24	49	98
od 5 do 10 lat	531	366	35	12	13	33	71
od 10 do 20 lat	680	423	39	6	12	22	178
powyżej 20 lat	611	531	0	0	0	3	77
Liczba pracowników ogółem	3 989	2 728	262	60	93	184	662

Dane ilościowe uwzględniające wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników.

Przeciętne zatrudnienie w ciągu roku osób niepełnosprawnych

	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
liczba pracowników niepełnosprawnych	386	22	5	1	0	0	358

Dane ilościowe uwzględniające wszystkich aktywnych i nieaktywnych pracowników.

Przyjęcia i odejścia pracowników

	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
Liczba nowych pracowników w wieku:							
poniżej 25 lat	460	263	69	15	37	0	76
25-34 lata	372	225	37	11	19	0	80
35-44 lata	181	99	19	8	10	0	45
45-54 lata	88	47	9	3	7	0	22
powyżej 55 lat	39	8	11	3	5	0	12
Liczba nowych pracowników ogółem	1 100	642	145	0	78	0	235
Liczba odejść:							
związanych z rezygnacją pracownika	382	145	54	21	46	0	116
ze względu na zakończenie niepłatnego kontraktu	158	110	34	2	3	0	9
związanych ze zwolnieniem ze strony pracodawcy	395	288	0	11	3	0	93
związanych ze zwolnieniami grupowymi	8	8	0	0	0	0	-
związanych z przejściem na emeryturę	32	22	0	0	0	0	10
z innych przyczyn	4	1	3	0	0	0	-
Liczba odejść ogółem	979	574	91	34	52	0	228

Nieobecności, wypadki przy pracy, wskaźniki wypadkowości

	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
Liczba dni nieobecności:	43 028	33 908	1 782	446	904	226	5 934
spowodowanych względami zdrowotnymi	41 206	32 841	1 782	404	873	9	5 297
spowodowanych wypadkami przy pracy	1 187	890	0	32	8	45	212
nieusprawiedliwionych	635	177	0	10	23	0	425
Liczba wypadków:	82	53	0	2	1	0	26
przy pracy skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	50	35	0	1	1	0	13
komunikacyjnych skutkujących co najmniej 1 dniem nieobecności	32	18	0	1	0	0	13
przy pracy skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0
komunikacyjnych skutkujących śmiercią pracownika w ciągu 365 dni	0	0	0	0	0	0	0
Wskaźnik częstości wypadków (liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych)	9,64	13	0	17	11	0	2

Liczba godzin szkoleń

	ŁĄCZNIE	POLSKA	CZECHY	SŁOWACJA	LITWA	RUMUNIA	WĘGRY
Liczba godzin szkoleń:							
w ramach Académie AccorHotels	40 976	36 771	-	9	-	-	4 196
w ramach AccorHotels Managers	15 002	7 075	856	971	1 521	163	4 416
dostarczonych przez zewnętrznych dostawców	11 240	6 652	2 357	459	651	43	1 078
Łącznie	67 217	50 498	3 213	1 439	2 172	205	9 690
Liczba pracowników uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu	3 572	2 388	277	56	127	2	722
Odsetek przeszkolonych pracowników	72%	72%	78%	59%	87%	1%	81%

Dane w tabeli przedstawiają odsetek przeszkolonych pracowników po skorygowaniu o wskaźnik rotacji.

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

KATEGORIA	ZUŻYCIE PALIW I ENERGII W 2018 R.				EMISJA CO ₂	
	j.m.		j.m.		j.m.	
Olej napędowy do silników Diesla	49 894	litr	1 148	GJ	42	Mg
Benzyny silnikowe	118 581	litr	1 872	GJ	90 944	Mg
Energia elektryczna	88 154 441	kWh	377 027	GJ	65 554	Mg
Energia ze spalania gazu ziemnego	40 872 733	kWh	64 214	GJ	5 999	Mg
Energia ciepła (ciepło miejskie)	51 252 086	kWh	353 171	GJ	10 139	Mg
Łącznie	797 433	GJ	172 679	Mg		

Dane w zestawieniu uwzględniają hotele w Polsce, Czechach, na Słowacji, na Węgrzech, w Rumunii i Bułgarii.

Zużycie energii elektrycznej i wody

	ZUŻYCIE	SPADEK/WZROST ZUŻYCIA W STOSUNKU DO 2017 (%)
Energia elektryczna (MWh)	110 335 946	-0,3% z korektą
Woda (m ³)	587 872	-2%

Dane w zestawieniu uwzględniają hotele w Polsce, Czechach, Słowacji, na Węgrzech, w Rumunii i Bułgarii. Korekta dokonana w celu porównywalności danych obejmuje takie czynniki jak pogoda i frekwencja.

07

Indeks treści GRI



WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
Profil organizacji				
102-1	■	Nazwa organizacji		9
102-2	■	Główne aktywności, marki, produkty i usługi		10, 18
102-3	■	Lokalizacja siedziby głównej organizacji		Orbis S.A. ul. Bracka 16 00-028 Warszawa
102-4	■	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów		9
102-5	■	Forma własności i forma prawna organizacji		10
102-6	■	Obsługiwane rynki		9-10
102-7	■	Skala działalności		8-9
102-8	■	Informacja o pracownikach		102-105
102-9	■	Łańcuch wartości		50-53
102-10	■	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw		12, 24-27, 53
102-11	■	Stosowanie zasady ostrożności	Mając na uwadze charakter oddziaływania spółki na środowisko, zasada ostrożności ma w niej ograniczone zastosowanie. Niemniej gdyby doszło do sytuacji, w której potencjalne rozwiązanie czy działalność pozostawiałyby wątpliwości odnośnie do szkodliwości dla środowiska, zasada ostrożności będzie stosowana.	

WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
102-12	■	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację		16, 63, 70
102-13	■	Członkostwo w stowarzyszeniach		16
Strategia i analiza				
102-14	■	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla		4-5
Etyka i uczciwość				
102-16	■	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	1-10	29-31, 36-37
Zaangażowanie interesariuszy				
102-40	○	Lista grup interesariuszy organizacji		35, 94
102-41	○	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	3	61
102-42	○	Podstawy identyfikacji i wyboru zaangażowanych interesariuszy		94
102-43	■	Podejście do angażowania interesariuszy		35
102-44	■	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy		95
Informacje o raporcie				
102-45	■	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym		94
102-46	■	Proces definiowania zawartości raportu		94
102-47	■	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu		94

WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
102-48	■	Korekty w stosunku do poprzednich raportów i ich przyczyny		94
102-49	■	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu		94
102-50	■	Okres raportowania		94
102-51	■	Data publikacji poprzedniego raportu		luty 2018
102-52	■	Cykl raportowania		94
102-53	■	Kontakt w sprawie raportu		97
102-54	■	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards		94
102-55	■	Indeks treści GRI		111
102-56	■	Zewnętrzna weryfikacja raportu		94
WSKAŹNIKI EKONOMICZNE				
Przeciwdziałanie korupcji				
205-2	o	Odsetek pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	10	37
205-3	■	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	10	Nie stwierdzono.
Naruszenia zasad wolnej konkurencji				
206-1	■	Kroki prawne podjęte wobec organizacji z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych		W okresie objętym raportowaniem przeciwko Orbis nie były prowadzone żadne postępowania w tym zakresie.

WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE				
Energia				
302-1	o	Zużycie energii w organizacji	8	109
302-4	o	Zmniejszenie zużycia energii	8	109
Woda i ścieki				
303-5	o	Zmiana zużycia surowców energetycznych i wody	8	109
Emisje				
305-1	o	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	8	109
Zgodność z regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska				
307-1	■	Nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska		W roku 2018 na organizację nie nałożono istotnych kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska ani sankcji pozafinansowych z tego tytułu.
Ocena środowiskowa dostawców				
308-1	■	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych	8	54
WSKAŹNIKI SPOŁECZNE				
Zatrudnienie				
401-1	o	Zatrudnienie nowych pracowników i rotacja		104-106
401-2	■	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym		58

WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
Bezpieczeństwo i higiena pracy				
403-9	o	Urazy związane z pracą		107
403-10	o	Choroby zawodowe		107
Szkolenia i edukacja				
404-1	o	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	1, 6	108
404-2	■	Programy rozwoju umiejętności pracowników, które wspierają ciągłość zatrudnienia oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	1, 6	64-65
Różnorodność i równość szans				
405-1	o	Różnorodność pracowników i organów zarządzających	1, 6	62-63, 101
Niedyskryminacja				
406-1	■	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	6	Nie stwierdzono.
Społeczność lokalna				
413-1	■	Oddziały organizacji, które angażują społeczność lokalną, badają wpływ na nią i posiadają programy rozwoju		76
Ocena dostawców				
414-1	■	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania		50, 53

WSKAŹNIK	ZAKRES	GRI STANDARDS	ZASADA UN GLOBAL COMPACT	NR STRONY/KOMENTARZ
Udział w życiu publicznym				
415-1	■	Całkowita wartość wsparcia udzielonego na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze z podziałem na kraje i odbiorcę/beneficjenta	10	0 zł (byłaby to działalność nielegalna)
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów				
416-1	o	Ocena wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo kategorii produktów i usług		80
416-2	■	Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo		Nie stwierdzono.
Marketing i znakowanie				
417-2	■	Przypadki niezgodności z regulacjami związane z informacją o produktach i usługach		Nie stwierdzono.
Zgodność z regulacjami w sferze społeczno-ekonomicznej				
419-1	■	Niezgodności z prawem i regulacjami w obszarze społecznym i ekonomicznym		W roku 2018 na organizację nie nałożono istotnych kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji w obszarze społecznym i ekonomicznym ani sankcji pozafinansowych z tego tytułu.
<ul style="list-style-type: none"> ■ raportowanie pełne o raportowanie częściowe 				