

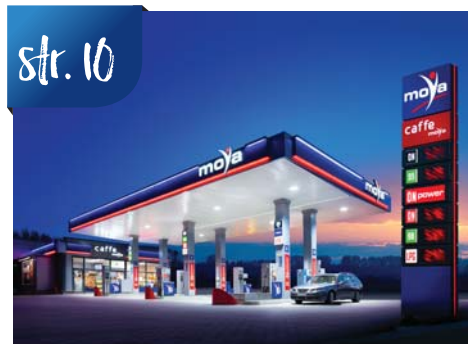


Grupa Kapitałowa Anwim
Raport niefinansowy



SPIS TREŚCI

Informacje ogólne



Zarządzanie Grupą Kapitałową Anwim



Grupa Kapitałowa Anwim a środowisko naturalne



Grupa Kapitałowa Anwim a ludzie



List Prezesa	3	Proces definiowania zakresu raportu: analiza podwójnej istotności	32	Grupa Kapitałowa Anwim a ład zarządczy	90
O Grupie Anwim	5	Grupa Kapitałowa Anwim a środowisko naturalne	36	Ład korporacyjny i transparentność	91
Informacje ogólne	10	Kluczowe wyzwania związane z transformacją	38	Zarządzanie etyką i zgodnością (compliance)	92
Parametry raportu	11	Wpływ na klimat a zarządzanie	39	Indeks GRI	101
Zarządzanie Grupą Kapitałową Anwim	12	Charakterystyka śladu węglowego i działania na rzecz jego redukcji	40	Lista wskaźników ESRS	107
Struktura zarządzania	13	Gospodarka wodno-ściekowa	54	Oświadczenie zarządu	109
Model biznesowy i strategia	18	Ochrona bioróżnorodności i ryzyko skażeń	55	Słownik	110
Model biznesowy	19	Surowce i materiały	57		
Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju	23	Grupa Kapitałowa Anwim a ludzie	60		
Łańcuch dostaw	26	Pracownicy	61		
IT w zarządzaniu	28	Kompleksowe spojrzenie na sprzedaż paliw	74		
Otwartość na interesariuszy	29	Otoczenie społeczno-gospodarcze	84		
Ryzyka związane z modelem biznesowym	31				

LIST PREZESA

[GRI: 2-22]

Szanowni Państwo, z dumą i satysfakcją przedstawiam Państwu Raport Niefinansowy Grupy Kapitałowej Anwim za 2023 rok. Ten dokument pokazuje w jaki sposób integrujemy praktyki zrównoważonego rozwoju z modelem biznesowym, odzwierciedlając nasze dążenia do realizacji ustalonych celów i zobowiązań.

Ostatni rok był dla nas czasem przełomowych decyzji oraz wdrażania licznych innowacji. Przegląd opcji strategicznych, wykonany we współpracy z BNP Paribas, dostarczył jasną wizję naszego rozwoju do 2030 roku. Ogłosiliśmy nową strategię rozwoju, skoncentrowaną na dwóch filarach: dalszym dynamicznym poszerzaniu sieci stacji paliw MOYA oraz zdecydowanym kroku w kierunku zielonej transformacji energetycznej.

Nasze działania w 2023 roku były ukierunkowane na dalsze wzmocnienie naszej pozycji w branży, przy jednoczesnym aktywnym przyczynianiu się do budowy zrównoważonej przyszłości. Z dumą mogę poinformować, że nasz wysiłek przyniósł konkretne rezultaty. Sieć MOYA, obecna we wszystkich województwach Polski, powiększyła się w ubiegłym roku o 50 nowych lokalizacji, osiągając planowaną liczbę 450 stacji. To znaczący krok w kierunku zapewnienia dostępności wysokiej jakości usług

i produktów dla naszych klientów, a także solidne fundamenty dla dalszej ekspansji, która do roku 2030 pozwoli nam zwiększyć liczbę stacji do 800.

Następnym kluczowym elementem strategii jest wspomniana transformacja, wyznaczająca drogę ku innowacjom, które definiują nas jako lidera w dziedzinie zielonej energii. Wierzymy, że przyszłość transportu leży w elektromobilności, dlatego zwiększamy liczbę punktów ładowania, inwestujemy w nowoczesne technologie i opracowujemy usługi, które pozwolą naszym klientom na łatwe przejście na ekologiczne alternatywy. Nasza determinacja w dążeniu do tego celu jest wspierana przez innowacyjne myślenie całego zespołu i partnerów Grupy Kapitałowej Anwim. Zaangażowanie w zieloną transformację energetyczną, znajduje wyraz w ambitnym programie inwestycyjnym, obejmującym budowę ponad 4 000 punktów ładowania pojazdów elektrycznych i udostępnienie łącznie 10 000 takich punktów do 2030 roku. Już w tym momencie, dzięki współpracy z innymi operatorami w ramach roamingu, nasi klienci posiadają dostęp do ponad 1400 punktów ładowania. Jednocześnie, zobowiązaliśmy się do inwestowania w produkcję energii ze źródeł odnawialnych. To wszystko jest częścią długofalowego planu przeznaczenia ponad 1,5 mld zł na inwestycje, z czego aż 1 mld zł wesprze realizację naszej zielonej strategii.



Rok 2023 był wyjątkowy dla Grupy Kapitałowej Anwim, nie tylko ze względu na osiągnięcia biznesowe, ale również dlatego, że po raz pierwszy w historii naszej firmy, sformułowaliśmy i wdrożyliśmy kompleksową Strategię Zrównoważonego Rozwoju (na lata 2024-2030). Uważamy, że jest to kamień milowy w naszych dążeniach do bycia liderem zrównoważonej transformacji w branży paliwowej. Strategia, opracowana z myślą o przyszłych pokoleniach, stanowi odzwierciedlenie naszych wysiłków harmonijnego łączenia celów biznesowych z troską o środowisko naturalne i szerokorozumianą społeczność. Działając w zgodzie z etyką korporacyjną, wyznaczamy nowe standardy w całym sektorze.

Jednym z kluczowych elementów naszej zrównoważonej strategii jest dążenie do zmniejszenia śladu węglowego i osiągnięcia neutralności klimatycznej do roku 2050. Zobowiązaliśmy się do inwestowania w nowoczesne technologie, rozwój infrastruktury dla pojazdów nisko- i zeroemisyjnych, a także promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym.

Kolejnym ważnym osiągnięciem ubiegłego roku była intensyfikacja działań na rzecz społeczności lokalnych i środowiska naturalnego. Dzięki ścisłej współpracy zespołu z partnerami zewnętrznymi zrealizowaliśmy szereg inicjatyw mających m.in. na celu wsparcie edukacji ekologicznej, promocję

zdrowego stylu życia oraz aktywizację lokalnych społeczności. Działalność w obszarze ESG to dla nas nie tylko obowiązek, ale przede wszystkim misja, której skuteczność mierzymy realnym wpływem na otaczające nas otoczenie. Jesteśmy dumni, mogąc uczestniczyć w takich szlachetnych akcjach, jak czyszczenie rzek, tworzenie zielonych przestrzeni w miastach czy wsparcie lokalnych inicjatyw edukacyjnych. Dzięki nim czujemy, że przyczyniamy się do budowania lepszej przyszłości i podnoszenia świadomości ekologicznej w społeczeństwie. Nasze zaangażowanie w troskę o planetę i społeczność jest wyrazem naszych głęboko zakorzenionych wartości i stanowi fundament naszej firmy.

W 2023 roku uruchomiliśmy również aplikację Super MOYA dedykowaną dla klientów indywidualnych, która zrewolucjonizowała sposób korzystania z naszych usług. Od teraz każdy kto zarejestruje się w programie lojalnościowym może gromadzić punkty za tankowanie paliwa i zakupy na stacjach MOYA które może następnie wymienić na atrakcyjne nagrody. W ciągu zaledwie pół roku osiągnęliśmy imponującą liczbę 500 000 aktywnych użytkowników, co przewyższyło nasze prognozy i oczekiwania. Jesteśmy niezmiernie szczęśliwi z sukcesu tego rozwiązania, ponieważ dołożyliśmy wszelkich starań, aby było ono wygodne i intuicyjne dla użytkowników. W związku z rozwojem obszaru elektromobilności,

od 2024 roku aplikacja będzie również służyła użytkownikom pojazdów elektrycznych.

Oddając w Państwa ręce niniejszy Raport, mogę z dumą podkreślić, że został on przygotowany przez grupę doświadczonych ekspertów, w oparciu o Europejskie Standardy Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Tym samym pragniemy podkreślić naszą transparentność i zaangażowanie w tworzenie przyszłości zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, a także dostarczyć naszym interesariuszom wiarygodnych i szczegółowych informacji dotyczących naszych działań oraz ich wpływu na otoczenie.

Wszystkie te działania, realizowane z myślą o przyszłości, są nie tylko wyrazem naszej odpowiedzialności biznesowej, ale stanowią również podstawę budowania długotrwałej wartości dla wszystkich grup interesariuszy. Jestem przekonany, że dzięki wspólnym wysiłkom, Grupa Kapitałowa Anwim będzie kontynuować swoją misję bycia liderem zrównoważonego rozwoju w branży paliwowej, wyznaczając nowe standardy i inspirując do pozytywnych zmian.

Za sukcesami Grupy Kapitałowej Anwim stoją nasi pracownicy, klienci i partnerzy, którym pragnę serdecznie podziękować za zaufanie, wsparcie i zaangażowanie.

Jestem dumny, że możemy razem aktywnie przyczynić się do budowy lepszego świata. Z wdzięcznością i optymizmem patrzę w przyszłość, wierząc, że kolejne lata przyniosą dalszy rozwój naszej firmy i jeszcze większy wkład w budowę zrównoważonej przyszłości dla nas wszystkich.

Z wyrazami szacunku,



Rafał Pietrasina

Prezes zarządu Anwim S.A.

spółki dominującej w GK Anwim

Podziękowania

Tegoroczny raport niefinansowy GK Anwim – podobnie jak w latach ubiegłych – jest wynikiem prac wielu osób pracujących w spółkach z GK Anwim. Chciałbym podziękować wszystkim osobom pośrednio i bezpośrednio zaangażowanych w proces przygotowania niniejszej publikacji. Dziękuję za poświęcony czas.



List Prezesa

O Grupie Anwim

Informacje ogólne

Zarządzanie GK Anwim

Model biznesowy i strategia

Proces definiowania zakresu raportu

GK Anwim a środowisko naturalne

GK Anwim a ludzie

GK Anwim a ład zarządczy

Indeks GRI

Lista wskaźników ESRS

Oświadczenie zarządu

Słownik

O Grupie Anwim



O GRUPIE ANWIM

[GRI: 2-6] [ESRS: SBM-1] **Grupa Kapitałowa Anwim należy do wiodących i najszybciej rozwijających się podmiotów na rynku paliwowym w Polsce.** Zajmujemy się sprzedażą oraz dystrybucją paliw na terenie całego kraju. Przewagą konkurencyjną Grupy, szczególnie istotną z punktu widzenia partnerów biznesowych, jest niezawodny system zaopatrzenia, który bazuje na kompleksowej i uzupełniającej się infrastrukturze logistycznej głównie krajowych dostawców paliw.

Jeśli chodzi o handel hurtowy, współpracuje z nami na stałe ponad 700 przedsiębiorstw. Są to zarówno obecne na rynku polskim kluczowe koncerny jak i mniejsi odbiorcy: stacje paliwowe, firmy transportowe, a także zakłady przemysłowe i produkcyjne.

Kluczową działalnością GK Anwim jest prowadzenie sieci stacji paliw MOYA, której jesteśmy właścicielem. Sieć MOYA, na dzień dzisiejszy składa się już z ponad 450 stacji które są zlokalizowane na terenie całej Polski: w większych miastach i mniejszych miejscowościach, przy drogach krajowych, ekspresowych oraz lokalnych. Są to nowoczesne i funkcjonalne stacje paliw, świadczące usługi na najwyższym poziomie.

MOYA, jako jedyna sieć stacji paliw w kraju rozwija równolegle trzy typy stacji. Posiadamy stacje obsługowe wyposażone w koncept kawiarniano-gastronomiczny Caffè MOYA oraz przystajny sklep, stacje automatyczne – wyłącznie dla flot oraz samoobsługowe, MOYA express, które są świetną alternatywą zarówno dla klientów indywidualnych, jak i flotowych.

Misja firmy

Zapewniamy naszym klientom paliwa, które napędzają ich działania.

Wizja firmy

Naszą aspiracją jest, aby za sprawą naszej oferty, jakości obsługi oraz poziomu utrzymywanych relacji klienci i współpracownicy polecali Grupę Kapitałową Anwim jako rzetelnego partnera biznesowego. Tworzymy silną i prężnie rozwijającą się niezależną Grupę sektora paliwowego w Polsce.

Nasze wartości



Odpowiedzialność społeczna

Wykorzystujemy potencjał Anwim S.A. i naszych pracowników, by wzmacniać rozwój społeczny.



Szacunek

Wspieramy naszych pracowników oraz dbamy o poszanowanie różnic. Nasi klienci i kontrahenci są dla nas najważniejsi.



Współpraca

W swojej pracy tworzymy relacje, by zespołowo wykonywać zadania i współdziałać z innymi na rzecz osiągnięcia wspólnych celów.



Pasja

Do naszej pracy podchodzimy z pasją, która pozwala nam na przekraczanie granic własnych możliwości.



Praktyczne podejście

W Grupie Kapitałowej Anwim nasze wybory i działania mają sens i racjonalny powód – nie robimy nic na pokaz.

GRUPA KAPITAŁOWA ANWIM W LICZBACH*:



Przeszło

30

lat
doświadczenia
w branży paliwowej



Ponad

450

stacji paliw
w sieci MOYA
/ w tym 138 stacji własnych



544

osoby
zatrudnione
w spółkach GK Anwim

*stan na 31 grudnia 2023 roku.

HISTORIA



OSIĄGNIĘCIA I WYRÓŻNIENIA ANWIM S.A. W 2023 ROKU:



Lista 500 „Rzeczpospolitej”.

Anwim S.A. ułokował się na 37. miejscu na liście 500 Największych Firm Rzeczpospolitej, przygotowanej przez dziennik „Rzeczpospolita”.



Lista TOP 200 Wprost.

Anwim S.A. zajął 24. miejsce w rankingu największych polskich spółek Wprost „TOP 200” („200 Największych Polskich Firm” Wprost).



„50 najlepszych polskich pracodawców” Wprost.

Anwim S.A., będący liderem rankingu na rynku paliwowym, znalazł się na 34. miejscu tego prestiżowego zestawienia



Najlepsze Polskie Marki – TOP 200 Forbes.

Marka MOYA została sklasyfikowana na 31. miejscu wśród najcenniejszych polskich marek w rankingu miesięcznika „Forbes”.



18. miejsce w XVII edycji Rankingu Odpowiedzialnych Firm oraz Startupów Pozytywnego Wpływu

organizowanego przez Akademię Leona Koźmińskiego i firmę Deloitte.



FLEET Derby.

Aplikacja mobilna dla kierowców flotowych MOYA Firma została nagrodzona w kategorii „Technologie cyfrowe dla flot”.



Złoty Laur Konsumenta 2023 dla ekologicznych kart paliwowych MOYA.

W prestiżowym plebiscycie Laur Konsumenta 2023 klienci docenili markę MOYA i jej ekologiczne karty paliwowe.





AKCJONARIAT

Na koniec 2023 roku struktura właścicielska Anwim S.A. kształtowała się następująco:

Akcjonariusz	Liczba akcji	Udział % w kapitale zakładowym	Udział % w liczbie głosów
Polish Enterprise Funds SCA	6 007 544	35,0000029%	35,0000029%
Yoma Holding s.d.r.l	5 363 878	31,2499993%	31,2499993%
Espopol Invest sp. z o.o.	4 291 104	25,0000087%	25,0000087%
Jerzy Sołtysiak	1 072 776	6,2500022%	6,2500022%
Rafał Pietrasina	143 036	0,8333290%	0,8333290%
Paweł Grzywaczewski	143 036	0,8333290%	0,8333290%
Zbigniew Łapiński	143 036	0,8333290%	0,8333290%
Razem	17 164 410	100,00%	100,00%

Polish Enterprise Funds SCA posiada bezpośrednio i pośrednio, przez podmiot zależny Yoma Holding s.d.r.l, łącznie 66,2500022% udziałów w kapitale zakładowym Anwim S.A., co przedstawia powyższa tabela.





List
Prezesa

O Grupie
Anwim

**Informacje
ogólne**

Zarządzanie
GK Anwim

Model
biznesowy
i strategia

Proces
definiowania
zakresu raportu

GK Anwim
a środowisko
naturalne

GK Anwim
a ludzie

GK Anwim
a ład
zarządczy

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Informacje ogólne



PARAMETRY RAPORTU

[GRI: 2-2, 2-3, 2-5] [ESRS: BP-1] Prezentowany raport jest trzecim, publikowanym w cyklu rocznym, raportem niefinansowym Grupy Kapitałowej Anwim. Raport obejmuje rok 2023, tj. okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku. Uwzględnia wszystkie spółki Grupy Kapitałowej ujmowane w sprawozdaniu skonsolidowanym za ten sam okres, tj. Anwim S.A., Espol Trade S.A., a także spółkę The Fuel Company Holding BV¹, chyba że w danym fragmencie treści – w odniesieniu do konkretnych danych raportu – wskazano inaczej.

Sprawozdanie to odnosi się w ograniczonym zakresie do szerszego oddziaływania prowadzonej działalności w całym jej łańcuchu wartości. Z jednej strony raport wskazuje w istotnych aspektach na oddziaływanie Grupy Kapitałowej Anwim na łańcuchach wartości w jego wyższych szczeblach, tj. na przykład na agentów, z którymi współpracuje. Z drugiej strony, wskazuje na charakter oddziaływania i potencjalne zagrożenia w łańcuchu dostaw, zwracając uwagę na specyfikę branży petrochemicznej i paliwowej oraz niewielkie możliwości kontroli nad tym wpływem przez Grupę Kapitałową Anwim. Nasz wpływ sprowadza się przede wszystkim do starannej selekcji i wyboru wiarygodnych i renomowanych producentów paliwa, którzy dają rękojmię odpowiedzialnego doboru dostawców surowca.



Raport został opracowany z wykorzystaniem dwóch grup standardów, tj.:

- jest zgodny z **GRI Standards 2021 („in accordance with”)**,
- stosuje Europejskie Standardy Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (**European Sustainability Reporting Standards – ESRS**).

W przypadku Europejskich Standardów Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju jedynymi odstępstwami od ich stosowania jest: (i) odejście od ścisłego stosowania się do narzuconej strukturą oświadczenia (określonej w pkt 8.2 *Treść i struktura oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju* standardu ESRS1 i zobrazowanej przez Dodatek F standardu ESRS1), (ii) pominięcie

informacji taksonomicznych, tj. informacji ujawnianych zgodnie z art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/8528 (GK Anwim nie podlega obowiązkowi ich publikowania), (iii) nie poddawanie sprawozdania niezależnej weryfikacji (audyt zewnętrzny), dochowując jednak najwyższej staranności by prezentowane dane były rzetelne i kompletne.

Jednocześnie, Grupa Kapitałowa Anwim dołożyła wszelkich starań - w tym zdefiniowała zakres niniejszego sprawozdania zgodnie z zasadą podwójnej istotności – aby zaprezentować w sposób możliwie pełny, wyczerpujący oraz przede wszystkim rzetelny, informacje wymagane przez poszczególne wskaźniki standardów GRI i ESRS.

[GRI: 2-4] [ESRS: BP-2] W podejściu do sprawozdawczości, w tym metodologii obliczeń czy prezentacji informacji na temat zrównoważonego rozwoju, w Raporcie za 2023 rok nie zaszły żadne istotne zmiany. Nie przeprowadzono również istotnych korekt w danych odnoszących się do minionych okresów.

Z uwagi na brak obowiązku sprawozdawczego po stronie Grupy Kapitałowej Anwim nie mają w jej przypadku zastosowania regulacje standardów ESRS odnoszące się do korzystania ze stopniowo wdrażanych przepisów zgodnie z dodatkiem C do ESRS 1. Wszystkie publikowane w raporcie informacje ujawniane są na zasadzie dobrowolności.

[GRI: 2-1, 2-3]

Wszelkie pytania, opinie oraz sugestie odnośnie treści Raportu prosimy przesyłać na adres:

Piotr Płatek
Dyrektor ds. audytu i kontroli wewnętrznej
Anwim S.A.
ul. Daimlera 2
02-460 Warszawa
www.anwim.pl

¹ Anwim S.A. posiada prawo własności 90% udziałów ww. spółki, w konsolidacji danych niefinansowych przyjęto metodę kontroli operacyjnej, a nie metodę proporcjonalną.



List
Prezesa

O Grupie
Anwim

Informacje
ogólne

Zarządzanie
GK Anwim

Model
biznesowy
i strategia

Proces
definiowania
zakresu raportu

GK Anwim
a środowisko
naturalne

GK Anwim
a ludzie

GK Anwim
a ład
zarządczy

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Zarządzanie Grupą Kapitałową Anwim



STRUKTURA ZARZĄDZANIA

ZARZĄD ANWIM S.A.



Rafał Pietrasina

prezes zarządu Anwim S.A.,
członek zarządu
ESPOL Trade S.A.

Związany z branżą paliwową od 1997 roku, kiedy to rozpoczął swoją karierę zawodową na stanowisku kierownika oddziału spółki Espol na terenie Śląska.

Po czterech latach objął stanowisko wiceprezesa spółki, a w 2004 roku objął stanowisko prezesa zarządu. Następnie w 2013 roku – po połączeniu spółek Anwim i Espol – objął funkcję prezesa zarządu Anwim S.A., jednostki dominującej w Grupie Kapitałowej Anwim.

[GRI: 2-9, 2-11] [ESRS 2: GOV-1] Na koniec 2023 roku w skład Grupy Kapitałowej Anwim wchodziły następujące spółki:

- **Anwim S.A.**, będąca jednostką dominującą w grupie kapitałowej,
- **Esppol Trade S.A.**, polska spółka córka,
- holenderska spółka **The Fuel Company Holding BV** – Anwim S.A. posiada w niej 90% udziałów.

Organami polskich spółek w Grupie Kapitałowej Anwim, zgodnie z KSH, są Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza oraz Zarząd. Poszczególne organy działają w oparciu o przepisy wspomnianego KSH, postanowienia Statutu danej Spółki oraz odpowiednie regulacje wewnętrzne. Zgodnie z obowiązującymi przepisami Zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz, a Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad spółką we wszystkich obszarach jej działalności. Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem, przewodniczący Rady Nadzorczej, nie może pełnić jednocześnie funkcji wykonawczej, która sprawowana jest przez Prezesa

Zarządu. Szczególne decyzje związane m.in. z rozpatrzeniem i zatwierdzeniem sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego, udzieleniem absolutorium członkom organów spółki z wykonania przez nich obowiązków, postanowienia dotyczące roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przy zawiązaniu spółki lub sprawowaniu zarządu albo nadzoru, zbyciem i wydzierżawieniu przedsiębiorstwa, czy emisją obligacji zamiennych lub z prawem pierwszeństwa i emisją warrantów subskrypcyjnych wymagają podejmowania uchwał przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

[GRI: 405-1] W 2023 roku skład osobowy Zarządu Anwim S.A. nie ulegał zmianom. Jego członkami pozostawali:



Paweł Grzywaczewski

członek zarządu Anwim S.A.,
dyrektor ds. sprzedaży

W GK Anwim pracuje od 1999 roku. Swoją karierę rozpoczynał jako przedstawiciel handlowy, by w kolejnych latach awansować na stanowisko koordynatora sprzedaży, a następnie w 2002 roku na stanowisko członka zarządu spółki Anwim S.A. Twórca koncepcji sieci stacji paliw MOYA, którą aktywnie rozwija od 2009 roku, ustalając kierunek ekspansji.



Andrzej Kondys

członek zarządu Anwim S.A.,
dyrektor ds. operacyjnych MOYA

Dołączył do Anwim S.A. jako dyrektor operacyjny i członek zarządu w październiku 2021. Jego głównym obszarem odpowiedzialności jest nadzór nad funkcjonowaniem wszystkich działań związanych z siecią, w tym zarządzanie siecią sklepów oraz Caffè MOYA. Posiada bogate doświadczenie w branży FMCG, które zdobył m.in. podczas wieloletniej pracy w spółce Jeronimo Martins. W 2013 roku dołączył do spółki paliwowej Statoil Fuel and Retail (obecnie Circle K Polska sp. z o.o.), gdzie odpowiadał za obszary convenience, marketingu oraz komunikacji. Przed dołączeniem do Anwim S.A. pełnił rolę wiceprezesa międzynarodowego koncernu paliwowego MOL.



Artur Krzyż

członek zarządu Anwim S.A.,
dyrektor ds. sprzedaży
członek zarządu ESPOL Trade S.A.

Rozpoczął pracę w GK Anwim w 2019 roku. Rok później został członkiem zarządu Espol Trade S.A., a od lipca 2022 roku pełni funkcję członka zarządu Anwim S.A. Zajmuje stanowisko dyrektora operacyjnego ds. importu i odpowiada za rozwój działalności importowej paliw oraz biopaliw. Przed dołączeniem do GK Anwim zdobywał doświadczenie zawodowe m.in. w BP Europe SE i spółce ONICO S.A.



Zbigniew Łapiński

prezes zarządu ESPOL Trade S.A.,
członek zarządu Anwim S.A.,
dyrektor ds. zaopatrzenia, logistyki
i klientów kluczowych Anwim S.A.

Z branżą paliwową związany od 1996 roku. Do GK Anwim dołączył w 2000 roku. Od 2002 nieprzerwanie pełni funkcję członka zarządu odpowiadając za obszar zakupów, transportu oraz logistyki paliw, a także sprzedaż do klientów kluczowych. Od 2020 roku pełni również funkcję prezesa zarządu spółki Espol Trade S.A.



RADA NADZORCZA ANWIM S.A.

Witold Butkiewicz Przewodniczący Rady Nadzorczej	Założyciel spółki Anwim S.A.
Sebastian Król Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Partner w firmie Enterprise Investors, będącej najstarszą i jedną z największych firm private equity w Europie Środkowo-Wschodniej, odpowiedzialny za inwestycje w krajach bałtyckich.
Marzena Piórko Członek Rady Nadzorczej	Niezależny członek Rady Nadzorczej. W swojej karierze zawodowej zajmowała m.in. stanowisko wiceprezesa ds. sprzedaży i dystrybucji w Kampanii Piwowskiej.
Tomasz Ciborowski Członek Rady Nadzorczej	Partner w firmie Enterprise Investors. Wcześniej przez wiele lat był związany z grupą HSBC, w której pełnił rolę zastępcy dyrektora w spółce HSBC Investment Securities S.A.
Szymon Piduch Członek Rady Nadzorczej	Niezależny członek Rady Nadzorczej. Wieloletni prezes Dino Polska, jednej z najszybciej rozwijających się sieci handlu spożywczego w Polsce.

Tabela: Członkowie organów zarządczych w GK Anwim [GRI: 405-1] [ESRS: S1-9]*

	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Zarząd									
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Powyżej 50 lat	0	5	5	0	5	5	0	4	4
Suma	0	5	5	0	5	5	0	5	5
Rada Nadzorcza									
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Powyżej 50 lat	1	4	5	1	2	3	0	1	1
Suma	1	4	5	1	4	5	0	4	4

*W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

W składzie Rady Nadzorczej Anwim S.A. w ciągu 2023 roku nie zachodziły zmiany osobowe. Składała się ona z pięciu członków (jednej kobiety i czterech mężczyzn), w tym dwóch członków spełniających kryteria niezależności. W składzie Rady Nadzorczej – na chwilę obecną – nie ma reprezentanta pracowników, tj. członka Rady Nadzorczej wskazywanego przez załogę pracowników.

Od 2020 roku w ramach Rady Nadzorczej nieprzerwanie działa Komitet Audytu, będący zespołem roboczym wybranym spośród członków Rady Nadzorczej jednostki dominującej w Grupie Kapitałowej, pod który bezpośrednio podlega i do którego raportuje dyrektor ds. audytu i kontroli wewnętrznej. Dział audytu i kontroli wewnętrznej, za który odpowiada, odpowiedzialny jest m.in. za monitorowanie realizacji strategii ESG, a także za sprawozdawczość niefinansową.

KRYTERIA WYBORÓW CZŁONKÓW NAJWYŻSZYCH ORGANÓW

[GRI: 2-10] [ESRS 2 GOV-1] Wyboru członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na podstawie obiektywnych kryteriów merytorycznych. Takimi kryteriami są m.in. wysokie kwalifikacje zawodowe, profesjonalizm oraz kompetencje kandydata do pełnienia określonej funkcji. Członek Rady Nadzorczej powinien ponadto posiadać odpowiednie doświadczenie zawodowe oraz odznaczać się wysokim poziomem kultury etycznej.

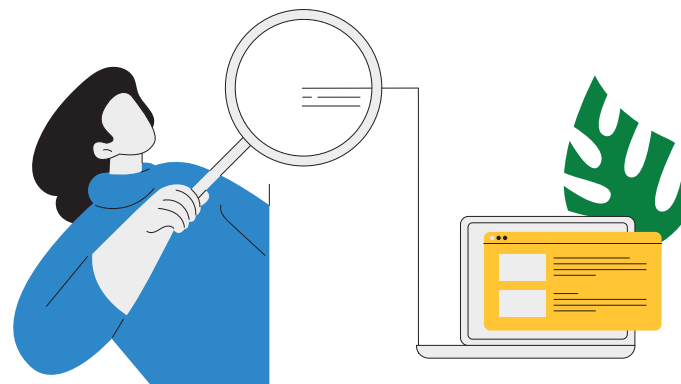
Na wybór kandydatów nie mogą mieć wpływu i nie mają aspekty niemające związku z kompetencjami merytorycznymi danej osoby, a w szczególności jej cech przyrodzonych (np. rasa, pochodzenie, płeć czy niepełnosprawność).

[GRI: 2-17, 2-18] [ESRS 2 GOV-1] W GK Anwim nie wyodrębniono, jako osobnego kryterium oceny, wiedzy i doświadczenia związanego z zarządzaniem ESG i problematyką zrównoważonego rozwoju. Wspomniany aspekt stanowi ważny element całości kształtu kompetencji, tak członków Rady Nadzorczej, jak i Zarządu, niemniej na etapie wyboru nie jest częścią formalnej oceny.

POLITYKA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW NAJWYŻSZYCH ORGANÓW

[GRI: 2-19, 2-20] Mając na celu zapewnienie transparentności, uniknięcie potencjalnego konfliktu interesów, a także w celu skutecznego wspierania realizacji długoterminowej strategii biznesowej GK Anwim, w grupie kapitałowej przyjęto model ustalania wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu. Jednym z istotnych aspektów tego modelu jest dążenie do osiągnięcia synergii tych wynagrodzeń z wynagrodzeniami pozostałych pracowników, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic dotyczących kwalifikacji, zakresów obowiązków i odpowiedzialności Członków Zarządu, a także aktualnej sytuacji rynkowej i chęci utrzymania na ww. stanowiskach osób z najwyższymi kwalifikacjami, poziomem motywacji oraz odpowiednim doświadczeniem.

W procesie ustalania poziomu wynagrodzenia członków Zarządu uwzględnia się m.in. nakład pracy niezbędny do zapewnienia prawidłowego wykonywania danej funkcji. Wysokość wynagrodzenia jest proporcjonalna w stosunku do osiąganych wyników finansowych. Ustalane jest ono z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru tj. składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz elementów zmiennych.



Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

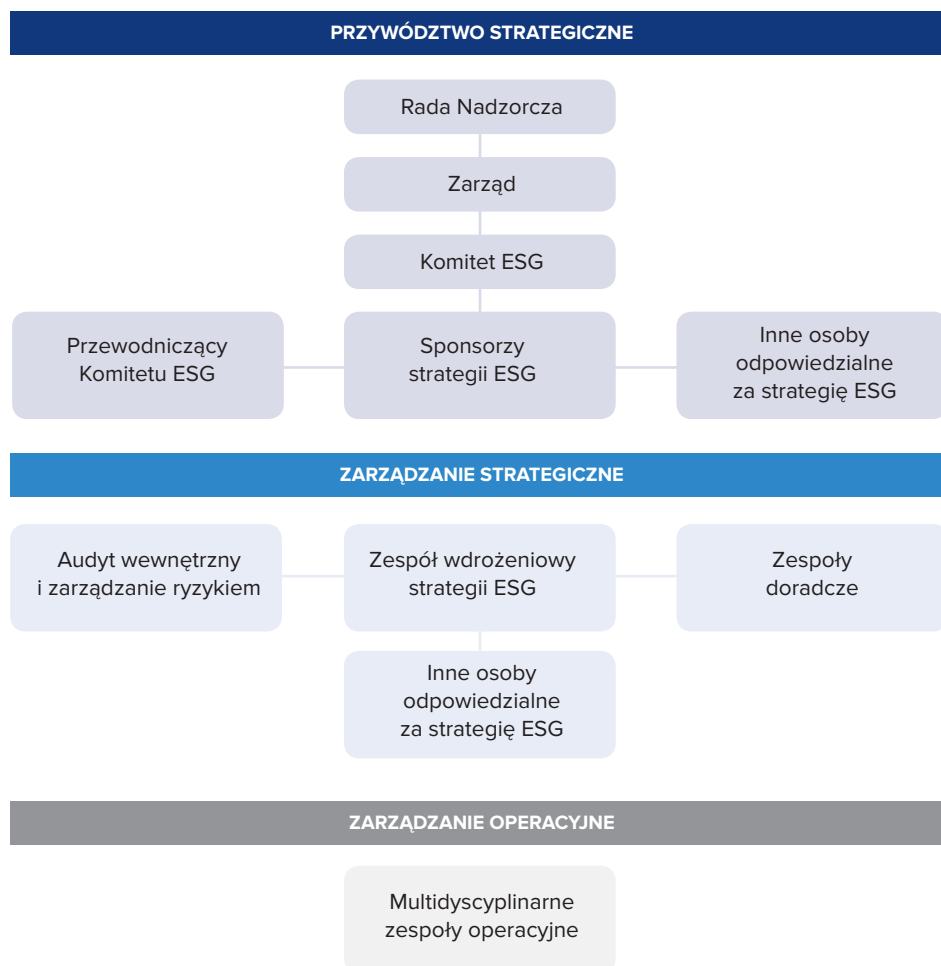
Wszyscy pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska i rodzaju umowy, podlegają zasadom wewnętrznego Regulaminu Wynagradzania. Tym samym, określone w nim wytyczne dotyczą menedżerów wszystkich szczebli. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest na poziomie odpowiednim do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji. Wynagrodzenie zasadnicze, może być w przypadku każdego pracownika powiększone o nagrodę lub premię. Premia uznaniowa może być przyznana za wyniki w danym okresie i ma charakter wyłącznie pieniężny, podczas gdy nagrody przyznawane są za konkretne, szczególne osiągnięcie i mogą mieć charakter zarówno pieniężny jak i rzeczowy. Członkowie Rady Nadzorczej biorą czynny udział w kształtowaniu polityki wynagrodzeń, w szczególności poprzez udział w procesie zatwierdzania rocznych budżetów poszczególnych jednostek biznesowych.

NADZÓR I ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI ESG

[GRI: 2-12, 2-13, 2-14] [ESRS 2: GOV-1, GOV-2] Większość strategicznych decyzji, odnośnie kierunków działania, w tym kształtowania polityki Grupy w duchu zrównoważonego rozwoju, zapada lub jest co najmniej konsultowana na poziomie Rady Nadzorczej. Jej Członkowie realizują aktywny nadzór nad szerokokorozumianymi aspektami wpływu na otoczenie gospodarcze, społeczne i środowiskowe, włączając w to aspekty ryzyka i szans, a także kroków, mających zapewnić Grupie Kapitałowej zachowanie najwyższej staranności (poprzez m.in. wdrażanie właściwych polityk, procedur i wyznaczenie celów). Rada Nadzorcza brała czynny udział w zdefiniowaniu misji, wizji i wartości organizacji, a obecnie angażuje się w inicjowanie działań związanych ze zrównoważonym rozwojem, czego najlepszym przykładem było zaangażowanie jej członków w proces opracowania i przyjęcia *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Anwim na lata 2024-2030* (Strategii ESG)². Przyjęcie strategii sformalizowało i ustrukturyzowało podejście do zarządzania ESG w GK Anwim.

² Jej przyjęcie nastąpiło formalnie już po dacie niniejszego raportu, tj. w lutym 2024 roku, ale przed jego publikacją.

Struktura zarządzania zrównoważonym rozwojem w GK Anwim



Rada Nadzorcza analizuje aspekty ESG, wskazuje je Zarządowi, a następnie rozlicza jego członków z realizacji postawionych zadań oraz celów. Poszczególne wyniki i mierniki ESG są raportowane do Rady Nadzorczej, a częstotliwość i szczegółowość przekazywanych informacji, zależą od specyfiki zdefiniowanych celów i zadań. Z chwilą przyjęcia Strategii Zrównoważonego Rozwoju został powołany do życia Komitet ESG, który wraz z Radą Nadzorczą i Zarządem nadaje kierunki działań ESG organizacji. Poniżej w strukturze pojawił się również Zespół wdrożeniowy strategii ESG, wspierany przez dział audytu i kontroli wewnętrznej, a także inne osoby istotne z punktu widzenia wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Na poziomie operacyjnym działania realizowane są przez

interdyscyplinarne zespoły, składające się z przedstawicieli różnych komórek organizacyjnych, istotnych z punktu widzenia danego aspektu czy ryzyka ESG.

[GOV-5] Rada Nadzorcza konsultuje sprawozdawczość publiczną w zakresie ESG, w tym treść niniejszego raportu niefinansowego, a sam raport jest zatwierdzany (podpisany) przez członków Zarządu.

[GRI: 2-24, 414-1, 414-2] [ESRS: GOV-2, GOV-3, GOV-4] Poszczególne decyzje i wyznaczone kierunki strategiczne są wdrażane w życie przez właściwych członków Zarządu i podległych im dyrektorów, finalnie znajdując odzwierciedlenie w działaniach (popartymi odpowiednimi dokumentami operacyjnymi).



SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Zarządzanie Ryzykiem

[ESRS 2: GOV-5] Grupa Kapitałowa Anwim posiada wdrożony system zarządzania ryzykiem (ang. Enterprise Risk Management, ERM), obejmujący wszystkie obszary działalności grupy. Zarządzanie ryzykiem w GK Anwim ma na celu identyfikację potencjalnych zdarzeń, mających wpływ na działalność organizacji, na utrzymanie ryzyka w ustalonych granicach oraz zapewnienie realizacji strategii biznesowej. Wdrożona Polityka Zarządzania Ryzykiem opisuje podejście do Zarządzania Ryzykiem od momentu identyfikacji aż do monitorowania jego poziomu, jest dostosowana do specyfiki grupy i dotyczy wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej.

Rada Nadzorcza jednostki dominującej sprawuje nadzór nad opisanym Systemem Zarządzania Ryzykiem. Dokonuje oceny zasadności i kompletności systemu pod kątem polityk, procedur, zasad nadzoru, raportowania i monitorowania. Ponadto, zgodnie z przyjętymi zasadami, wspomniana Rada Nadzorcza jest okresowo informowana przez Zarządy spółek z Grupy Kapitałowej o przyjętych zasadach Zarządzania Ryzykiem oraz prawidłowości funkcjonowania Procesu Zarządzania Ryzykiem.

Zarządy spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Anwim odpowiadają za całościowy Proces Zarządzania Ryzykiem w spółkach Grupy Kapitałowej, w tym m.in. za określanie strategicznych kierunków oraz tworzenie warunków i struktur zapewniających skuteczne funkcjonowanie Procesu Zarządzania Ryzykiem oraz dostarczanie Radzie Nadzorczej kompleksowej informacji na temat Systemu Zarządzania Ryzykiem.

Kontrola Wewnętrzna

[ESRS: GOV-5] System kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej Anwim jest integralną częścią procesu Zarządzania Ryzykiem, który wspiera realizację celów i zadań organizacji. Od 2019 roku w grupie funkcjonuje dział audytu i kontroli wewnętrznej, który podlega funkcjonalnie pod Radę Nadzorczą jednostki dominującej w GK Anwim oraz administracyjnie pod Prezesa Zarządu spółki Anwim S.A. Takie podejście pozwala na zachowanie niezależności audytorów, którzy mogą analizować każdy obszar funkcjonowania organizacji. W ramach realizacji swoich zadań, dział audytu i kontroli wewnętrznej zajmuje się m.in. analizą funkcjonujących procedur wewnętrznych, oceną skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz identyfikacją ryzyk w danej komórce organizacyjnej.

W kontekście zarządzania ESG istotnym jest, że dział ten odpowiada również za nadzór nad sprawozdawczością niefinansową oraz za monitorowanie realizacji strategii ESG.





List
Prezesa

O Grupie
Anwil

Informacje
ogólne

Zarządzanie
GK Anwil

**Model
biznesowy
i strategia**

Proces
definiowania
zakresu raportu

GK Anwil
a środowisko
naturalne

GK Anwil
a ludzie

GK Anwil
a łań
zarządczy

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Model biznesowy i strategia



MODEL BIZNESOWY

[GRI: 2-6] [ESRS: SBM-1] Sednem obecnej działalności GK Anwim jest **detaliczna i hurtowa sprzedaż paliw**, pochodzących z krajowych oraz zagranicznych rafinerii. Są one dostępne zarówno dla klientów detalicznych, w ramach sieci stacji paliw MOYA oraz dla podmiotów hurtowych zaopatrujących się bezpośrednio w paliwo w poszczególnych bazach paliwowych znajdujących się na terenie całej Polski. GK Anwim dysponuje własną flotą autocystern, za pomocą której realizowany jest transport paliw płynnych na terenie całego kraju.

The Fuel Company³ (holenderska spółka z GK Anwim), będąca **emitentem i operatorem kart paliwowych**, umożliwia użytkownikom programu flotowego MOYA firma tankowanie na terenie całej Europy. Nasi klienci mogą również szybko i bezproblemowo rozliczać opłaty drogowe i zwroty podatku VAT oraz akcyzy za paliwo zakupione za granicą.

GK Anwim na koniec 2023 roku zatrudniała 554 pracowników (w tym 532 w Polsce) i osiągnęła przychody w wysokości 12,981 mld zł, z czego 12,716 mld zł dotyczyło sprzedaży paliw.

Sprzedaż detaliczna paliw

Logo MOYA obecne jest w całej Polsce, we wszystkich województwach. MOYA to sieć spełniająca wysokie standardy w zakresie obsługi klienta i jakości sprzedawanych produktów. W ofercie znajdują się m.in. benzyna 95, 98, LPG, olej napędowy oraz uszlachetniony diesel, czyli innowacyjne paliwo ON MOYA Power.

Sieć stacji dostosowanych do oczekiwań klientów

MOYA jako jedyna na polskim rynku sieć, rozwija równoległe trzy typy stacji paliw:

- **tradycyjne** (obsługowe) z wielobranżowym sklepem i punktem kawiarniano-gastronomicznym Caffè MOYA,
- **automatyczne**, które dostosowane są do obsługi klientów flotowych (biznesowych),
- **samoobsługowe** (MOYA express), których oferta skierowana jest do klientów detalicznych i biznesowych.



Na koniec 2023 roku sieć MOYA składała się z **450** stacji:

- 138 stacji własnych Anwim, w tym 90 stacji obsługowych,
- 2 punkty tankowania wyłącznie dla flot,
- 11 stacji w segmencie franczyzowym CS (ang. consignment stock),
- 299 stacji franczyzowych.

³ Pełna nazwa TFC POWER Holding BV (do 22 grudnia 2022 r. The Fuel Company Holding BV).

WYBRANE STACJE OTWARTE W 2023 R.



ZRÓŻNICOWANA OFERTA RABATOWA I FLOTOWA

W ramach sieci MOYA, GK Anwim nieustannie stara się dopasowywać ofertę rabatową, jak również flotową do potrzeb odbiorców. Oferowane przez wiele lat karty rabatowe MOYA VIP zostały w 2023 roku zastąpione **nowoczesnym programem lojalnościowy Super MOYA**, wykorzystującym większe możliwości dzięki wdrożeniu aplikacji mobilnej.

Klienci biznesowi mogą korzystać z **programu flotowego MOYA firma**. Jest on dostosowany do potrzeb różnej wielkości przedsiębiorstw, również do oczekiwania mikroprzedsiębiorców, którym oferuje atrakcyjne rabaty, bez względu na liczbę użytkowanych pojazdów, czy ilość tankowanego paliwa.

Dla klientów korzystających z kart paliwowych MOYA firma, w 2023 roku uruchomiono prostą i intuicyjną **aplikację mobilną MOYA firma**. Wspomniana aplikacja wspiera menedżerów w zarządzaniu flotami samochodowymi, a kierowcom umożliwia realizację szybkich płatności przy dystrybutorach. W rezultacie przedsiębiorcy, nawet ci najmniejsi, mogą liczyć na wiele korzyści, takich jak m.in.:



Oszczędności – atrakcyjne ceny i stałe rabaty na paliwa

Wygoda – zbiorcze fakturowanie zgodnie z wybranym cyklem, możliwość zautoryzowania transakcji poprzez aplikację mobilną MOYA firma

Pełna kontrola – dostęp online do szczegółowych raportów transakcji

Bezpieczeństwo – ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo transakcji

Szybkie płatności – aktualizacja limitu paliwowego w ciągu kilku minut od dokonania przelewu



Personalizacja – przypisanie kart oraz limitów zakupowych

Zasięg – ponad 450 stacji paliwa MOYA w Polsce, a w ramach cross-akceptacji z sieciami Shell i Amic – niemal 1000 stacji paliw



Hurtowa sprzedaż paliw

O naszej konkurencyjności decyduje współpraca z ogólnopolską siecią baz paliwowych, potencjał dający możliwość do oferowania atrakcyjnych cen oraz indywidualne podejście do każdego odbiorcy. Dzięki temu współpracujemy z licznym gronem odbiorców hurtowych. Bezpośredni kontakt z przedstawicielem firmy umożliwia wypracowanie, już podczas pierwszego spotkania, optymalnego dla obu stron poziomu cen, terminów płatności, czasu realizacji dostaw oraz szeregu innych aspektów współpracy.

Posiadamy własną, nowoczesną flotę pojazdów przeznaczonych do przewozu tzw. substancji niebezpiecznych, w szczególności paliw płynnych i gazowych (LPG). Nasi dyspozytorzy sprawują całonocny nadzór nad prawidłowym przebiegiem łańcucha dostaw, wykorzystując stworzone specjalnie w tym celu systemy IT.

Import Paliw

Nasze relacje biznesowe, sięgające poza granice kraju, umożliwiają nam skuteczne zarządzanie ryzykiem potencjalnego braku dostaw paliw. Choć stawiamy nacisk na oferowanie paliw krajowych, to dzięki importowi i zwiększonej dywersyfikacji źródeł zaopatrzenia, nie mieliśmy w ostatnich latach problemów z zapewnieniem ciągłości i bezpieczeństwa dostaw do naszych klientów, mimo wyjątkowo trudnej sytuacji geopolitycznej, która szczególnie silnie odbiła się na rynku paliw.



Wchodząca w skład naszej grupy kapitałowej spółka Espool Trade S.A. posiadała do połowy 2022 roku odpowiednie koncesje, do międzynarodowego handlu, w tym importu paliw i biopaliw ciekłych, natomiast od połowy 2022 roku analogiczne koncesje posiada Anwim S.A.

Emisja i obsługa międzynarodowych kart paliwowych

Dzięki kartom paliwowym TFC oferujemy użytkownikom programu MOYA firmę kompleksowy wachlarz usług w ruchu międzynarodowym, obejmujący m.in. możliwość bezgotówkowego tankowania w 18 europejskich krajach, na ponad 4600 stacjach, których ilość z roku na rok się zwiększa.

Umożliwiamy naszym klientom również:

- uiszczanie opłat drogowych,
- zakup profesjonalnych usług drogowych, takich jak: mycie ciężarówek, czyszczenie ich wnętrza (zgodnie z HACCP), czyszczenie zbiorników pojazdów, parkowanie czy realizacja koniecznych napraw.

Tym samym zapewniamy wygodę i oszczędność czasu kierowców oraz brak problemów wynikających z potencjalnych barier językowych.

Naszym klientom dajemy również możliwość szybkiego i bezproblemowego rozliczenia kosztów produktów paliwowych i usług kupowanych za granicą w 27 krajach: bez konieczności księgowania dziesiątek faktur i ubiegania się o zwrot podatku VAT i akcyzy z krajów UE.

Nasza spółka The Fuel Company (TFC) posiada biura w czterech krajach (w Królestwie Niderlandów, Belgii, Polsce i Portugalii), a także własną stację paliw w belgijskiej miejscowości Meer, na granicy Belgii i Królestwa Niderlandów.

STRATEGIA BIZNESOWA I STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2, E1-4] **W maju 2023 roku Anwim S.A. ogłosił strategię rozwoju do 2030 roku.** Do jej opracowania doprowadził realizowany we współpracy z BNP Paribas przegląd opcji strategicznych, który wyznaczył dwa główne obszary wzrostu grupy na najbliższe pięć lat. Obejmują one:

- dynamiczny rozwój sieci stacji paliw MOYA,
- zielone inwestycje, w tym budowę punktów ładowania pojazdów elektrycznych oraz produkcję i sprzedaż prądu z odnawialnych źródeł energii.

Spółka zamierza brać aktywny udział w transformacji energetycznej kraju i ma ambicje stać się jednym z liderów zmian.

Zielona strategia będzie osią rozwoju całej grupy kapitałowej w nadchodzących latach. Jednym z jej kierunków jest stworzenie własnej, gęstej sieci punktów ładowania, zarówno na stacjach MOYA, jak i poza nimi. Łącznie Anwim planuje mieć ponad 4 tys. własnych punktów ładowania do końca 2030 r. oraz zamierza rozszerzać sieć akceptacji poprzez współpracę z innymi operatorami w ramach roamingu. Dzięki temu klienci MOYA już pod koniec tego roku będą mieli dostęp do około 1 tys. punktów ładowania pojazdów elektrycznych w całym kraju. Anwim zamierza również inwestować w produkcję energii ze źródeł odnawialnych, tak by swoim klientom móc zaoferować jak najbardziej ekologiczne rozwiązania i produkty.

Równocześnie w najbliższych latach zamierzamy zachować wysoką dynamikę rozbudowy sieci stacji paliw MOYA: każdego roku sieć będzie rosła o 50 nowych punktów, co oznacza, że do 2030 roku sieć MOYA powinna liczyć 800 stacji paliw.

Łącznie – w perspektywie 5-7 lat – spółka przeznaczy ponad 1,5 mld zł na inwestycje, w tym do 1 mld zł na realizację zielonej strategii. Program będzie finansowany ze środków własnych spółki oraz źródeł zewnętrznych.



Anwim pozyskał **229 mln zł** na dalszy rozwój sieci MOYA

W październiku 2023 r. Anwim S.A. podpisał umowę na kredyt inwestycyjny w wysokości 229 mln zł z Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Środki zostaną przeznaczone na kontynuację rozbudowy sieci stacji paliw MOYA.

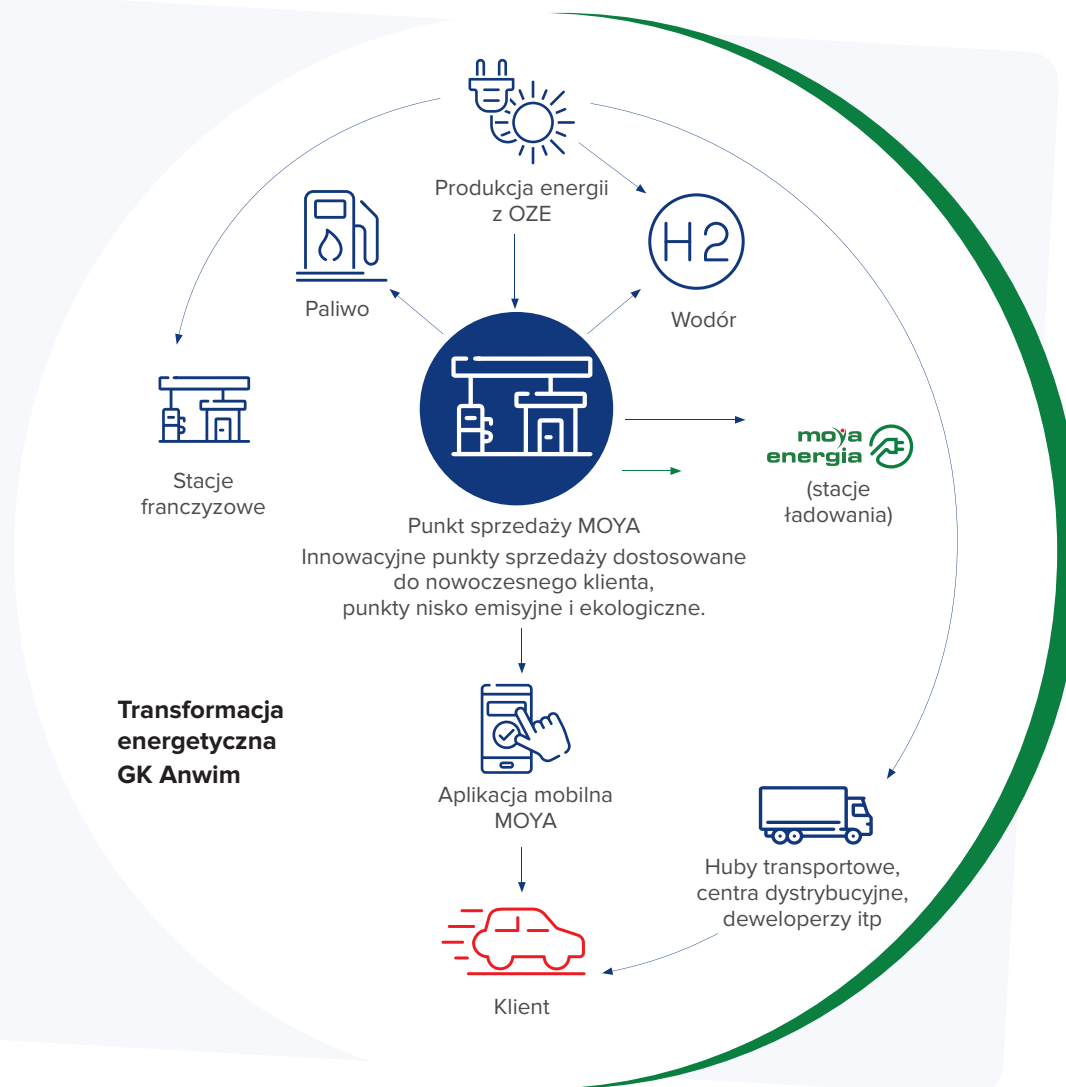
ANWIM - kim chcemy być?

W perspektywie najbliższych lat chcemy stać się koncernem multienergetycznym i zaoferować naszym klientom energię nie tylko w postaci paliw płynnych. W przyszłości chcemy dostarczać naszym klientom każdy rodzaj energii, na jaki będzie zapotrzebowanie. Stąd naszą aktualną ofertę zamierzamy rozszerzyć o energię elektryczną, wodór, LNG oraz szereg usług dodatkowych. Poszczególne nośniki energii będziemy oferować zarówno na naszych stacjach, jak również poza placówkami MOYA wykorzystując aplikację mobilną.

W ostatnim kwartale 2023 roku opracowaliśmy Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Anwim na lata 2024-2030.

Jej formalne przyjęcie przez Zarząd Anwim S.A. nastąpiło w lutym 2024 roku. Wspomniana Strategia jest w pełni spójna z przyjętą wcześniej strategią biznesową GK Anwim w horyzoncie do 2030 roku, z perspektywą do 2050. Strategia została przyjęta m.in. w celu określenia zasad monitorowania i raportowania wyników w zakresie ESG. Zobowiązuje też Zarząd do zapewnienia odpowiednich zasobów i środków do realizacji określonych w niej celów. Ponadto GK Anwim zobowiązuje się do corocznego prezentowania statusu realizacji Strategii w kolejnych raportach niefinansowych.

Celem Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Anwim na lata 2024-2030 jest zapewnienie ram zrównoważonego zarządzania grupą kapitałową i transformacja jej modelu biznesowego ukierunkowanego na dostarczanie wszystkich nośników energii, które będą w danej chwili potrzebne klientom, z pożytkiem dla środowiska naturalnego. **Naszą ambicją jest transformacja organizacji w organizację „zeroemisyjną” do 2050 roku.**



STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GK ANWIM NA LATA 2024-2030

OBSZAR ŚRODOWISKOWY (E)



1. Zmniejszenie przyszłego śladu węglowego

- Osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050
- Realizacja ogłoszonej zielonej strategii rozwoju GK Anwim tak, by swoim klientom móc zaoferować jak najbardziej zielone rozwiązania i produkty
- Promocja każdej formuły napędu zeroemisyjnego

2. Promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym

- 100% opakowań marek własnych zdatnych do / lub z recyklingu do 2030 roku

3. Flota pojazdów zeroemisyjnych

- 30% udziału pojazdów elektrycznych i/lub hybrydowych we flocie pojazdów osobowych Anwim S.A. do 2030

4. Rozwój zrównoważonych środowiskowo produktów i usług

- Roczna produkcja energii elektrycznej z OZE w 2030 na poziomie co najmniej 80 GWh
- Powyżej 50% sprzedaży energii elektrycznej w sieci ładowania MOYA Energia z OZE w 2030
- Zwiększenie sprzedaży produktów marek własnych wspierających zrównoważony styl życia

5. Zrównoważone budownictwo

- Wdrożenie książki standardów GK Anwim dotyczących zrównoważonego budownictwa do 2025 roku

6. Rozwój zrównoważonych środowiskowo produktów i usług

- Redukcja zużycia wody powstającego w wyniku prowadzonej działalności (na stacjach w sieci MOYA)

OBSZAR SPOŁECZNY (S)



1. Nowe miejsca pracy w rejonach działalności operacyjnej GK Anwim

- Stworzenie potencjału do zatrudnienia / wpływu na stworzenie nowych miejsc pracy – w rejonach, w których prowadzimy działalność operacyjną – o co najmniej 1000 do 2030 roku

2. Zaangażowanie w partnerstwa krajowe skupiające firmy odpowiedzialne społecznie

- Czynne uczestnictwo w organizacjach skupiających firmy odpowiedzialne społecznie

3. Wprowadzenie usług cyfrowych

- Wprowadzenie co najmniej 5 usług i/lub produktów cyfrowych do 2030 roku

4. Inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju (w tym działania edukacyjne i kampanie społeczne)

- Co najmniej 12 inicjatyw do 2030 roku
- Wzmocnienie wolontariatu pracowniczego: co najmniej 2500 godzin wolontariatu pracowniczego do 2030 roku

5. Przeciwdziałanie marnowaniu żywności

- Co najmniej 6 inicjatyw do 2030 roku

OBSZAR ŁADU KORPORACYJNEGO I ODPOWIEDZIALNEJ ORGANIZACJI (G)

1. Rozwój kluczowych kompetencji i umiejętności pracowników

- Upowszechnienie szkoleń i kursów zawodowych poprzez rozwój platformy e-learningowej
- 85% pracowników biurowych przeszkolonych z zakresu cyberbezpieczeństwa do 2025 roku
- 85% pracowników przeszkolonych z zakresu ESG i strategii ESG GK Anwim do 2025 roku

2. Inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju (w tym działania edukacyjne i kampanie społeczne)

- Rosnący poziom satysfakcji pracowników
 - regularne badania satysfakcji pracowników w celu wypracowywania planu działań ukierunkowanego na zwiększenie poziomu satysfakcji pracowników
- Weryfikacja mechanizmów wynagrodzeniowych
 - coroczny przegląd płac
 - zmniejszenie luki płacowej do maksymalnie 5% w 2030 roku
- Wdrażanie inicjatyw „well-beingowych”
 - co najmniej 10 inicjatyw do 2030 roku
 - przeprowadzenie badania potrzeb pracowników do 2025 roku

ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI: 2-6, 407-1, 409-1] [ESRS: SBM-1] Działalność GK Anwim wpisuje się w łańcuch wartości sektora paliwowego, stanowiąc jeden z jego końcowych elementów. Paliwa, które są kluczową pozycją w zakupach GK Anwim, zarówno w ujęciu ilościowym, jak i wartościowym, nabywane są – podobnie jak w latach poprzednich – wyłącznie od uznanych dostawców. GK Anwim nie posiada własnych rafinerii.

Rafinerie, produkujące nabywane przez GK Anwim produkty, w zależności od stopnia integracji swoich modeli biznesowych, posiadają własne złoża surowców lub nie. Na poszczególnych etapach łańcucha wartości występują ryzyka, w tym ryzyka społeczne lub środowiskowe. Koncentrują się na ich przeciwległym – wobec GK Anwim, tj. początkowym – fragmencie łańcucha wartości. Wspomniane ryzyka mogą być związane z nieodpowiedzialną i rabunkową eksploatacją złóż, na lądzie, jak i z zasobów podmorskich. To z kolei oznacza poważne zagrożenie dla lokalnej bioróżnorodności, ryzyko skażeń wody i gleby, ale też nieposzanowania praw lokalnej ludności, praw pracowniczych oraz praw człowieka. Powyższe ryzyka nie wyczerpują katalogu możliwych zagrożeń, które uczyniły w powszechnej opinii sektor naftowy jednym z najbardziej nieodpowiedzialnych wobec otoczenia branż. Mając na uwadze powyższe zagrożenia, jak również nikłą praktyczną możliwość monitorowania i kontroli odległych ogniw łańcucha wartości, GK Anwim współpracuje wyłącznie



Kodeks postępowania dla kontrahentów Grupy Kapitałowej Anwim

Od 2022 roku wszystkich naszych dostawców i podwykonawców obowiązuje Kodeks Postępowania dla kontrahentów naszej firmy. Pomaga on budować relacje biznesowe wyłącznie z partnerami, którzy prowadzą swoją działalność zgodnie z przyjętymi standardami prowadzenia biznesu. Ma on również wzmocnić budowanie współpracy biznesowej opartej na zasadach poszanowania godności ludzkiej, uczciwości oraz rzetelności handlowej.

Więcej w rozdziale: „Kodeks postępowania dla kontrahentów Grupy Kapitałowej Anwim”

z dużymi, uznanymi i renomowanymi dostawcami paliwa. Są to przedsiębiorstwa, aktywnie zarządzające obszarem ESG i analizujące swoje działania, w tym źródła dostaw. Są gwarantem zarówno najwyższej jakości dostarczanych produktów, jak również niskiego poziomu ryzyka społecznego i środowiskowego. Dostawcami GK Anwim są zarówno producenci krajowi, jak również podmioty zagraniczne. Co ważne, w ramach zachowania najwyższej staranności, GK Anwim, zdecydowała się w 2022 roku wprowadzić *Kodeks postępowania dla kontrahentów Grupy Kapitałowej Anwim*, w którym sprecyzowała swoje oczekiwania wobec partnerów biznesowych.

Wraz z dynamicznym rozwojem sieci stacji MOYA, GK Anwim musiała dodatkowo zabezpieczyć dostawy paliw i zagwarantować sobie ich niezbędne wolumeny. Już w 2020 roku rozpoczęliśmy dywersyfikację naszych źródeł zaopatrzenia przez zakupy paliw na rynkach zagranicznych. Dywersyfikacja dostaw poprzez import umożliwiła nam skuteczniejsze zarządzanie dostawami i zapasami paliw, kiedy ich rynek został silnie zaburzony w rezultacie inwazji zbrojnej Rosji na Ukrainę. Możliwość nabywania paliw za granicą oraz nowoczesne zaplecze logistyczne pozwalają nam działać sprawnie, mimo pogarszającej się sytuacji podażowej na rynkach europejskich.

W 2022 roku, kiedy na niektórych rynkach europejskich odnotowywano trudności w zapewnieniu ciągłości dostaw, zwłaszcza po ograniczeniu dostaw z Rosji⁴, GK Anwim nie tylko operowała bezpiecznie, ale wręcz udało nam się wówczas zwiększyć wolumen sprzedaży. Również w 2023 roku byliśmy w stanie rozbudowywać naszą sieć sprzedaży. Co ważne jesteśmy w stanie zagwarantować, że wśród sprzedawanych przez nas

paliw nie ma takich, które pochodziłyby ze źródeł naruszających obowiązujące sankcje.

Warto w tym miejscu nadmienić, że planowana transformacja GK Anwim w kierunku zrównoważonego transportu, będzie oznaczała nie tylko redukcję śladu węglowego sprzedawanych paliw lub ich odpowiedników (energia elektryczna),

ale też przedefiniowania łańcucha dostaw. W sposób oczywisty zastąpienie paliw kopalnych zielonym wodorem, czystą energią elektryczną, czy nawet biokomponentami bezpośrednio przyczyni się do łagodzenia zmian klimatycznych, poprzez niewprowadzanie dodatkowego węgla do obiegu przyrodniczego. Równocześnie te działania redefiniują łańcuch dostaw, uniezależniając model biznesowy od nieodnawialnych zasobów surowców paliwowych. Zasoby zielonego wodoru czy biokomponenty mogą być odtwarzane, podobnie jak zasoby odnawialnej energii. W rezultacie większość zagrożeń, o których była mowa wcześniej, a związanych z ryzykiem zakupu surowca wydobywanego w sposób nieodpowiedzialny i rabunkowy, dezaktualizuje się. Docelowy model biznesowy, powiązany ze zrównoważonym transportem, jest z punktu widzenia ryzyka ESG, modelem nieporównanie bezpieczniejszym.

W ramach oferty sklepowej, jak i gastronomicznej, korzystamy wyłącznie z usług starannie wyselekcjonowanych, sprawdzonych dostawców, gwarantujących najwyższą jakość i szeroko rozumiane bezpieczeństwo.

Choć posiadamy własną flotę transportową, korzystamy również (w ramach uzupełnienia) z zewnętrznych usług transportowych. W 2023 roku stanowiły one około 12% ilości wszystkich przewozów (głównie LPG).



⁴ Sankcje na rosyjską ropę sprowadzaną drogą morską (obowiązują od grudnia 2022 roku) oraz rosyjskie produkty naftowe, z wyłączeniem LPG (od 5 lutego 2023 roku).

IT W ZARZĄDZANIU

[GRI: 2-6, 407-1, 409-1] [ESRS: SBM-1] Chociaż teoretycznie zarządzanie IT jest funkcją wsparcia, w praktyce nowoczesna infrastruktura IT stanowi kluczowy element naszego modelu biznesowego, bez którego przedsiębiorstwu takiemu jak Anwim, trudno byłoby skutecznie działać i konkurować na rynku. Dlatego też infrastruktura IT, podobnie jak sam model biznesowy, nieustannie ewoluuje, podąża za zmianami sposobu działania, a nawet niejednokrotnie je kreuje. Jest również wyznacznikiem bezpieczeństwa.

W ostatnich latach GK Anwim poczyniła szereg inwestycji, dzięki którym udało się jej m.in. skutecznie wdrożyć plan zachowania ciągłości działania (BCP) w obliczu pojawienia się potencjalnie destrukcyjnych zdarzeń, takich jak klęski żywiołowe, cyberataki czy pandemii. Wdrożony system klasy SIEM (ang. Security Information and Event Management) gromadzi i analizuje dane dotyczące bezpieczeństwa z różnych źródeł, w tym urządzeń sieciowych, serwerów i tzw. punktów końcowych, w celu szybkiego wykrywania i reagowania na incydenty związane z szerokorozumianym bezpieczeństwem obszaru IT. Ponadto wdrożony system SIEM wykorzystuje zaawansowane techniki analityczne oraz tzw. uczenie maszynowe do identyfikowania i priorytetyzowania incydentów związanych z bezpieczeństwem. W 2023 roku podjęto działania przygotowawcze, mające zapewnić spełnienie przez GK Anwim wymogów unijnej *Dyrektywy w sprawie środków na rzecz wysokiego wspólnego poziomu cyberbezpieczeństwa*

w całej Unii (Dyrektywa NIS2). Zmieni ona kształt cyberbezpieczeństwa w państwach członkowskich Unii Europejskiej, w tym w naszej organizacji.

Zainicjowane jeszcze w 2022 roku obowiązkowe szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa zwiększają świadomość pracowników w obszarze zagrożeń związanych m.in. z atakami phishingowymi. Inwestowanie w szkolenia z zakresu bezpieczeństwa IT zwiększa poziom dojrzałości organizacji w obszarze ochrony informacji, w tym również informacji o klientach i ich danych. Szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa realizowane były również w 2023 roku.

W 2023 roku podjęliśmy szereg działań w obszarze IT, bezpośrednio wpływających na oferowane produkty i usługi, w tym:

1 E-mobilność.

Dostosowanie obecnej infrastruktury oraz systemów pod nową część działalności GK

Anwim w zakresie e-mobilności (m. in. przygotowania związane z planem stworzenia sieci punktów ładowania pojazdów elektrycznych). Wykonano stosowne zmiany w systemach transakcyjnych, stworzono nowe systemy rozliczeniowe oraz wprowadzono wymagane zmiany w ramach aplikacji mobilnych MOYA FIRMA oraz SUPER MOYA,



umożliwiające dokonywanie płatności w ramach jednej aplikacji, nie tylko na stacjach paliw, ale również w punktach ładowania samochodów elektrycznych.

2 Płatność przy dystrybutorze.

W 2023 roku uruchomiono możliwość przeprowadzania płatności za transakcje paliwowe bezpośrednio przy dystrybutorze dla klientów flotowych (tzw. PPD – płatności przy dystrybutorze za pomocą kodu QR).



3 Cross-akceptacja kart flotowych.

Dokonano integracji rozwiązań pomiędzy sieciami, umożliwiającymi klientom kart flotowych Shell oraz Amic dokonywanie zakupów paliw w sieci stacji paliw MOYA, a użytkownikom karty flotowej MOYA FIRMA, korzystanie z niemal 1000 stacji paliw parterów. HUB flotowy, który jest własnością GK Anwim, umożliwia akceptację większej liczby zewnętrznych partnerów kart flotowych w ramach własnej sieci.



4 Karta Dużej Rodziny.

W sierpniu 2023 roku zrealizowano projekt, umożliwiający akceptację Karty Dużej Rodziny,

a w efekcie udzielenie rabatów za paliwo oraz produkty gastronomiczne na wszystkich obsługiwanych stacjach paliw Moya w Polsce.



5 Bezobsługowe stacje paliw.

Zakończono modernizację urządzeń do obsługi klienta w ramach bezobsługowych stacji paliw. Modernizacja fizycznych urządzeń pozwoliła na standaryzację obsługi klienta niezależnie od lokalizacji stacji. Nowe urządzenia wyposażone w interfejs o większej przejrzystości i prostocie, ułatwiający klientom proces zakupu paliwa. Modernizacja urządzeń przyczyniła się również do uruchomienia nowych funkcjonalności dla klientów tych stacji, które dotychczas były dostępne jedynie dla klientów stacji obsługiwanych.



Pomimo różnorodności realizowanych projektów, aktywnie dążymy do automatyzacji procesów i implementacji elementów sztucznej inteligencji (AI), by podnieść efektywność i jakość obsługi klienta. Wykorzystanie nowych technologii oraz innowacyjnych rozwiązań jest nieodzownym elementem wspomagającym transformację i dynamiczny rozwój całej GK ANWIM.

OTWARTOŚĆ NA INTERESARIUSZY

[GRI: 2-29] [ESRS: SBM-2, G1-2] **Filozofia naszego działania zakłada budowanie i pielęgnowanie transparentnych relacji z otoczeniem w oparciu o rzetelność i uczciwość.** Dzięki nim udało się nam stworzyć sieć liczącą ponad 450 stacji paliw. Rynek paliwowy jest zbyt wymagający i konkurencyjny, by potencjalni agenci i franczyzobiorcy związali się z partnerem, co do którego rzetelności mieliby wątpliwości. To właśnie budowanie relacji opartej na uczciwości i wzajemnym zrozumieniu, przekłada się na wspólny sukces: akcjonariuszy, pracowników, dostawców, franczyzobiorców i agentów, oraz wszystkich klientów.

Poznanie i zrozumienie oczekiwań każdej z grup interesariuszy GK Anwim, wymaga od nas codziennych, operacyjnych kontaktów. Ich częstotliwość, forma i zakres tematyczny jest zróżnicowany i zależy od specyfiki danej grupy. Potrzeby naszych konsumentów staramy się poznawać na bieżąco, ucząc się ich sposobu patrzenia na świat oraz zmieniających się oczekiwań. Z drugiej strony przyjęliśmy zasadę, że kontakty z przedstawicielami administracji publicznej ograniczają się do oficjalnej, dobrze udokumentowanej korespondencji formalnej.

GRUPY INTERESARIUSZY



Zarząd Spółki przywiązuje ogromną wagę do cyklicznych, bezpośrednich spotkań z naszymi franczyzobiorcami. Taka forma pozwala z jednej strony na szczere i bardziej otwarte rozmowy, z drugiej na przekazanie i zrozumienie wizji strategii rozwoju sieci w wielu aspektach jej funkcjonowania. W 2023 roku również organizowaliśmy takie spotkania.

Naszym autorskim rozwiązaniem, które wprost angażuje naszych partnerów w proces zarządzania siecią i marką MOYA, jest **Rada Sieci**. Jest to sformalizowane ciało kolegialne, w którego skład wchodzi przedstawiciele partnerów, będących franczyzobiorcami MOYA, tj. osoby zarządzające na co dzień stacjami paliw, które działają pod naszą marką. To przedsiębiorcy blisko z nami współpracujący, którzy ściśle złączyli swój rozwój biznesowy z GK Anwim. Jest to również ciało opiniotwórcze, dzięki któremu możemy lepiej zrozumieć oczekiwania naszych partnerów biznesowych, czy szybciej dowiadywać się o ewentualnych obawach i spostrzeżeniach. To doskonała platforma dialogu, pozwalająca na efektywną komunikację planów operacyjnych, konfrontowania pomysłów i otrzymywanie informacji zwrotnej na ich temat. Spotkania Rady Sieci odbywają się regularnie. Realizowane są w formie bezpośredniej lub poprzez platformę komunikacyjną co najmniej raz w miesiącu, w tym w formie bezpośredniej nie rzadziej niż raz na kwartał.



NAJCZĘSTSZE FORMY DIALOGU Z INTERESARIUSZAMI

Grupa interesariuszy

Typowe formy kontaktu i dialogu

Klienci indywidualni



- bezpośrednie rozmowy
- badania marketingowe, w tym badania satysfakcji
- kanały w mediach społecznościowych i strona www
- kontakt poprzez komunikatory
- kontakt reklamacyjny
- Biuro Obsługi Klienta

Klienci biznesowi



- bezpośrednie kontakty z przedstawicielami Anwim
- infolinia
- e-BOK

Pracownicy



- nieformalne, codzienne rozmowy
- spotkania działowe
- portal pracowniczy (Tom HRM)
- badania satysfakcji
- newsletter

Akcjonariusze



- komunikaty
- raporty bieżące
- raporty okresowe (kwartalne, roczne)
- Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy

Administracja publiczna



- formalne, transparentne spotkania
- ścieżka postępowania administracyjnych
- działalność i wypowiedzi w ramach organizacji branżowych



Grupa interesariuszy

Typowe formy kontaktu i dialogu

Społeczeństwo



- bezpośredni kontakt mediów z biurem prasowym
- aktualności i komunikaty prasowe
- udział w konferencjach i wypowiedzi dla mediów
- kanały w mediach społecznościowych i strona www
- działalność i wypowiedzi w ramach organizacji branżowych

Społeczności lokalne



- spotkania
- formalne kontakty z lokalnymi władzami
- ścieżka postępowania administracyjnych
- zaangażowanie społeczne i projekty prospołeczne

Partnerzy biznesowi



(franczyzobiorcy, ajenci, dostawcy paliw – rafinerie, itp.)

- bezpośredni kontakt z pracownikami poszczególnych działów oraz kierownikami operacyjnymi regionów
- zindywidualizowane infolinie i e-mail
- Rada Sieci
- platforma zakupowa GK Anwim
- platforma wymiany informacji Xeelo
- spotkania regionalne z udziałem Zarządu
- badanie satysfakcji (ajenci)
- newsletter

RYZYKA ZWIĄZANE Z MODELEM BIZNESOWYM

[SBM-3] W przypadku Grupy Kapitałowej Anwim, kluczowe ryzyka biznesowe i ryzyka ESG w dużej mierze są tożsame. Przede wszystkim wiążą się ze zmianami klimatycznymi i aktywną polityką gospodarczą na poziomie krajowym oraz UE, której celem jest dokonanie transformacji gospodarki na gospodarkę zrównoważoną, w tym osiągnięcie neutralności klimatycznej do roku 2050. To z kolei wiąże się z całkowitym przedefiniowaniem sposobu funkcjonowania branży transportu i paliwowej.

W konsekwencji oznacza radykalną zmianę modelu biznesowego Grupy Kapitałowej Anwim (aspekty te zostały szerzej opisane w dalszych podrozdziałach: „Kluczowe wyzwania związane z transformacją”, „Wpływ na klimat, a zarządzanie”, „Charakterystyka śladu węglowego i działania na rzecz jego redukcji”).

Pozostałe ryzyka środowiskowe mają niewspółmiernie mniejszą skalę potencjalnego oddziaływania tak na otoczenie, jak i w wymiarze finansowym. Warto wspomnieć tu o ryzyku związanym z możliwością niekontrolowanego przedostania się produktów paliwowych do środowiska i w konsekwencji skażenia wody, gruntu czy stworzenia bezpośredniego zagrożenia dla terenów cennych przyrodniczo. Zagrożenia takie istnieją nie tylko w obszarze, za który odpowiada Grupa i którym w swojej ocenie zarządza efektywnie i skutecznie, ale również na innych etapach łańcucha wartości, przede wszystkim na etapie wydo-



bywania surowca, tj. eksploatacji zasobów ropopochodnych.

Prowadzona działalność wiąże się też, w ujęciu środowiskowym, z potencjalnym, choć raczej niewielkim, ryzykiem związanym z nieprawidłowym zagospodarowaniem odpadów, czy wprowadzeniem opakowań na rynek. W naszej ocenie aspekty te są zarządzane efektywnie, a tzw. rezydualne ryzyko, jest również niewielkie.

Wśród ryzyk o charakterze społecznym, należy przede wszystkim wspomnieć o tych

związanych z pracownikami. Te, na które wystawiona jest Grupa Kapitałowa Anwim, będą analogiczne do tych, z którymi radzić sobie musi obecnie większość pracodawców, tj. związane będą z pozyskiwaniem nowych pracowników o pożądanym kwalifikacjach, a także ograniczaniem zagrożenia utraty pracowników, zwłaszcza posiadających kluczowe dla organizacji kompetencje. Oprócz wymienionych, istnieje wiele innych wyzwań, z którymi muszą mierzyć się duże organizacje – m.in. związanych z równowagą pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym, której zachwianie w dłuższym

terminie prowadzić mogłoby do zawodowego „wypalania się” pracowników i wzrostu rotacji, ryzyko korupcji, a także ryzyko zachowań nieetycznych lub dyskryminacyjnych, dla których nie może być tolerancji. W Grupie Anwim jesteśmy przekonani, że nasze proceduralne rozwiązania zapewniają wysoki poziom bezpieczeństwa. Od tego typu ryzyk wolny nie jest również łańcuch dostaw, tym bardziej jego odległe ogniwa, tj. obszar wydobywania ropy naftowej, która pozyskiwana jest również w gospodarkach, narażonych na różnego rodzaju zachowania patologiczne, w tym w zakresie praw pracowniczych, czy wręcz praw człowieka. Stąd konieczność zachowania najwyższej staranności w procesie doboru wyjątkowo renomowanych partnerów w obszarze zakupów paliwa.

Sprzedaż, a zwłaszcza sprzedaż paliw, wiąże się również z ryzykami w kontekście konsumenckim. Jest to rynek, na którym przed laty w Polsce dochodziło notorycznie do sprzedaży paliw niespełniających minimalnych wymogów jakościowych. Grupa Kapitałowa Anwim wprowadziła w ostatnich latach szereg działań i rozwiązań w zakresie kontroli jakości paliwa, dając tym samym swoim klientom najwyższy poziom bezpieczeństwa. Same paliwa jako substancje łatwo palne, mogą rodzić bezpośrednie ryzyka, tak na etapie transportu, jak i tankowania pojazdu. Stąd konieczność stosowania szczególnych zabezpieczeń przeciwpożarowych, które są rygorystycznie uregulowane w przepisach.

Proces definiowania zakresu raportu: analiza podwójnej istotności



[GRI: 3-1] [ESRS: IRO-1] Na potrzeby wcześniejszych raportów niefinansowych Grupa Kapitałowa Anwim, w ramach wewnętrznej dyskusji i przy zaangażowaniu zewnętrznego eksperta, zidentyfikowała obszary istotne z punktu widzenia obecnego i potencjalnego przyszłego wpływu jej działalności na otoczenie. Menedżerowie spółki analizowali ten wpływ, biorąc pod uwagę sprawozdawczość innych podmiotów, kierunki sprawozdawczości wynikające ze zmian regulacyjnych UE. Potencjalne, wstępnie zdefiniowane obszary wpływu zostały zweryfikowane poprzez pryzmat specyfiki działalności GK Anwim i ocenione pod kątem adekwatności w kontekście przyjętego modelu biznesowego i rynków, na których jest obecna. W sposób oczywisty menedżerowie, mając na co dzień styczność z różnymi grupami interesariuszy, brali pod uwagę pytania, obawy i zakres zainteresowania przedstawicieli otoczenia, z którymi spotykają się podczas codziennej pracy operacyjnej. Na etapie przygotowywania niniejszego raportu, podejście to zostało zaktualizowane.



Rozpoczynając prace nad raportem niefinansowym za rok 2023, zdecydowaliśmy się przeprowadzić kompleksową analizę podwójnej istotności, opisywaną i wymaganą przez europejski standard sprawozdawczości niefinansowej (European Sustainability Reporting Standards – ESRS). Należy podkreślić, że było to działanie całkowicie dobrowolne i znacząco wyprzedzające w przypadku Grupy Kapitałowej Anwim, obowiązki regulacyjne⁵.

⁵ Wg obecnego stanu prawnego obejmą one Grupę Kapitałową Anwim dopiero w 2026 roku w odniesieniu do sprawozdania za 2025 rok.

Analiza ta, zgodnie ze wspomnianą powyżej zasadą **podwójnej istotności**, obejmuje przeprowadzenie równoległej **oceny istotności oddziaływania** oraz **istotności finansowej** poszczególnych kwestii istotnych z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju, wskazanych w Dodatku A do ESRS 1 *Wymogi ogólne*. Działanie to miało charakter wieloetapowy, a zrealizowane kroki były dokumentowane w sposób, jaki byłby wymagany przez zewnętrznego audytora.

Ocena istotności oddziaływania obejmuje ocenę istotnych rzeczywistych lub potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych oddziaływań przedsiębiorstwa na ludzi lub środowisko w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej. Oddziaływania te mieszczą w sobie oddziaływania związane z własnymi operacjami przedsiębiorstwa i jego łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu, w tym za pośrednictwem produktów i usług, a także relacji biznesowych.

Analiza **istotności finansowej** pozwala na zidentyfikowanie aspektów uznanych za istotne dla pierwotnych użytkowników sprawozdań finansowych do celów ogólnych przy podejmowaniu decyzji dotyczących zapewnienia podmiotowi zasobów. W szczególności informacje uznaje się za istotne, jeżeli pominięcie, zniekształcenie lub ukrycie faktu, mogłoby wpłynąć na decyzje podejmowane przez tych użytkowników.

Przeprowadzona przez Grupę Kapitałową Anwim analiza poszczególnych aspektów w wymiarze oceny istotności oddziaływania została przeprowadzona z uwzględnieniem czynników wskazanych w europejskich standardach ESRS, odnoszących się w kontekście oceny oddziaływania również do „Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych”. Tym samym ocenie podlegała skala oddziaływania, zakres, a także nieodwracalność jego charakteru (poszczególne elementy oceniane były wg przyjętej, kilkustopniowej skali). W odniesieniu do istotności finansowej pod uwagę brano skalę potencjalnych konsekwencji finansowych (ocenianych również wg kilkustopniowej skali). Równoległe oszacowano, także wg kilkustopniowej skali, prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzeń związanych z ocenianymi kategoriami i obszarami oddziaływania istotnego z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju.

Pierwszy etap oceny dokonanej dla każdego z aspektów wymienionych w Dodatku A do ESRS 1 *Wymogi ogólne* został przeprowadzony wewnątrzorganizacyjnie przy zaangażowaniu eksperta zewnętrznego, poddany ocenie działu audytu i kontroli wewnętrznej i zatwierdzony przez Zarząd Anwim S.A.

W kolejnym kroku w proces oceny zaangażowano zainteresowane strony (interesariuszy), zapraszając ich do wypełnienia ankiety online. Mogli oni odnieść się do wstępnie zidentyfikowanych jako istotnych zagadnień, określając czy w ich ocenie powinny

one zostać uznane za istotne i znaleźć się w raporcie, czy wręcz przeciwnie. Ankieta umożliwiała również dokonanie oceny jakościowej, tj. wskazanie szczególnie istotnych elementów danego aspektu, czy dodanie komentarza co do sposobu raportowania danej kwestii lub całości wyników niefinansowych przedsiębiorstwa.

Przyjęto arbitralne kryterium kwalifikacji: jeżeli daną kwestię za istotną uznało powyżej 60% ankietowanych, była ona uznawana jako istotna i ostatecznie uwzględniana w sprawozdaniu.

W przeciwnym wypadku jej ocena z istotnej, była zmieniana na nieistotną, a dane zagadnienie mogło zostać w raporcie pominięte. Wyniki analizy podwójnej istotności, po nałożeniu na nie opinii zainteresowanych stron, zostały przedstawione Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej, uzyskując ich akceptację.

Jednocześnie przeprowadzona analiza podwójnej istotności okazała się w większości aspektów spójna z wynikami ocen istotności, które realizowane były w latach wcześniejszych. W efekcie sam **zakres sprawozdania nie różni się istotnie od zakresu objętego raportowaniem niefinansowym w latach poprzednich**.

Warto zauważyć, że podejście analityczne proponowane przez europejskie standardy ESRS uwzględnia charakter wpływu prowadzonej działalności, tak w ujęciu pozytywnym, jak i negatywnym. Nie koncentruje się

ono wyłącznie na aktualnym wpływie, ale pozwala uchwycić jego potencjalny przyszły charakter, rozszerzając dodatkowo spektrum analizy na cały łańcuch wartości.

Dokonana w kolejnych krokach ocena istotności obu wymiarów zagadnień w ocenie Grupy Kapitałowej Anwim czyni zadość krokom analitycznym opisywanym w **GRI 3: Material Topics 2021** w zakresie:

KROK 1

Zrozumienia kontekstu funkcjonowania i oddziaływania organizacji

KROK 2

Identyfikacji obecnych i potencjalnych przyszłych kategorii oddziaływania

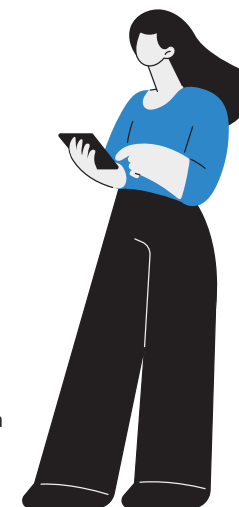
KROK 3

Oceny poszczególnych kategorii oddziaływania






KROK 4

Priorytetyzacji poszczególnych kategorii oddziaływania z punktu widzenia sprawozdawczości niefinansowej




[GRI: 3-2] [ESRS: IRO-2] W efekcie zdefiniowano poniższą listę zagadnień, z których część ma w naszej organizacji znaczenie krytyczne, duże lub znaczące. Poniższa lista przedstawia zagadnienia, do których odnosimy się w tym raporcie, uwzględniając ich istotność dla naszej organizacji:



TEMATY WG KLASYFIKACJI ESRS

Aspekt (temat)	Podtemat	Mniejsza jednostka tematyczna	Referencja
 Zmiana klimatu	Przystosowanie się do zmiany klimatu	-	E1-1, E1-2, E1-3, E.1-4, E1-5, E1-6, E1-7
	Energia i energochłonność	-	
 Zanieczyszczenie	Zanieczyszczenie powietrza	-	E2-1, E2-2, E2-4
	Zanieczyszczenie wody	-	
	Zanieczyszczenie gleby	-	
 Różnorodność biologiczna i ekosystemy	Bezpośrednie czynniki oddziaływania na utratę bioróżnorodności	Zanieczyszczenie	E4-1, E4-2, E4-3, E4-5
 Gospodarka o obiegu zamkniętym	Wpływy zasobów, w tym wykorzystanie zasobów	-	E5-1, E5-2, E5-3, E5-4, E5-5
	Odpady	-	
 Właśni pracownicy	Warunki pracy	Bezpieczeństwo zatrudnienia	S1-1, S1-2, S1-3, S1-4, S1-5, S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-10, S1-11, S1-12, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17
		Czas pracy	
		Odpowiednia płaca	
		Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	

Z uwagi na wcześniejsze raportowanie oraz oczekiwania wykorzystywanych dotychczas standardów GRI zawarte w suplemencie sektorowym („GRI 11: Oil and Gas Sector 2021”), Grupa Anwim zdecydowała się w niniejszym oświadczeniu ująć również informacje związane m.in. z zapotrzebowaniem na wodę, zarządzaniem BHP, a także wpływem na społeczności i działaniami prospołecznymi.

Aspekt (temat)	Podtemat	Mniejsza jednostka tematyczna	Referencja
 Właśni pracownicy (c.d.)	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	S1-1, S1-2, S1-3, S1-4, S1-5, S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-10, S1-11, S1-12, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17
		Szkolenia i rozwój umiejętności	
		Środki zapobiegania przemocy i nękananiu w miejscu pracy	
		Różnorodność	
 Konsumenci i użytkownicy końcowi	Oddziaływanie informacji na konsumentów lub użytkowników końcowych	Prywatność	S4-1, S4-2, S4-3, S4-4
		Dostęp do informacji (wysokiej jakości)	
	Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Bezpieczeństwo i higiena pracy	
		Bezpieczeństwo osoby	
Włączenie społeczne konsumentów lub użytkowników końcowych	Ochrona dzieci		
	Odpowiedzialne praktyki marketingowe		
 Prowadzenie działalności gospodarczej	Kultura korporacyjna	-	G1-1, G1-2, G1-3, G1-4, G1-5, G1-6
	Ochrona sygnalistów	-	
	Zaangażowanie polityczne i działalność lobbingowa	-	
	Zarządzanie stosunkami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	-	
	Korupcja i przekupstwo	Zapobieganie oraz wykrywanie, w tym szkolenie	
		Incydenty	



List
Prezesa

O Grupie
Anwim

Informacje
ogólne

Zarządzanie
GK Anwim

Model
biznesowy
i strategia

Proces
definiowania
zakresu raportu

**GK Anwim
a środowisko
naturalne**

GK Anwim
a ludzie

GK Anwim
a ład
zarządczy

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Grupa Kapitałowa Anwim a środowisko naturalne



[ESRS 2 SBM-3] Jako dojrzała organizacja dynamicznie rozszerzamy działalność pozabiznesową. Niezmiennie osią naszych aktywności i najważniejszą wartością jaką kierujemy się w codziennym życiu jest szacunek. Szacunek do ludzi, pracowników, klientów, lokalnych społeczności, lecz także w szerszym rozumieniu – do środowiska naturalnego.

Jako spółka paliwowa, mamy świadomość naszego oddziaływania na środowisko, w tym na klimat. Staramy się rozwijać działalność kierując się rozsądkiem i dbałością o dobro przyszłych pokoleń. Myślenie w tych kategoriach leży u podstaw naszej nowej strategii biznesowej i powiązanej z nią strategii ESG, które łącznie stanowią plan transformacji naszego modelu biznesowego ku gospodarce zrównoważonej i czystemu, zeroemisyjnemu transportowi, którego będziemy częścią (patrz: *Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju*).

Przykładamy również dużą uwagę do minimalizacji bezpośrednich skutków środowiskowych naszej działalności, w tym naszego bezpośredniego śladu węglowego. Dążymy do radykalnej redukcji obciążeń dla środowiska. Właśnie takie podejście zapisaliśmy w naszej *Polityce bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska*. Determinuje to zarówno nasze decyzje strategiczne, jak i codzienne podejście do pracy i działalności operacyjnej.

Podtrzymujemy opinie, że przyszłość jawi się bezemisyjnie. Zmieniają się paliwa, zmienia się sposób napędzania naszych pojazdów, ale niezmiennie pozostanie jedynie to, że trzeba będzie je w podróży uzupełniać. My zawsze będziemy, zgodnie z naszą misją, zapewniać naszym klientom paliwa, które napędzają ich działania. Niezależnie od tego jakie paliwa to będą.



KLUCZOWE WYZWANIA ZWIĄZANE Z TRANSFORMACJĄ

[GRI 201-2] [ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2] Unia Europejska przyjęła bardzo ambitne cele związane z radykalnym obniżeniem emisji gazów cieplarnianych w perspektywie nadchodzących lat, będące próbą urzeczywistnienia scenariusza „Net Zero 2050”. Wizja nowoczesnej, zasobooszczędnej, konkurencyjnej gospodarki, która do 2050 roku osiągnie neutralność klimatyczną, leży u podstaw Europejskiego Zielonego Ładu ogłoszonego w grudniu 2019 roku.

Z punktu widzenia rozwoju biznesu GK Anwim ta agenda ma kluczowe znaczenie. Nasze oddziaływanie na środowisko, a dokładnie na klimat, zdominowane jest przez pośredni ślad węglowy, a dokładnie przez sprzedaż paliw kopalnych i ich późniejsze spalanie (Zakres 3). Nasz bezpośredni ślad węglowy, związany z transportem produktów, czy ogrzewaniem, jest niewspółmiernie mniejszy (Zakres 1). Podobnie stosunkowo niewielki jest potencjalny ślad węglowy związany z konsumpcją kupowanej energii, głównie elektrycznej (Zakres 2). Radykalne ograniczanie emisji CO₂ wiąże się z konsekwentnym odchodzeniem od paliw kopalnych m.in. poprzez zakaz sprzedaży pojazdów spalinowych. Paliw, których sprzedaż stanowiła dotychczas i wciąż stanowi, sedno naszego biznesu. Przyjmujemy tę politykę ze zrozumieniem. Z drugiej strony, mamy świadomość, że roz-

wój alternatywnych paliw i źródeł napędu, tj. samochodów elektrycznych oraz pojazdów o napędzie wodorowym, będzie oznaczał konieczność poniesienia znaczących nakładów finansowych związanych z przystosowaniem sieci stacji paliw MOYA do nowej rzeczywistości.

Uważamy, że na drodze transformacji energetycznej, nasz elastyczny model biznesowy będzie wymagał nieporównywalnie mniejszych nakładów w porównaniu do największych graczy sektora paliwowego w Polsce, o silnie pionowo zintegrowanych modelach działania. Przede wszystkim unikniemy kosztów związanych z inwestycjami w produkcję, tj. związanych z koniecznością zastąpienia infrastruktury służącej rafinacji ropy naftowej, czy instalacji umożliwiających produkcję zielonego wodoru. Co więcej, dostosowywanie naszych stacji do sprzedaży nowych paliw będziemy mogli przeprowadzić stopniowo.

Unia Europejska naciska na transformację gospodarki na wiele sposobów. Jednym z nich są warunki preferencyjne dla określonych rodzajów działalności gospodarczej (tzw. systematyka). Promowane zatem będzie zarówno wytwarzanie zielonych paliw, które miałyby docelowo trafiać na nasze stacje tj. zielonego wodoru i zielonej energii elektrycznej, ale też na szczególną



przychylności w finansowaniu będą mogły liczyć inwestycje związane z infrastrukturą zajmującą się eksploatacją pojazdów zero-emisyjnych, np. punkty ładowania pojazdów elektrycznych, czy stacje tankowania wodoru⁶ („Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny” (6.15)).

Znacznie łatwiej rozłożyć w czasie proces modernizacji stacji paliw niż zmodernizować rafinerię. Elastyczny model biznesowy daje możliwości dywersyfikowania źródeł dostaw paliw, jak również szybkiego zaoferowania klientom nowych paliw i na-

wiązania współpracy. W dłuższej perspektywie mamy na myśli paliwa niekoniecznie pochodzące wyłącznie od producentów obecnie kojarzonych z sektorem paliwowym, zajmujących się rafinacją ropy naftowej. O ile wydobywanie i tradycyjna przeróbka paliw kopalnych będą powoli przechodzić do przeszłości, o tyle trudno wyobrazić sobie ograniczenie działalności stacji paliw, które umożliwią zatankowanie lub naładowanie pojazdu na trasie. Zmienia się jednostki napędowe i sposób ich zasilania, ale nie fakt konieczności uzupełnienia nośnika energii, niezależnie od tego jakie paliwo to będzie. Jakikolwiek by ono nie

⁶ Rozporządzenie delegowane komisji (UE) 2021/2139 z 4 czerwca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych.

WPŁYW NA KLIMAT A ZARZĄDZANIE

W odpowiedzi na te zmiany, w 2023 roku przyjęliśmy nową strategię biznesową i towarzyszącą jej strategię zrównoważonego rozwoju. Stanowią one dla naszej organizacji plan transformacji ku zrównoważonemu transportowi i działalności, która w 2050 będzie całkowicie neutralna klimatycznie. (patrz: *Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju*).



Kwestie klimatyczne

w Strategii zrównoważonego rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030

W dokumencie tym ustanowiliśmy następujące cele w odniesieniu do klimatu i powiązanego z nim zarządzania energią:

- **Osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050**
- **Realizacja ogłoszonej zielonej strategii rozwoju GK Anwim tak, by swoim klientom móc zaoferować jak najbardziej zielone rozwiązania i produkty**
- **Promocja każdej formuły napędu zeroemisyjnego**
- **30% udziału pojazdów elektrycznych i/lub hybrydowych we flocie pojazdów osobowych Anwim S.A. do 2030**
- **Roczna produkcja energii elektrycznej z OZE w 2030 na poziomie co najmniej 80 GWh**
- **Powyżej 50% sprzedaży energii elektrycznej w sieci ładowania MOYA Energia z OZE w 2030**



[ESRS 2 GOV-3] Kwestie klimatyczne w przypadku branży paliwowej, w tym Grupy Kapitałowej Anwim, są źródłem istotnych ryzyk, jak również przyczyną kosztownych i niezmiernie głębokich zmian, jakie musi przejść nasz model biznesowy. Choć formalnie cele ESG, w tym cele klimatyczne, nie były wyróżniane, jako czynnik mający wpływ na wynagrodzenia członków władz spółki, to czynnikami takim były i są te związane z realizacją strategii biznesowej. Ta ostatnia, przenikając i uzupełniając się ze strategią ESG, koncentruje się na transformacji ku gospodarce zrównoważonej i zeroemisyjności w prowadzonej działalności i transporcie. W efekcie trudno byłoby sobie wyobrazić

model, w którym tak członkowie władz, jak i kluczowi menadżerowie nie byłiby rozliczani z realizacji strategii biznesowej, a tym samym planu transformacji. Cele związane z zielonymi inwestycjami (tworzenie sieci punktów ładowania pojazdów elektrycznych, tankowania wodoru, produkcja i sprzedaż prądu z odnawialnych źródeł energii) traktowane są na równi z celami związanymi z rozwojem sieci stacji paliw MOYA. Podobnie, jak w przypadku planowanego osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku, są to dziś konkretne i mierzalne cele związane przykładowo z liczbą punktów ładowania, która powinna być osiągnięta w kolejnych latach działalności. Trudno wręcz wyróżnić wśród celów biznesowych, cele ESG, bo wyróżnienie takie byłoby sztuczne – będąc dziś nierozdzielnie związanymi z biznesem, stały się jego częścią.

CHARAKTERYSTYKA ŚLADU WĘGLOWEGO I DZIAŁANIA NA RZECZ JEGO REDUKCJI

TRANSFORMACJA MODELU BIZNESOWEGO: ŚLAD WĘGLOWY PRODUKTÓW

[GRI: 305-5] [ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2 E1-3]

Dominującą, a zarazem najtrudniejszą do radykalnego ograniczenia składową naszego śladu węglowego, jest pośredni ślad węglowy, związany z użytkowaniem sprzedawanych przez nas produktów, czyli spalaniem paliw zakupionych przez naszych klientów⁷. **Będziemy go ograniczać i w konsekwencji eliminować, poprzez naszą transformację jak również transformację całego sektora transportu, tj. odchodzenie od paliw kopanych i zastępowanie ich alternatywnymi paliwami nisko- i zeroemisyjnymi. Proces ten już się rozpoczął, wraz z instalacją pierwszych punktów ładowania pojazdów elektrycznych i wprowadzeniu do oferty produktów o nie opartych (np. multienergetyczna karta flotowa MOYA firma).** Będzie to możliwe do przeprowadzenia wyłącznie w ramach kompleksowej transformacji sektora transportu. Zdajemy sobie sprawę, że wspomniana transformacja nie może być zrealizowana przez jeden podmiot gospodarczy w oderwaniu od branży i polityki gospodarczej państwa. Wymaga to współpracy między podmiotami gospodarczymi, formowania partnerstw oraz aliansów strate-

gicznych. Już dziś budujemy sieć punktów ładowania, która do 2030 roku ma liczyć ich ponad 10 000! Jednocześnie, mając na uwadze fakt, że tradycyjne paliwa będą wykorzystywane jeszcze przez szereg lat, staramy się wspierać wszelkie rozwiązania, które czynią je choć trochę mniej szkodliwymi dla klimatu i środowiska, jednocześnie dbając o ich najwyższą jakość.

MOYA elektromobilność

[ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2, E1-3] Zamierzamy brać aktywny udział w transformacji energetycznej transportu w Polsce. **Mamy ambicje stać się jednym z liderów zmian.** Jednym z kierunków transformacji jest stworzenie własnej, gęstej sieci punktów ładowania, zarówno na stacjach MOYA, jak i poza nimi. Naszym celem jest posiadanie ponad 4 tysięcy własnych punktów ładowania do końca 2030 roku oraz rozszerzać sieć akceptacji poprzez współpracę z innymi operatorami w ramach tzw. roamingu. Dzięki temu klienci MOYA już w 2024 roku będą mieli dostęp do około 1 tys. punktów ładowania pojazdów elektrycznych w całym kraju.

W ramach budowy sieci punktów ładowania, w sierpniu 2023 r. Anwim podpisał umowę z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Spółka pozy-

tywnie dofinansowanie w kwocie 17 mln zł na budowę 46 punktów ładowania samochodów elektrycznych na stacjach MOYA. Już w 2024 roku na wybranych stacjach MOYA pojawią się również szybkie ładowarki pojazdów elektrycznych o mocy od 120 do 180 kW. Co więcej, naszą ambicją jest to, by znacząca część energii elektrycznej w punk-

tach ładowania, stanowiła energia ze źródeł odnawialnych. Zakładamy, że do 2030 roku będzie to około 50%.

Wraz z dynamicznym rozwojem sieci punktów doładowań, otwieramy się na partnerstwa w ich budowie, oferując bardzo elastyczne modele współpracy.

1

Wariant „Dzierżawa”

Wariant, w którym ponosimy wszystkie koszty związane z inwestycją i realizujemy cały proces, dzierżawiąc jedynie grunt.

2

Wariant „Inwestor”

Koszty budowy leżą po stronie Partnera, a my realizujemy cały proces inwestycyjny oraz dostarczamy oprogramowanie.

3

Wariant „Soft MOYA”

Oferujemy wyłącznie oprogramowanie i dajemy dostęp do bazy Klientów MOYA, a Partner samodzielnie finansuje i buduje stację, natomiast MOYA Energia odpłatnie dostarcza oprogramowanie.

4

Wariant „MOYA Private”

Realizacja punktu ładowania na własny użytek w trybie nieogólnodostępnym, co może być wygodnym rozwiązaniem dla firm, które chcą mieć możliwość ładowania pojazdów na swoim firmowym parkingu.

⁷ Zakres 3, kategoria 11 wg Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions Supplement to the Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard, World Resources Institute & World Business Council for Sustainable Development, 2013



Co istotne, równoległe z budową infrastruktury rozwijana jest aplikacja mobilna, która zapewni prosty i intuicyjny system ładowania i rozliczeń oraz udostępni mapę punktów ładowania. Jej nowe funkcjonalności, związane z procesem ładowania pojazdów elektrycznych, zostały wdrożone na początku 2024 roku. Naszym klientom biznesowym zaoferowaliśmy również nową, multienergetyczną kartę MOYA firma, która umożliwia

tankowanie zarówno paliwa tradycyjnego, jak również ładowanie pojazdów elektrycznych. Jest to idealne rozwiązanie dla każdej firmy bez względu na ilość i rodzaj posiadanych pojazdów flotowych.

Anwim wybrał technologicznego partnera rozwoju sieci punktów ładowania EV

Strategia rozwoju GK Anwim zakłada budowę 4 tysięcy własnych punktów ładowania samochodów elektrycznych do 2030 roku oraz szeroką współpracę z innymi operatorami w ramach roamingu. Anwim S.A. na głównego partnera w tej płaszczyźnie wybrał spółkę Elocity, który dostarczy technologię do zarządzania infrastrukturą sieci.



Wszystkie punkty ładowania będą dostępne dla użytkowników aplikacji MOYA firma, Super MOYA oraz w aplikacji Elocity. Umożliwi to kierowcom ładowanie auta za pośrednictwem jednego narzędzia, bez konieczności instalowania dodatkowej aplikacji.



Anwim S.A. podpisał umowę z NFOŚiGW na dofinansowanie budowy stacji ładowania pojazdów elektrycznych

Anwim pozyskał dofinansowanie w kwocie 17 mln zł z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska na budowę 46 punktów ładowania samochodów elektrycznych na stacjach MOYA. Już w 2024 roku na wybranych z nich pojawią się szybkie ładowarki pojazdów elektrycznych o mocy od 120 do 180 kW.

Współpraca z NFOŚ przyspieszy rozwój punktów ładowania aut elektrycznych na stacjach sieci MOYA. Lokalizacja przy najważniejszych szlakach komunikacyjnych w Polsce umożliwi kierowcom łatwy i dogodny dostęp do stacji ładowania. Realizacja pierwszego etapu budowy punktów ładowania e-samochodów w sieci MOYA rozłożona jest na trzy lata.

Realna transformacja energetyczna transportu wymaga od całego rynku umiejętnego dostosowania się do zmian legislacyjnych, a także potrzeb konsumenckich. To także proces, który musi być dobrze i odpowiednio wcześniej zaplanowany. Nasza strategia zakłada rozwój sieci własnych punktów ładowania zarówno w ramach sieci stacji paliw MOYA, jak i poza nią. Chcemy, aby do 2030 roku co najmniej 80% naszych stacji własnych było wyposażonych w ładowarki aut elektrycznych, a w sumie chcemy zaoferować rynkowi minimum 4 tys. punktów ładowania.

Paliwa konwencjonalne na stacjach paliw MOYA

[ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2, E1-3] Jeśli chodzi o paliwa konwencjonalne zasilające silniki spaliny, w krótkiej perspektywie możemy nieznacznie **ograniczyć pośrednią emisję poprzez innowacje takie, jak paliwo ON MOYA Power**. Dzięki specjalnym dodatkom, nasze uszlachetnione paliwa pozwalają zredukować zużycie średnio o ok. 3-4%, a tym samym zmniejszyć emisję gazów cieplarnianych. Co nie mniej ważne, pozwalają również poprawić „czystość” samych spalin.

Innym rozwiązaniem, które sprzyja ograniczeniu emisji, są paliwa z dodatkiem biokomponentów. Spalanie tych ostatnich, choć w oczywisty sposób wiąże się z powstawaniem dwutlenku węgla, oznacza jednak tzw. emisję biogeniczną i nie przyczynia się do przyrostu ilości węgla w obiegu przyrodniczym. Biokomponenty, są pochodzenia roślinnego, a tym samym są surowcami odnawialnymi: ich wykorzystanie sprzyja oszczędności wyczerpywalnych zasobów naturalnych.

[302-2] Sprzedane przez nas w 2023 roku paliwa, po spaleniu przyczyniły się wg naszych szacunków do wyemitowania 6 367 790 ton eCO₂.

Nowe paliwo E10 w sieci MOYA

Od 1 stycznia 2024 roku sieć stacji paliw MOYA rozpoczęła proces wprowadzania do sprzedaży nowego rodzaju paliwa – E10. Jest to benzyna silnikowa Pb95 z dodatkiem do 10% biokomponentów. Poprzednio sprzedawana benzyna zawierała do 5% bioetanolu (E5). Polska jest 18. krajem w UE, który wprowadza benzynę E10. Większość pojazdów dostosowana jest do użytkowania nowego paliwa. Ministerstwo Klimatu i Środowiska przygotowało system, który umożliwi kierowcom sprawdzenie kompatybilności silnika samochodów danej marki z danego rocznika z nowym paliwem. Narzędzie to jest dostępne na stronie e.10.klimat.gov.pl.

Zwiększenie udziału zrównoważonych biopaliw w paliwach transportowych pozwoli Polsce na osiągnięcie unijnego celu 14% udziału paliw pochodzących z surowców odnawialnych.

Na stacjach MOYA zostały uzupełnione oznaczenia pistoletów wydawczych i dystrybutorów, precyzujące rodzaj dostarczanego paliwa. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, na dystrybutorach paliwa umieszczone są specjalne oznaczenia w postaci naklejek. Wzmocniliśmy również komunikację wprowadzanych zmian do klientów, tak aby rozwiązać obawy kierowców.



„Wtorki Mocy” z innowacyjnym paliwem ON MOYA Power – wyjątkowa oferta na stacjach paliw MOYA

W grudniu 2023 roku sieć stacji paliw MOYA powróciła ze specjalną ofertą dla swoich klientów – „Wtorki Mocy”. W każdy wtorek na wybranych stacjach MOYA kierowcy mieli możliwość zakupu uszlachetnionego oleju napędowego ON MOYA Power w cenie standardowego diesla.

Korzyści płynące z użytkowania ON MOYA Power są widoczne już po kilku tankowaniach. Oprócz zwiększonej mocy, uszlachetniony ON MOYA Power redukuje zużycie paliwa, zmniejsza hałas silnika i ogranicza emisję szkodliwych spalin.

Paliwo ON MOYA Power wzbogacone jest o pakiet dodatków, w tym detergenty utrzymujące czystość wtryskiwaczy, składniki przeciw pienieniu, inhibitor korozji, smarujący składnik chroniący przed zatarciem pomp paliwowych, odwaniacz eliminujący nieprzyjemny zapach, stabilizator zwiększający stabilność paliwa oraz depresator ułatwiający rozruch w niskich temperaturach.

Ta wyjątkowa oferta obowiązywała do 13 marca 2024 roku.



TRANSFORMACJA MODELU BIZNESOWEGO: ŚLAD WĘGLOWY DZIAŁALNOŚCI OPERACYJNEJ

[GRI: 305-5] [ESRS 2 SBM-3, E1-1, E1-2, E1-3] Bieżąca działalność naszego przedsiębiorstwa wiąże się z zapotrzebowaniem zarówno na paliwa, jak i na energię dostarczaną przez dostawców zewnętrznych. Zużycie paliw wynika z użytkowania cystern i transportu produktów, a także z wykorzystania ich do celów grzewczych na części stacji. Do funkcjonowania stacji i biur konieczna jest również energia elektryczna i ciepła. Skala emisji CO₂ związana z utrzymaniem działalności GK Anwim jest niewspółmiernie mniejsza od śladu węglowego związanego z użytkowaniem sprzedawanych przez nas produktów paliwowych. Jednocześnie, w przypadku działalności operacyjnej, mamy o wiele większe możliwości do efektywnego ograniczania śladu węglowego niż w przypadku paliw, gdzie współzależymy od tempa transformacji całego sektora, będącego pochodną polityki klimatycznej UE. Mamy świadomość, że każda unikięta tona gazów cieplarnianych jest tak



samo ważna. Co więcej, chcąc oczekiwać oszczędności od innych, musimy zacząć od siebie.

Ślad węglowy transportu

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Dążymy do redukcji emisji gazów cieplarnianych pochodzących z naszego transportu, dużą miarę przykładamy do sprawnego planowania logistyki. Jest to kluczowy czynnik, dzięki któremu optymalizując koszty, zmniejszamy również ślad węglowy. Ważne z punktu widzenia środowiska, jest wykorzystywanie floty nowoczesnych pojazdów i utrzymywanie jej w odpowiednim stanie technicznym. Ciągniki siodłowe nowej generacji, to bardziej ekonomiczne jednostki, czyli niższe zużycie paliwa, niższa emisja gazów cieplarnianych i pozostałych zanieczyszczeń (np. pyłów zawieszonych).

Konsekwentnie modernizujemy naszą flotę samochodową, inwestując w nowoczesne pojazdy. Zgodnie z wcześniej publikowanymi planami, na koniec 2023 roku dysponowaliśmy **67 zestawami do przewozu paliw płynnych** (ciągniki siodłowe wraz z cysternami) i **17 jednostkami do przewozu LPG**. W ciągu roku wymieniliśmy około 12 ciągników siodłowych, zastępując wyeksploatowane jednostki nowymi. Planujemy, że w ciągu 2024 roku wymienimy 4 cysterny na nowe. Mamy również zamówione 5 cystern do przewozu LPG. W efekcie na koniec roku powinniśmy dysponować 67 zestawami do przewozu paliw płynnych i 22 jednostkami do przewozu LPG. **Wszystkie eksploatowane pojazdy spełniają najwyższą normę czystości spalin EURO6⁸.**

W przedsiębiorstwie posiadamy również flotę samochodów osobowych i mniejszych pojazdów o masie do 3,5 tony.



Oszczędność energii elektrycznej

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Naszym celem jest minimalizacja śladu węglowego poprzez efektywniejsze wykorzystanie energii elektrycznej. W połączeniu z pozyskiwaniem energii z odnawialnych, zeroemisyjnych źródeł, jesteśmy w stanie korzystać z efektu dźwigni dekarbonizacji.

Konsekwentnie na naszych starszych stacjach wymieniamy źródła światła na energooszczędne LED. Na nowych już od dłuższego czasu instalujemy wyłącznie wspomniane źródła światła. W efekcie, o ile na koniec 2022 roku udział oświetlenia LED wynosił ok. 85%, to na koniec 2023 było to już 99%.

Obok efektywnych źródeł światła, staramy się racjonalizować ich wykorzystanie, przykładowo poprzez instalacje zintegrowanych czujników ruchu pod wiatami stacji paliw. Kiedy w pobliżu dystrybutorów paliwa nikogo nie ma światło jest wyłączone. Takie rozwiązanie pozwala zredukować poziom zużycia energii o około 30%.

Poszukiwanie oszczędności energii to również analiza nowych, innowacyjnych

⁸ Choć inwestycje i koszty operacyjne związane z flotą transportową, w związku ze spełnieniem normy Euro6, stanowią aktywność uwzględnioną w tzw. taksonomii, są wykluczone przez techniczne kryteria kwalifikacji ze względu na wykorzystywanie pojazdów do transportu paliw kopalnych.

rozwiązań, które pomagają zmniejszać energochłonność takich urządzeń jak na przykład lodówki, regały i lamy chłodnicze. Na stacjach w dalszym ciągu montujemy wyłącznie zamknięte regały i witryny chłodnicze, które w przeciwieństwie do swoich otwartych odpowiedników zużywają połowę energii mniej. Na wybranych stacjach testujemy również inteligentne rozwiązania, które optymalizują załączanie się agregatu chłodzącego, z uwzględnieniem wolniejszego tempa wychładzania się samych produktów, niż powietrza w lodówce, którego temperatura ulega gwałtowniejszym wahaniom na skutek otwarcia drzwi lodówki.

Co więcej, stosowane przez nas agregaty zewnętrzne są nie tylko ciche i wydajne, ale dzięki wykorzystaniu w nich sprężarek rotacyjnych i wentylatorów elektronicznie komutowanych, przy większych instalacjach chłodniczych jesteśmy w stanie zmniejszyć zużycie energii o około 15%.

Urządzenia chłodnicze, poza konsumpcją energii elektrycznej, są istotne w kontekście śladu węglowego, również ze względu na stosowane w nich czynniki chłodnicze. Pierwotnie stosowane substancje charakteryzowały się niezmiernie silnymi właściwościami cieplarnianymi. W urządzeniach stosowanych na stacjach paliw Moya, zgodnie z obowiązującymi regulacjami, używamy czynnika R-448 A, który ma blisko trzykrotnie mniejsze właściwości cieplarniane, niż stosowany wcześniej R-404.

W małych urządzeniach chłodniczych stosujemy czynnik R290 (99,5% propan), który nie przyczynia się już aż tak silnie do efektu cieplarnianego (GWP: 3), przez co jest znacznie bardziej przyjazny środowisku.



Zielona energia

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Na stacjach, gdzie nie można ich podłączyć do sieci ciepłowniczej, do ogrzewania używamy gazu lub oleju opałowego. Kładziemy duży nacisk na to, by wszystkie wykorzystywane przez nas piece były nowoczesne, wydajne i cechowały się wysoką sprawnością. Priorytetem jest ich regularny serwis, który zapewnia optymalną pracę i jak najniższą emisję CO₂.

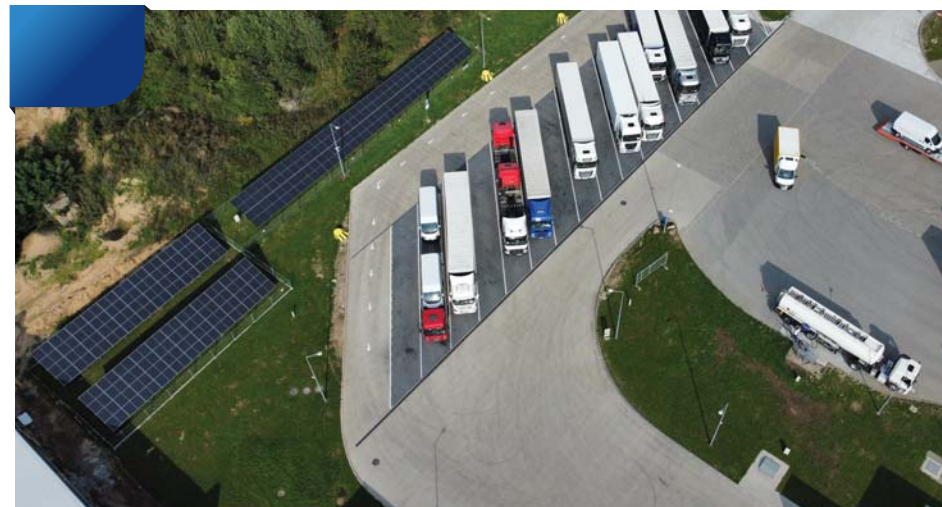
[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] W 2023 roku w dominującej części korzystaliśmy z energii elektrycznej, charakteryzującej się zerowym śladem węglowym – osiągnęliśmy to poprzez:

- zakup certyfikowanej energii ze źródeł odnawialnych,
- wytwarzanie energii we własnym zakresie w oparciu o instalacje fotowoltaiczne (PV).

Mimo dynamicznego przyrostu energii elektrycznej wytwarzanej w oparciu o własne aktywa wytwórcze, większość naszego zapotrzebowania na energię zaspokajana była przez dostawców zewnętrznych. W przybli-

żeniu 85% zakupionej energii pochodziło od dwóch dostawców, którzy gwarantują nam jej pochodzenie i zerowy ślad węglowy. Pozostałe zakupy energii elektrycznej realizowane były u mniejszych dostawców, którzy dostarczali energię z różnych źródeł, niekoniecznie odnawialnych.

Naszą działalność wciąż opieramy o energię elektryczną produkowaną i dostarczaną przez podmioty zewnętrzne. Uzupełniamy je jednak o produkcję własną z instalowanych na kolejnych stacjach paneli fotowoltaicznych (PV). Instalacje na dachach i wiatkach stacji paliw skalowane są z uwzględnieniem danych o zużyciu energii elektrycznej w danej lokalizacji oraz w oparciu o uwarunkowania techniczne danego obiektu.



Pozwalają skutecznie eliminować część śladu węglowego, dostarczając całkowicie czystą energię. Pierwsze 3 instalacje oddaliśmy do użytku stosunkowo niedawno, bo w 2021 roku. Na koniec 2022 roku dysponowaliśmy łącznie 21 instalacjami w 20 lokalizacjach o łącznej, zainstalowanej mocy na poziomie 629,9 kWp. Na koniec 2023 roku mieliśmy już 56 instalacji w 55 lokalizacjach, a ich łączna moc wynosiła 1531,3 kWp. W ostatnim roku wytworzyły one łącznie 700,03 MWh energii elektrycznej. Tym samym **w ciągu 2 lat zwiększyliśmy ponad 14-krotnie moc zainstalowaną naszych instalacji, a produkcja w 2023 była blisko 106-krotnie wyższa niż jeszcze 2 lata temu!**

Tabela: Instalacje fotowoltaiczne (PV) [E1-5]

Wskaźnik	j.m.	2023	2022	2021
Liczba instalacji na koniec roku	szt.	56	21	3
Liczba lokalizacji na koniec roku	szt.	55	20	3
Moc zainstalowana	kWp	1531,3	629,9	108,58
Wyprodukowana energia	MWh	700,03	142,751	6,63

Rozwój sieci punktów ładowania i przyrost liczby samochodów elektrycznych na polskich drogach, będzie przekładał się na wzrost zapotrzebowania Grupy Anwim na energię elektryczną przeznaczoną do dalszej odsprzedaży. Zamierzamy inwestować w produkcję energii ze źródeł odnawialnych, tak by swoim klientom móc zaoferować jak najbardziej zielone rozwiązania i produkty. Dążymy do dalszej rozbudowy naszych aktywów wytwórczych. Mimo imponującej dynamiki wzrostu, po uwzględnieniu odsprzedaży do sieci, zaspokoili one niecałe 7% naszego aktualnego zapotrzebowania na energię elektryczną. Jednocześnie, jak już wspomniano, zapotrzebowanie to będzie rosło w związku z rozwojem sieci punktów ładowania.

Sponsorowany przez Anwim S.A. projekt GUST najlepszy na międzynarodowym konkursie International Small Wind Turbine

Projekt „Turbina wiatrowa” prowadzony przez Studentów Politechniki Łódzkiej w ramach wspieranego przez Anwim S.A. studenckiego projektu GUST (Generative Urban Small Turbine) zwyciężył podczas International Small Wind Turbine Contest w Holandii w głównej kategorii konkursu. Dodatkowo wspomniana turbina osiągnęła najlepszy wynik w kategorii „najwyższa roczna produkcja energii (AEP)”.

Najnowsza konstrukcja zespołu GUST okazała się niezrównana pod względem efektywności. Zwycięska turbina osiągnęła najwyższy w swojej historii współczynnik sprawności, przewyższając wszystkie prototypy prezentowane w finale. Wynik ten stanowi niezwykle istotne osiągnięcie, potwierdzając zaangażowanie i wysiłek całego zespołu.



Warto podkreślić, że zespół GUST z powodzeniem opracował pierwsze części turbiny, wykorzystując rodzime materiały. To milowy krok w uniezależnieniu się od importowanych materiałów i istotny wkład w rozwój krajowej produkcji.

Projekt GUST realizowany jest przez członków Studenckiego Koła Naukowego Energetyków (SKNE) funkcjonującego przy Instytucie Maszyn Przepływowych Wydziału Mechanicznego Politechniki Łódzkiej. GUST skupia się na opracowaniu i implementacji małych turbin w kontekście energetyki miejskiej.



Anwim partnerem merytorycznym Fundacji EV Klub Polska

W październiku 2023 r. Anwim S.A. zdecydował się zostać merytorycznym partnerem Fundacji EV Klub Polska. Współpraca jest kolejną inicjatywą w obszarze zaangażowania firmy w transformację energetyczną w Polsce. To strategiczne porozumienie ma na celu promowanie elektromobilności poprzez wsparcie użytkowników samochodów elektrycznych oraz edukację w zakresie korzystania z tej ekologicznej technologii.

Celem Fundacji jest tworzenie społeczności użytkowników samochodów elektrycznych oraz zapewnienie im dostępu do wiedzy i wsparcia w zakresie korzystania z tej nowoczesnej formy transportu. Fundacja prowadzi między innymi klub zrzeszający sympatyków pojazdów elektrycznych.

Partnerstwo pomiędzy Anwim a Fundacją EV Klub Polska jest ważnym krokiem w kierunku promowania ekologicznych i zrównoważonych rozwiązań transportowych w Polsce. Oba podmioty skupią się na tworzeniu środowiska przyjaznego dla elektromobilności i wspieraniu użytkowników samochodów elektrycznych na każdym etapie ich podróży.



Niskoemisyjne źródła ciepła

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Jak już wspomnieliśmy, konsekwentnie staramy się wprowadzać na naszych stacjach alternatywne, niskoemisyjne źródła ciepła. W zależności od lokalizacji, instalujemy nowoczesne rozwiązania takie jak m.in. rekuperatory, pompy ciepła, czy pozwalające na efektywne zarządzanie energią systemy automatyki budynków BMS (ang. Building Management System). Pozwala to z jednej strony zmniejszać zapotrzebowanie na energię ciepłą, z drugiej uzyskiwać ją ze źródeł mniej emisyjnych.

Dzięki samej rekuperacji ciepła uzyskujemy oszczędności na poziomie 30%. W efekcie to proporcjonalnie mniej spalonego gazu, mniej zakupionej energii, co niesie za sobą mniejszy ślad węglowy. Wszystko bez wymiany źródeł ciepła, a jedynie dzięki odzyskiwaniu go z powietrza wentylacyjnego.

* Dane za lata 2022 i 2023 uwzględniają zużycia holenderskiej spółki TFC (dane za rok 2022 zostały oszacowane ponownie z uwzględnieniem tej spółki, podczas gdy dane prezentowane w poprzednim raporcie ograniczały się wyłącznie do działalności w Polsce).

Tabela: Zużycie paliw i energii w organizacji* [GRI:302-1, 302-3] [ESRS: E1-5]

Paliwo / źródło energii	j.m.	2023	2022	2021
benzyna	tony	80,1	47,7	17,8
	litry	107 139,1	64 086,0	24 017,0
	GJ	3 649	2 082	779
olej napędowy (ON)	tony	3 417,2	2 627,3	2 402,8
	litry	4 103 146,6	3 115 386,2	2 847 342,0
	GJ	155 184	111 928	102 057
LPG	tony	3,0	1,1	3,6
	litry	5 717	2 000	6 885
	GJ	150	49	168
gaz ziemny	tony	53,9	32,3	9,9
	m ³	67 805,0	40 620,0	12 380,0
	GJ	2 719	1 458	444
olej opałowy	tony	20,9	35,2	23,8
	litry	26 079,3	43 981,2	28 169,0
	GJ	967	1 546	1 010
energia elektryczna (zakupiona)	MWh	8 575,2	12 204,5	15 017,0
	GJ	30 871	43 936	54 061
Łącznie zużyta energia	GJ	193 540	160 998	158 519
Efektywność energetyczna (energia zużyta przez organizację/przychód)	GJ/ mln zł	14,91	19,77	19,47



Aktualny ślad węglowy prowadzonej działalności

Bezpośredni ślad węglowy GK Anwim (tj. Zakres 1) w największym stopniu powstaje w wyniku spalania oleju napędowego, czyli jest pokłosiem transportu drogowego paliw, tj. pracy naszych cystern. To aż 96% całej naszej bezpośredniej emisji CO₂ (Zakres 1). Dlatego też głównym obszarem, w którym nieustannie poszukujemy optymalizacji, jest właśnie flota transportowa. Jej unowocześnianie pozwala wykorzystywać coraz bardziej ekonomiczne silniki, które emitują mniej innych zanieczyszczeń niż emisja CO₂. Ich redukcja jest ważna z punktu widzenia tzw. niskiej emisji.

W przypadku emisji pośredniej Zakresu 2, dążymy do korzystania z czystej energii o zerowym śladzie węglowym. Niewielki ślad węglowy będzie wiązał się również z działalnością holenderskiej spółki TFC.

Całkowity ślad węglowy Grupy jest zdominowany przez ślad węglowy sprzedawanych produktów (zakres 3). W 2022 roku stanowił on 99,7% całości emisji (Zakresu 1, 2 i 3). Ślad ten może być istotnie zredukowany wyłącznie w drodze transformacji energetycznej i przechodzenia na paliwa zeroemisyjne. Jak opisano we wcześniejszej części Raportu, w krótszym okresie jest on zmniejszany dzięki wykorzystaniu biokomponentów.

Czyni on też pozostałe kategorie Zakresu 3 niematerialnymi i stąd pomijanymi w kalkulacji. Sprawia również, że jako GK Anwim możemy skutecznie zarządzać jedynie 0,3% naszego śladu i w miarę możliwości podjęliśmy już działania, które pozwolą go zmniejszyć do minimum lub wręcz wyeliminować.

Metodologia: emisję wyliczono jako sumę iloczynów wolumenów odpowiednio zużycia lub sprzedaży poszczególnych paliw i właściwych dla nich wskaźników emisyjności opublikowanych w *UK Government Conversion Factors for greenhouse gas (GHG) reporting* (odpowiednio: 2021, ver. 2.0, 2022, ver. 2.0; 2023 ver 1.1). W kalkulacji tej uwzględniono zużycia spółek polskich oraz spółki holenderskiej.

W przypadku całości zakupionej energii elektrycznej przyjęto:

- *location-based*: jej przeciętną emisyjność wg informacji publikowanych przez KOBIZE z uwzględnieniem emisji tlenków azotu, które zostały przeliczone w oparciu o Fifth Assessment Report (AR5) (GHG Protocol).
- *market-based*: rzeczywistą emisyjność energii dostarczonej przez dostawcę (w przypadku Anwim jest to w dominującej części energia zeroemisyjna).

Szacunek emisji ze spalania sprzedawanych paliw w Polsce i w Holandii nie uwzględnia śladu węglowego użytkownika innych sprzedawanych produktów, tj. produktów pozapaliwowych (np. płyny do spryskiwaczy) i dodatków do paliw (AdBlue). Niemniej nieuwzględniony ślad węglowy tych produktów wydaje się znikomy tak ze względu na charakter użytkownika tych produktów, jak również mając na uwadze wolumen ich sprzedaży w odniesieniu do wolumenu sprzedawanych paliw. W efekcie może być w ocenie Grupy traktowany jako niematerialny. Emisję zakresu 3, związaną z transportem paliw przez podmioty trzecie w Polsce, oszacowano wg ich udziału w całkowitym wolumenie transportu na bazie wyliczeń o śladzie węglowym transportu własnego.

Tabela: Emisja CO₂* [GRI: 305-1, 305-2, 305-3, 305-4] [ESRS: E1-6]

Emisja	j.m.	2023		2022		2021	
		masa	%	masa	%	masa	%
Spalanie paliw (Zakres 1)							
benzyna	tony	225	0,0%	139	0,0%	52	0,0%
olej napędowy (ON)	tony	10 307	0,2%	7 969	0,2%	7 047	0,2%
LPG	tony	9	0,0%	3	0,0%	11	0,0%
gaz ziemny	tony	139	0,0%	83	0,0%	25	0,0%
olej opałowy	tony	66	0,0%	109	0,0%	70	0,0%
Suma (Zakres 1)	tony	10 746	0,2%	8 302	0,2%	7 205	0,2%
Wyprodukowanie zakupionej energii (Zakres 2)							
energia elektryczna (<i>location-based</i>)	tony	6 882	0,1%	10 244	0,2%	12 642	0,3%
energia elektryczna (<i>market-based</i>)	tony	1 051	0,0%	22	0,0%	12 642	0,3%
Suma (Zakres 2) (<i>location-based</i>)	tony	6 882	0,1%	10 244	0,2%	12 642	0,3%
Suma (Zakres 2) (<i>market-based</i>)	tony	1 051	0,0%	22	0,0%	12 642	0,3%
Użytkowanie produktów sprzedawanych przez Grupę (Zakres 3)							
szacunkowa emisja ze spalania sprzedawanych paliw	tony	6 367 790	99,7%	5 132 118	99,6%	4 482 286	99,6%
transport paliw zlecony podmiotom trzecim	tony	1 385	0,0%	325	0,0%	57	0,0%
Suma (Zakres 3)	tony	6 369 175	99,7%	5 132 443	99,6%	4 482 343	99,6%
Całość (Zakres 1+2+3) (<i>location-based</i>)	tony	6 386 804	100,0%	5 150 988	100,0%	4 502 190	100,0%
Całość (Zakres 1+2+3) (<i>market-based</i>)	tony	6 380 973	99,9%	5 140 767	99,8%	4 502 190	100,0%
Intensywność emisji (emisja CO₂/przychód)	kg/zł		0,49		0,63		0,55

*Dane za lata 2022 i 2023 uwzględniają zużycia holenderskiej spółki TFC (dane za rok 2022 zostały oszacowane ponownie z uwzględnieniem tej spółki, podczas gdy dane prezentowane w poprzednim raporcie ograniczały się wyłącznie do działalności w Polsce; ponadto dla lat 2021-22 dokonano korekt oszacowania emisji z produktów (Zakres 3)).



RYZIKO KLIMATYCZNE – MOŻLIWE SCENARIUSZE

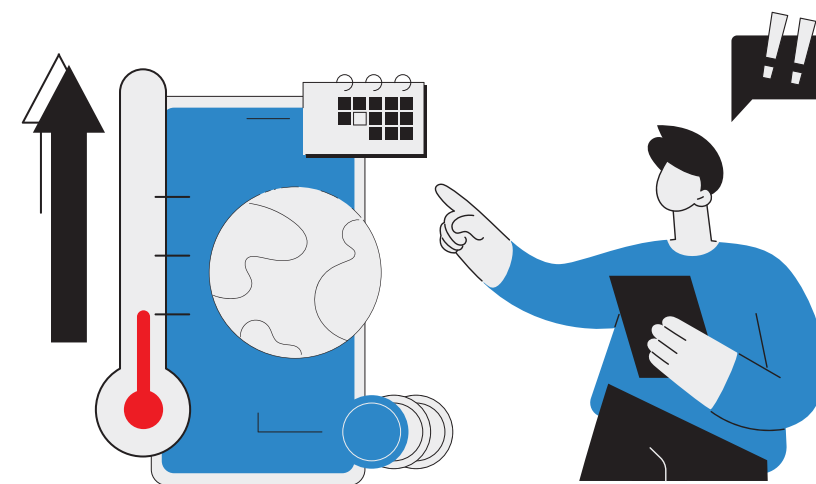
Obecne i potencjalne źródła śladu węglowego emisji w organizacji

[GRI 201-2] [ESRS 2 IRO-1] Grupa Anwim przeanalizowała swoją działalność pod kątem obecnych rzeczywistych oraz potencjalnych przyszłych emisji gazów cieplarnianych. Aspekt ten ściśle wiąże się z transformacją modelu biznesowego, która została potwierdzona w przyjętej strategii rozwoju oraz w planach inwestycyjnych, mających tę strategię urzeczywistnić. Charakter obecnego śladu węglowego oraz planowane kierunki zmian zostały opisane w wcześniejszych punktach niniejszego podrozdziału („Charakterystyka śladu węglowego i działania na rzecz jego redukcji”).

Scenariusze klimatyczne

[ESRS 2 IRO-1] Grupa Anwim przeprowadziła analizę ryzyka i odporności modelu biznesowego w oparciu o dwa, przeciwstawne w swoich założeniach scenariusze rozwoju sytuacji klimatycznej:

- **Current Policy Scenario (Hot house world)**, jest to scenariusz zakładający brak wystarczających działań na poziomie globalnym, co w efekcie przełoży się na stosunkowo wysoki wzrost przeciętnej temperatury i **nasilenie się ryzyk fizycznych** w przyrodzie (zarówno o charakterze stałym, jak i nasileniem się ekstremalnych zjawisk pogodowych). Brak znaczącej presji ze strony poszczególnych rządów będzie dla biznesu oznaczał relatywnie **niski poziom ryzyka przejścia** w gospodarce w najbliższych latach (tj. niski poziom ryzyk związanych z presją na transformację i przejście ku bardziej zrównoważonym modelom biznesowym).

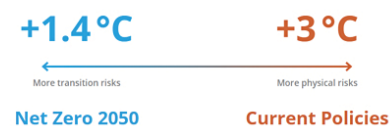


- **Net Zero 2050**, scenariusz klimatyczny, ściśle powiązany ze scenariuszem polityki gospodarczej realizowany obecnie przez UE w odpowiedzi na poszanowania zawarte w Porozumieniu Paryskim – w uproszczeniu, zakłada podjęcie relatywnie szybkich i głębokich idących działań. W rezultacie zrealizowanej transformacji ślad węglowy nie będzie aż tak znaczący i w efekcie spodziewany globalny wzrost temperatury będzie mniejszy, co przełoży się na niższy poziom ryzyk fizycznych. Jednocześnie taka polityka gospodarcza oznaczać będzie dla przedsiębiorstw dużą presję na transformację oraz związane z nią ryzyka przejścia.

Mając na uwadze obserwowaną niespójność globalnego podejścia wspólnoty międzynarodowej do kwestii klimatycznych, zgodnie z zasadą ostrożności, GK Anwim przeanalizowała dodatkowo trzeci, niekorzystny, ale prawdopodobny scenariusz, tj. scenariusz **Podzielonego świata (Fragmented World)**. Zakłada on fragmentaryczne, niekonsekwentne i w efekcie mało skuteczne działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu. Transformacja części gospodarek (np. UE), wiązać się będzie dla nich z wysokim ryzykiem przejścia i będzie je znacząco obciążać. Jednocześnie koszty poniesione przez przedsiębiorstwa i społeczeństwa transformujących się gospodarek, nie przełożą się w ujęciu globalnym, na zahamowanie wzrostu temperatury i zmian klimatycznych. W rezultacie poziom ryzyk fizycznych będzie również wysoki.

- Wykorzystane w ww. analizie scenariusze zostały opracowane i opisane przez The Network of Central Banks and Supervisors for Greening of Financial System (NGFS). Szczegółowe informacje na ich temat dostępne są na: <https://www.ngfs.net/ngfs-scenarios-portal/explore>

Portraits of two opposite scenarios



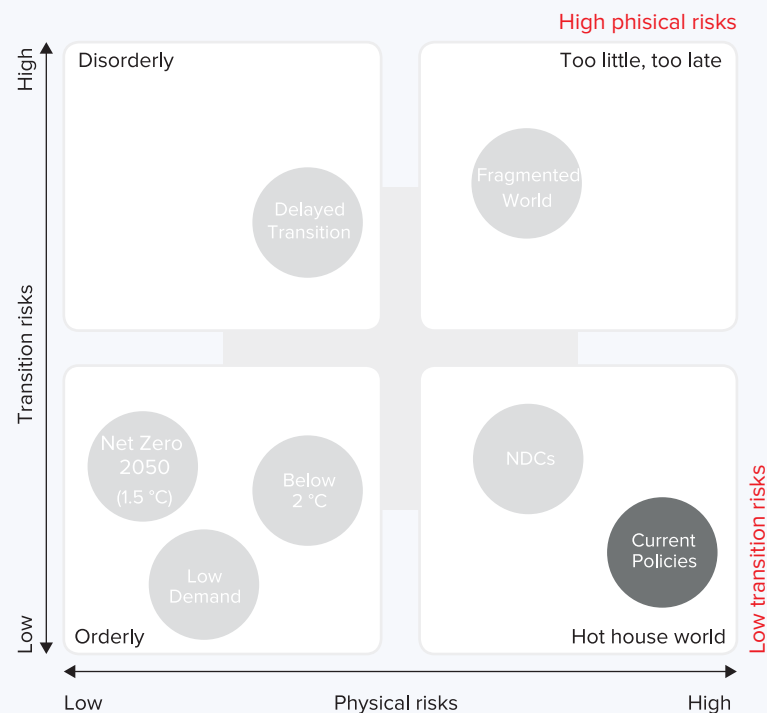
Ryzyka fizyczne
związane z klimatem:

Current Policy scenario (Hot house world)

Scenariusz: Kontynuowanie dotychczasowej polityki (Current Policy Scenario)

Scenariusz zakłada obowiązywanie w poszczególnych gospodarkach dotychczasowych rozwiązań i zasad, co w efekcie prowadzi do wysokiego poziomu ryzyk fizycznych, będących skutkiem zachodzących zmian klimatycznych. Emisje rosną do 2080 roku, co doprowadza do wzrostu temperatury o około 3 °C.

Scenariusz obejmuje nieodwracalne zmiany, takie jak wyższy wzrost poziomu morza. Scenariusz ten wpisuje się w rodzinę scenariuszy Hot house world.



Źródło: The Network of Central Banks and Supervisors for Greening of Financial System (NGFS)



Specyfika scenariusza:

- **ryzyko fizyczne:** wysokie
- **ryzyko przejścia:** niskie
- **ambicje:** 3 °C.
- **wprowadzenie polityk:** brak
- **zmiany technologiczne:** powolne
- **wykorzystanie technologii CDR:** niskie
- **zmienność polityki regionalnej:** niska


Zidentyfikowane potencjalnie najistotniejsze aspekty związane z ryzykiem fizycznym, na które jest i najprawdopodobniej coraz silniej wystawiona będzie działalność GK Anwim, podsumowano w tabeli obok.

Zagrożenia fizyczne dla aktywów i modelu biznesowego GK Anwim wiążą się przede wszystkim z ryzykami ostrymi. Podobnie jak w przypadku wszystkich innych budynków i budowli w Polsce, nagłe i ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak huragan czy orkan, mogą powodować uszkodzenia obiektów (np. elementów obróbek blacharskich, itp.). Pośrednio te same zjawiska mogą skutkować przerwami w dostawach energii elektrycznej, a jej brak będzie uniemożliwiał pracę samej stacji paliw czy baz paliwowych. Przerwy takie mają jednak charakter krótkotrwały i lokalny. Większym problemem byłoby wystąpienie tzw. *black-out'u* w skali ogólnopolskiej, związanego z przeciążeniem systemu energetycznego, ponieważ w praktyce oznaczałoby brak zasilania na wszystkich stacjach paliw i zatrzymanie ich pracy.

Odrębną kategorię stanowią zagrożenia związane z wodą, zwłaszcza te o charakterze ostrym.

W skrajnych przypadkach mogą one wiązać się z przedostawaniem się wody do zbiorników z paliwem (i zniszczenia go), a także przedostawaniem się paliwa do wody (i skażeniem środowiska).

Tabela: Potencjalne zidentyfikowane ryzyka fizyczne związane z klimatem w poszczególnych segmentach działalności [IRO-1]

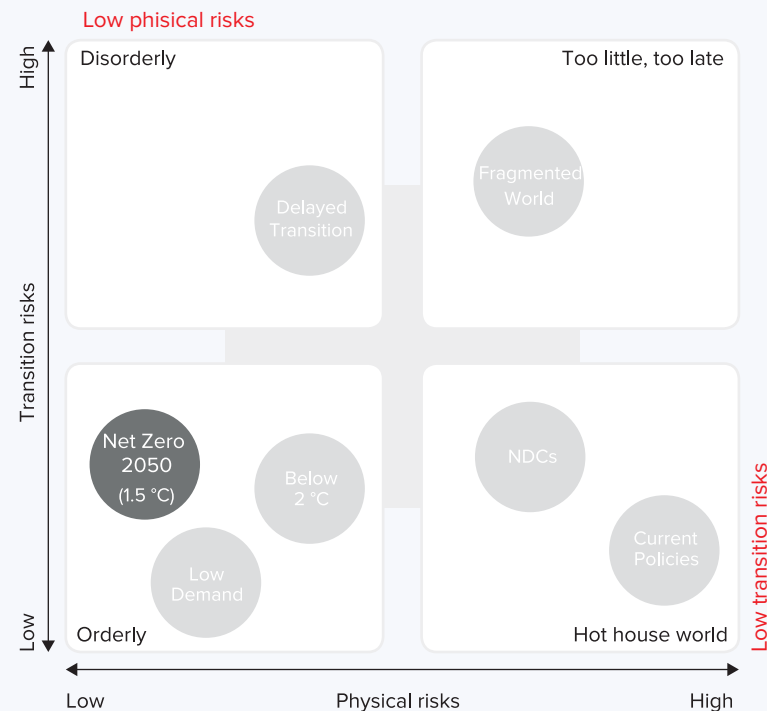
	ryzyka stałe	ryzyka ostre
	<p>związane z temperaturą</p> <ul style="list-style-type: none"> nieznaczne zwiększenie kosztów chłodzenia (klimatyzacji) nieco niższa sprawność instalacji fotowoltaicznych 	<ul style="list-style-type: none"> niższa sprawność instalacji fotowoltaicznych w przypadku fal upałów potencjalne zrealizowanie się ryzyka black-out'u w gospodarce oznaczałoby przerwy w zasilaniu, a tym samym krótkoterminowy brak możliwości działania stacji paliw
	<p>związane z wiatrem</p> <ul style="list-style-type: none"> nie zidentyfikowano istotnego ryzyka 	<ul style="list-style-type: none"> podobnie jak w przypadku wszystkich innych budynków i budowli, gwałtowne, ekstremalne zjawiska atmosferyczne mogą prowadzić do uszkodzenia elementów budynków i budowli (np. obróbek blacharskich) gwałtowne wichury mogą skutkować uszkodzeniami sieci energetycznej i w konsekwencji przerw w dostawie energii na stację
	<p>związane z wodą</p> <ul style="list-style-type: none"> pojedyncze stacje paliw w pasie nadmorskim mogą znajdować się na obszarach zagrożonych zalaniem w związku z przewidywanym wzrostem poziomem mórz 	<ul style="list-style-type: none"> gwałtowne zjawiska pogodowe, skutkujące zalaniem, podtopieniami, czy wręcz powodzią, mogą skutkować podtopieniem wybranych stacji paliw, a w konsekwencji jej unieruchomieniem, co teoretycznie mogłoby skutkować przedostaniem się paliwa do środowiska (skażenie) i jednoczesnym przedostaniem się wody do paliwa w zbiornikach (jednocześnie stosowane zabezpieczenia, pozwalają minimalizować tego typu ryzyka) – niemniej infrastruktura stacji jest technicznie przygotowana na tego typu zagrożenia: zbiorniki i dystrybutory są hermetyczne (co jest okresowo kontrolowane przez UDT) – do środowiska mogłyby przedostać się jednak niewielkie ilości paliwa znajdujące się w samym węźle. zalania dróg i ich nieprzejezdność może prowadzić do zmniejszania ruchu na danej drodze, a tym samym potencjalnego spadku sprzedaży
	<p>związane z ziemią</p> <ul style="list-style-type: none"> nie zidentyfikowano istotnego ryzyka 	<p>Na terenach górskich i podgórskich osunięcie ziemi może prowadzić do:</p> <ul style="list-style-type: none"> czasowej nieprzejezdności danej drogi, a w efekcie zmniejszenia ruchu pojazdów na stacji paliw, uszkodzenia infrastruktury (np. energetycznej) i przerw w dostawie energii elektrycznej na stację.

Ryzyka przejścia i szanse związane z klimatem:

Net Zero 2050

Scenariusz: Net Zero 2050

Net Zero 2050 jest to ambitny scenariusz, który ogranicza globalne ocieplenie do 1,5 ° C poprzez rygorystyczne polityki klimatyczne i innowacje, osiągając emisję zero do roku 2050. Scenariusz zakłada, że ambitne polityki klimatyczne będą wprowadzane niezwłocznie, dając co najmniej 50% szans na ograniczenie globalnego ocieplenia do poniżej 1,5 ° C do końca wieku, bez przewyższania (<0,1 ° C) 1,5 ° C we wcześniejszych latach.



Źródło: The Network of Central Banks and Supervisors for Greening of Financial System (NGFS)



Specyfika scenariusza:

- **ryzyko fizyczne:** stosunkowo niskie
- **ryzyko przejścia:** wysokie
- **ambicje:** <1,5 ° C.
- **wprowadzenie polityk:** natychmiastowe i płynne
- **zmiany technologiczne:** szybkie
- **wykorzystanie technologii CDR:** średnie / wysokie
- **zmienność polityki regionalnej:** średnia

Uzależnienie sektora transportu drogowego, a w konsekwencji również przedsiębiorstw zapewniających sprawne funkcjonowanie infrastruktury umożliwiającej funkcjonowanie tego sektora, od paliw kopalnych sprawia, że transformacja mająca na celu całkowite odejście od tych ostatnich, oznacza dla sieci stacji paliw szczególnie głębokie zmiany. Splot bardzo wielu czynników, który decydować będzie o skali, a przede wszystkim tempie tych zmian, jest dla przedsiębiorstw działających w naszej branży źródłem istotnych ryzyk.

Z jednej strony unijna polityka gospodarcza, promująca rozwiązania nisko- i zeroemisyjne w transporcie, bardzo silnie naciska na możliwie szybkie przeprowadzenie zmian. Z drugiej złożoność transformacji i istniejące współzależności: opłacalność i tempo zwrotu z budowy sieci punktów doładowań czy stacji tankowania wodoru zależą będzie od liczby aut elektrycznych, czy wodorowych. Z kolei o zainteresowaniu takimi pojazdami decydować będzie m.in. dostępność odpowiednio wyposażonych stacji. Na to z kolei nakładają się czynniki związane z samą technologią alternatywnych napędów, czy możliwościami sieci energetycznej.

Tabela: Potencjalne zidentyfikowane ryzyka przejścia i możliwości związane z klimatem w poszczególnych segmentach działalności [IRO-1]



Polityczne i prawne

- presja na coraz szybszą transformację transportu, w tym infrastruktury towarzyszącej (m.in. stacje paliw) i związane z tym olbrzymie inwestycje, które wymagają źródeł finansowania,
- presja polityki gospodarczej UE na zakończenie produkcji silników spalinowych i w konsekwencji relatywnie szybko kurcząca się ich liczba oraz popyt na tradycyjne produkty oferowane przez sieci stacji paliw,
- rosnąca liczba regulacji i obciążeń biurokratycznych (w tym np. większe obowiązki sprawozdawcze), skutkująca koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów i wzrostem ryzyka braku zgodności.



Technologiczne

- ryzyko fiaska technologii, które są obecnie promowane przez politykę gospodarczą UE – np. pojazdów o napędzie elektrycznym i upadek tego typu rozwiązań (tj. poniesienie nakładów na sieć punktów ładowania w sytuacji, w której w dłuższym terminie napędy elektryczne okażą się technologicznie nieuzasadnione),
- brak możliwości zapewnienia zaopatrzenia dla punktów ładowania aut elektrycznych lub wodorowych (np. problemy po stronie sieci energetycznej, która nie będzie w stanie zapewnić krótkoterminowej podaży energii elektrycznej w przypadku upowszechnienia się mobilności elektrycznej – np. problemy z możliwością ładowania pojazdów w godzinach szczytowego zapotrzebowania na energię i wprowadzanie ograniczeń w tym zakresie).



Rynkowe

- brak wystarczającego zainteresowania klientów pojazdami o napędach alternatywnych, a w konsekwencji niższy popyt na ładowanie pojazdów, czy tankowanie wodoru,
- oferowanie infrastruktury umożliwiającej ładowanie pojazdów elektrycznych przez podmioty tradycyjnie niezwiązane z rynkiem paliw i związany z tym wzrost konkurencji (w efekcie podział rynku przez większą liczbę podmiotów)



Związane z reputacją

- niewystarczające tempo transformacji, czy jej niewystarczający zakres (np. zbyt niski udział energii zeroemisyjnej), może skutkować stratami wizerunkowymi.

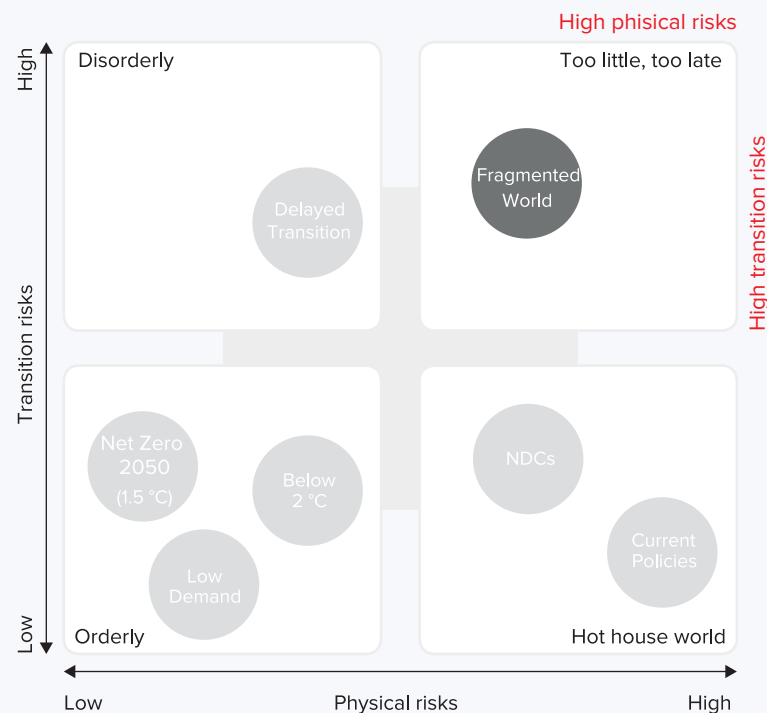
Pozostałe scenariusze:

Fragmented World

Obserwując realia gospodarcze ostatnich lat, nie sposób zauważyć, że społeczność międzynarodowa z dużą dozą prawdopodobieństwa zmierza w kierunku jednego z najmniej korzystnych scenariuszy, w którym działania poszczególnych krajów czy obszarów gospodarczych są niespójne. Jedne podejmują daleko idące wysiłki na rzecz transformacji, inne robią w tym kierunku bardzo niewiele lub prawie nic. W efekcie tylko te pierwsze ponoszą znaczące koszty i ryzyko. Gospodarki, które realizują ambitne cele klimatyczne wystawione są na ryzyka przejścia, a następnie z dużym prawdopodobieństwem, mogą zderzyć się z ryzykami fizycznymi, będącymi efektem zmian klimatycznych, które dotkną zarówno tych, którzy ignorowali konieczność ograniczania śladu węglowego, jak i tych którzy próbowali zahamować zachodzące zmiany klimatyczne.

Scenariusz: Podzielony świat (Fragmented World)

Scenariusz zakłada opóźnienia ambicji w zakresie wdrażania polityk klimatycznych i ich rozbieżność. W rezultacie prowadzi do wysokiego ryzyka przejścia w niektórych krajach i wysokiego globalnego ryzyka fizycznego ze względu na ogólną nieskuteczność transformacji ku zrównoważonej gospodarce.



Źródło: The Network of Central Banks and Supervisors for Greening of Financial System (NGFS)

Kraje bez ustanowionych celów zerowej emisji podążają za swoimi obecnymi politykami, podczas gdy inne kraje osiągają swoje cele tylko częściowo (80% celu). Scenariusz ten wpisuje się w rodzinę scenariuszy Too little, too late.

Specyfika scenariusza:

- **ryzyko fizyczne:** wysokie
- **ryzyko przejścia:** wysokie
- **ambicje:** 2,3 °C.
- **wprowadzenie polityk:** opóźnione, fragmentaryczne/rozbieżne
- **zmiany technologiczne:** najpierw powolne, później fragmentaryczne
- **wykorzystanie technologii CDR:** niskie / średnie
- **zmienność polityki regionalnej:** wysoka

Jesteśmy świadomi, że tego typu scenariusz nie tylko może się zrealizować, ale jest wraz z upływem kolejnych lat i w związku z coraz bardziej złożoną sytuacją międzynarodową, coraz bardziej prawdopodobny. Jednocześnie z punktu widzenia specyfiki prowadzonej działalności i aktualnego modelu biznesowego, transformacja ku gospodarce zrównoważonej wydaje się być procesem wymagającym ogromnego wysiłku organizacyjnego i finansowego. W krótkim terminie ta kategoria ryzyk okaże się z pewnością bardziej kosztowna niż związana z ryzykami fizycznymi. Te ostatnie nie są na dziś jeszcze szczególnie dotkliwe. Jednocześnie trudno jest dziś wykluczyć, że w długim horyzoncie czasowym te ostatnie nie staną się dużo bardziej znaczące.

GOSPODARKA WODNO-ŚCIEKOWA

[GRI: 303-1, 303-2] [ESRS 2 IRO-1, E3-1, E3-2, E3-3]
Woda na stacjach paliw wykorzystywana jest w największej mierze do celów sanitarnych oraz w myjniach samochodowych. Skala zapotrzebowania na nią, podobnie jak i skala oraz parametry jakościowe odprowadzanych ścieków sprawiają, że gospodarka wodno-ściekowa nie stanowi istotnej kategorii wpływu, jeśli chodzi o bezpośrednie oddziaływanie GK Anwim na środowisko naturalne. Zasady dotyczące odpowiedzialności za wpływ na środowisko są zdefiniowane w Polityce BHP i ochrony środowiska. Jednocześnie w *Strategii Zrównoważonego Rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030*, zapisaliśmy w celach redukcję zużycia wody powstającego w wyniku prowadzonej działalności w przeliczeniu na jedną stację w sieci MOYA.

Warto wspomnieć, że **nasze myjnie automatyczne pracują w oparciu o zamknięte systemy obiegu wody**, co przynosi znaczne oszczędności środowiskowe.

Co do zasady, wodę na stacjach czerpiemy z lokalnych wodociągów miejskich lub gminnych. W pojedynczych przypadkach, kiedy nie ma technicznej możliwości podłączenia do sieci wodociągowej, korzystamy z lokalnych studni. Takie sytuacje są jednak sporadyczne.

Powstające ścieki komunalne trafiają z reguły do miejskiej lub gminnej sieci kanalizacyjnej, a dalej do miejscowej oczyszczalni ścieków. W lokalizacjach, w których nie ma technicznej możliwości podłączenia stacji paliw do sieci kanalizacyjnej, nieczystości są regularnie wywożone woźami asenizacyjnymi, a następnie trafiają do oczyszczalni.

Wody deszczowe, co do których istnieje prawdopodobieństwo zanieczyszczenia substancjami ropopochodnymi, w pierwszej kolejności odprowadzane są do separatora. Po oczyszczeniu wody, trafia ona do lokalnej instalacji deszczowej. W przypadku braku komunalnej instalacji deszczowej, zagospodarujemy wody opadowe i roztopowe w ramach należących do nas działek. Nie trafiają one zatem do kanalizacji ściekowej, co mogłoby prowadzić do jej przeciążenia.

Technologia zagospodarowania wód opadowych uzależniona jest od specyfiki konkretnej działki. Najczęściej stosujemy tzw. rozsącz wód odpadkowych do gruntu, ich retencjonowanie w zbiornikach podziemnych lub otwartych zbiornikach odprowadzających. Zebraną w ten sposób wodę wykorzystujemy np. do podlewania zieleni. Taka lokalna retencja wpisuje się w zrównoważoną gospodarkę wodą, ponieważ nie tylko pozwala na oszczędność czystej wody z wodociągów, ale również ze względu na



ograniczenie tempa jej spływu do naturalnych cieków wodnych.

Łańcuch wartości

O większej skali potencjalnego oddziaływania na wodę i zasoby morskie można mówić analizując łańcuch dostaw, zwłaszcza jego początkowe ogniwa. Ropa naftowa niejednokrotnie jest bowiem pozyskiwana ze złóż podziemnych. Działalność ta, zwłaszcza w przypadku niezachowania przez podmioty wydobywcze najwyższej staranności, wiąże się z ryzykiem wystąpienia poważnych skażeń. Współpraca z renomowanymi rafi-

neriami, które albo same eksploatują złoża, albo pozyskują surowiec ze sprawdzonych źródeł, pozwala ograniczyć zagrożenie sprzedaży paliw wytworzonych w oparciu o surowiec pozyskiwany w sposób ra-bunkowy. Jednocześnie jednak – czego przykładem są awarie dotyczące również największe i najbardziej renomowane koncerny – nie da się wyeliminować ryzyka związanego z potencjalnym skażeniem, czy wręcz katastrofą ekologiczną, na etapie wydobycia i transportu surowca.⁹ (patrz: *Łańcuch dostaw*)

Tabela: Pobór wody i odprowadzone ścieki [GRI: 303-3, 303-4, 303-5] [ESRS: E3-4]*

Wyszczególnienie	j.m.	2023	2022	2021
Zakupiona woda oraz ścieki odebrane przez podmioty trzecie (kanalizacja, wywóz)	m ³	39 990	34 349	44 433

* W wynikach za 2022 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

⁹ Przykładem może być katastrofa ekologiczna zapoczątkowana wyciekami ropy naftowej na platformie wiertniczej 20 kwietnia 2010 roku w Zatoce Meksykańskiej.

OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI I RYZYKO SKAŻEŃ



[GRI 304-2] [SBM-3, IRO-1, E2-1, E2-2, E4-1, E4-2, E4-3] Priorytetem GK Anwim jest budowa i eksploatacja stacji paliw w taki sposób, aby obiekt był w pełni bezpieczny dla środowiska naturalnego. Ponieważ każda stacja paliw jest inwestycją, która potencjalnie może oddziaływać na środowisko naturalne, konieczne jest otrzymanie stosownej decyzji środowiskowej przed rozpoczęciem robót budowlanych. GK Anwim rygorystycznie przestrzega wszelkich przepisów, których celem jest ograniczenie ryzyka ewentualnych skażeń. Ponieważ wpływ na bioróżnorodność jest niewielki, Grupa zdecydowała się pominąć go w strategii zrównoważonego rozwoju. Spółka nie przyjęła odrębnej polityki w zakresie bioróżnorodności lub przeciwdziałania zanieczyszczeniom, nie wyznaczyła celów, ani nie przyjęła planu transformacji w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów.

Równocześnie ogólne zasady odpowiedzialności kierownictwa za wpływ działalności przedsiębiorstwa na środowisko naturalne zapisane są w *Polityce bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska*. Grupa dokłada wszelkich starań by ograniczyć swój potencjalnie negatywny wpływ na bioróżnorodność, związany z ryzykiem przedostania się produktów ropopochod-

nych do środowiska, a w konsekwencji szkód środowiskowych z tym związanych.

Przykładem skutecznego zabezpieczenia przed potencjalnym skażeniem jest technologia budowy strefy, na której tankowane są pojazdy. Obszar tankowania jest swoistą nieprzepuszczalną tałą znaczną rozmiarów. Jest ona, poza widoczną dla oka kierowcy betonową powierzchnią, dodatkowo izolowana i całkowicie odseparowana od gruntu. Dlatego też paliwo, które potencjalnie by się na niej znalazło, nie może przesiąknąć ani do gruntu, ani do wód gruntowych. Co więcej, rozlane paliwo, abstrahując od neutralizacji sorbentem, spływa do zamkniętego układu z separatorem, umożliwiającym jego przechwycenie w sposób bezpieczny dla środowiska.

Paliwa składowane są, zgodnie z obowiązującym prawem, w tzw. zbiornikach dwupłaszczowych. W przestrzeni pomiędzy podwójnymi ścianami zbiorników instalowane są sondy, mogące wykryć ewentualne nieszczelności. Na stacjach MOYA stosowany jest monitoring, który opiera się zarówno na sondach pływakowych, jak i na sondach oparowych. Jesteśmy zatem w stanie wychwycić uszkodzenie czy nawet najmniejszą nieszczelność obudowy zewnętrznej, zarówno w przypadku kiedy do przestrzeni między płaszczami dostałaby się woda, jak również wtedy, gdy w przestrzeni tej odnotowano by choćby opary paliwa.

Tabela: Znaczące wycieki* [GRI: 306-3] [ESRS: E2-4]**

Wyszczególnienie	2023	2022	2021
Liczba wycieków	0	0	0
Wolumen wycieku paliwa (w litrach)	0	0	0

* Znaczący wyciek - wyciek, który został, ze względu na rodzące zobowiązania, uwzględniony w sprawozdaniu finansowym organizacji (lub jest rejestrowany jako wyciek przez organizację)

** W wynikach za 2022-2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).



[GRI: 304-1] [ESRS: E4-5] Żadna z aktualnie działających stacji własnych, nie leży na terenach szczególnie cennych przyrodniczo, ani w ich bezpośrednim sąsiedztwie.

Jednocześnie budowana obecnie w Tylawie (gm. Dukła) stacja paliw leży na skraju Jaślińskiego Parku Krajobrazowego¹⁰. Inwestycja realizowana jest w miejscu po byłej stacji paliw, w sąsiedztwie drogi krajowej nr 19. Decyzja o pozwoleniu na budowę poprzedzona była decyzją o środowiskowych uwarunkowaniach. Ta z kolei wymagała opracowania raportu oddziaływania na środowisko. W efekcie, poprzez skrupulatne przestrzeganie procedur formalno-prawnych i zapewnienie wynikających z nich postanowień co do koniecznych rozwiązań technicznych, zagwarantowano bezpieczne funkcjonowanie obiektu w otoczeniu przyrodniczym.

¹⁰ Więcej na temat celów i form ochrony przyrody w Centralnym Rejestrze Form Ochrony Przyrody: <https://crfop.gdos.gov.pl/CRFOP/widok/viewparkkrajobrazowy.jsf?fop=PL.ZIPOP.1393.PK.16>

Łańcuch wartości

Podobnie, jak w przypadku ryzyka zanieczyszczenia mórz i oceanów, tak i w kontekście zagrożeń związanych z naruszeniem bioróżnorodności, koncentrują się one nie tyle w obszarze bezpośredniej działalności GK Anwim, ale na w początkowych ogniwach łańcucha dostaw. Niezależnie od tego, czy surowiec wydobywany jest spod dna morskiego, czy na lądzie, jego pozyskiwanie wiąże się z ryzykiem wystąpienia awarii środowiskowej, mogącej przybrać wręcz rozmiary katastrofy ekologicznej. Podobnie, jak w przypadku zagrożeń dla zasobów morskich, ryzyko wystąpienia niekorzyst-

nych zdarzeń w łańcuchu dostaw, udaje się zmniejszać podejmując współpracę wyłącznie z renomowanymi producentami i dostawcami paliw, którzy z kolei w sposób odpowiedzialny zarządzają swoim łańcuchem dostaw, monitorując źródła dostaw. Pozwala to ograniczyć ryzyko sprzedaży paliw wytworzonych w oparciu o surowiec pozyskiwany w sposób rabunkowy. Jednocześnie jednak, nie da się całkowicie wyeliminować ryzyka związanego z potencjalnym skażeniem, czy wręcz katastrofą ekologiczną, na etapie wydobycia i transportu surowca. (patrz: *Łańcuch dostaw*)

Caffe MOYA a ochrona bioróżnorodności lasów deszczowych

Kawa dostępna na stacjach paliw MOYA charakteryzuje się bogatym aromatem i wyjątkowym smakiem. Jej esencję stanowi specjalnie przygotowana dla sieci MOYA mieszanka Arabiki i Robusty. Wyselekcjonowane ziarna pochodzą z upraw kilku krajów świata – Brazylii, Wietnamu i Nikaragui. Kawa na stacjach paliw MOYA wspiera ratowanie lasów deszczowych.



Dostawca kawy na stacje MOYA współpracuje z fundacją World Land Trust. Część zysków uzyskanych ze sprzedaży wraca do środowiska, w którym uprawiana jest kawa. Fundusze te są wykorzystywane do tworzenia i ochrony zróżnicowanych biologicznie obszarów lasów deszczowych. Wspólnie z organizacją World Land Trust dostawca kawy na stacje MOYA wziął pod opiekę najbardziej zagrożone ekosystemy Ameryki Południowej.



Wolontariusze z Anwim zebrali 1,5 tony śmieci podczas Operacji Czysta Rzeka 2023

Pracownicy Anwim S.A. wzięli udział w jednej z największych akcji ekologicznych w Polsce – Operacji Czysta Rzeka. Zespół pracował na jednej z plaż nad rzeką Narwią nieopodal Warszawy i zebrali imponującą ilość 1,5 tony śmieci. Właściciel sieci stacji paliw MOYA, jest logistycznym partnerem tegorocznej akcji sprzątania rzek.

MOYA dla środowiska: kolejna akcja sadzenia drzew

Już po raz trzeci Anwim wziął udział w akcji sadzenia drzew. W 2023 roku, we współpracy z Dotlenieni.org, 21 ochotników z zespołu Anwim, pod bacznym okiem specjalistów posadziło około 600 dębów na powierzchni wynoszącej 4 tysiące metrów kwadratowych. Dęby odgrywają kluczową rolę w ekosystemie, wspomagając bioróżnorodność oraz poprawiając jakość powietrza. W ramach szerszej współpracy między Anwim a Dotlenieni.pl, planowane jest posadzenie kolejnych 3000 drzew na obszarze o powierzchni 1,5 hektara.



SUROWCE I MATERIAŁY



[ESRS: IRO-1, E5-1, E5-3] Skala wykorzystywanych materiałów opakowaniowych, czy wolumen i rodzaj generowanych odpadów sprawiają, że te aspekty nie są szczególnie istotne z punktu widzenia obrazu całokształtu działalności Grupy. Nie wiążą się też z nimi istotne ryzyka. Dlatego też nie zdecydowaliśmy się na wprowadzenie dodatkowych, poświęconych gospodarce o obiegu zamkniętym polityk wewnętrznych. Na poziomie ogólnym odnosić się do nich będą ogólne zasady ustanawiające odpowiedzialność kierownictwa za wpływ działalności na środowisko naturalne, określone w *Polityce bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska*. Jednocześnie w *Strategii Zrównoważonego Rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030*, Grupa Anwim zapisała w celach osiągnięcia wskaźnika 100% opakowań marek własnych zdatnych do /lub z recyklingu do 2030 roku.



MATERIAŁY OPAKOWANIOWE

Sprzedaż produktów pod marką własną MOYA wiąże się formalną odpowiedzialność, tj. statusem wprowadzającego produkty w opakowaniach. Jesteśmy zobowiązani m.in. do zapewnienia recyklingu co najmniej w stopniu wymaganym przez prawo. Mając to na uwadze, **współpracujemy z profesjonalną organizacją odzysku opakowań**, które w naszym imieniu realizuje ten obowiązek.

[ESRS: E5-2] Staramy się jednak wychodzić ponad obowiązki regulacyjne i dążymy, we współpracy z wytwórcami naszych produktów, do takiego projektowania opakowań, który umożliwiłby i ułatwił ich recykling w w najmniejszym stopniu był obciążający dla środowiska.

Przykładem tego typu owocnej współpracy, choć akurat nie dotyczącej opakowań, ale tworzyw sztucznych, jest nowa karta MOYA firma.



Ekologiczne karty paliwowe w sieci MOYA

W miejsce tradycyjnych plastikowych kart zaproponowaliśmy ekologiczne karty paliwowe. Wykonane są z materiału pochodzącego w 95% z recyklingu. To jednak nie jest najważniejsze – kluczowe znaczenie ma dodatek, który został użyty do produkcji kart, przyspieszający ich biodegradację. Na przełomie 2023/2024 do użytkowników zaczęły trafiać multienergetyczne karty flotowe MOYA firma. Wyróżnia je zielony kolor, który zastąpił tradycyjne czerwone tło.

Nasi klienci, uczestnicy programu MOYA firma, zachęceni są do rezygnacji z fizycznych kart paliwowych na rzecz wirtualnych, które dostępne są w ramach aplikacji mobilnej MOYA firma. To zdecydowanie najbardziej przyjazne środowisku rozwiązanie. Natomiast dla grupy klientów, którzy preferują tradycyjne metody płatności, Anwim przygotował właśnie te wyjątkowe ekologiczne karty.

Proces biodegradacji materiału, z którego zostały wyprodukowane karty, zachodzi w środowiskach bogatych w mikroby, takich jak biologicznie aktywne składowiska odpadów. Materiał przyciąga mikroby do produktu, pozwalając im kolonizować swoją powierzchnię. Gdy bakterie założą kolonię, wydzielają kwasy rozkładające łańcuch polimeru. Drobnostrój wykorzystują szkielet węglowy łańcucha polimerowego jako źródło energii i traktują tworzywo jako pożywienie.

Karty wykonane z materiału ekologicznego nie różnią się wyglądem od tych wyprodukowanych ze standardowego tworzywa PVC. Mają też odpowiednią trwałość pozwalającą na użytkowanie przez cały okres ich ważności.



Tabela: Wprowadzone opakowania
[GRI: 301-1] [ESRS: E5-4] *

Wskaźnik	j.m.	2023	2022	2021
Opakowania z tworzyw sztucznych (np. butelki PET, folia, taśma)	kg	68 531,48	61 010,51	55 465,27
Opakowania z aluminium (np. puszki po napojach)	kg	4 327,70	6 393,16	6 069,91
Opakowania ze stali (np. kapsle, taśmy, zapinki)	kg	351,62	369,73	921,17
Opakowania z papieru lub tektury (np. kartony, pudełka, etykiety)	kg	115 762,88	109 592,84	141 066,74
Opakowania ze szkła (np. butelki)	kg	10 330,88	10 862,88	27 064,80
Opakowania z drewna (np. palety, skrzynki, ramy)	kg	23 247,14	12 726,15	22 949,79
Pozostałe opakowania (np. ceramiczne, bambusowe, tekstylne)	kg	1 928,55	986,94	2 041,92
Łącznie	kg	224 480,25	201 942,20	255 579,59

* Dotyczy wyłącznie rynku polskiego, gdzie GK Anwim jest wprowadzającym produkty w opakowaniach na rynek.

EKOLOGICZNE ŚRODKI CZYSTOŚCI I BIOREMEDIACJA

[ESRS: E5-2] CAF Outdoor Cleaning to profesjonalne i przyjazne środowisku środki czystości, które stosowane są na wszystkich stacjach własnych MOYA.

Rozwiązanie to zaprojektowane jest w taki sposób, by minimalizować ich chemiczny ślad dla środowiska naturalnego. Środki czystości CAF wykorzystują technologię bioremediacji, czyli sposobu usuwania zanieczyszczeń substancjami ropopochodnymi za pomocą żywych mikroorganizmów. Rozkładają one zanieczyszczenia na neutralny wodór oraz tlen zapobiegając w ten sposób parowaniu plam paliwa i wnikaniu zanieczyszczeń w glebę.

Co więcej, dzięki wyjątkowej efektywności, pozwalają znacznie skrócić proces czyszczenia, wydatnie redukując zużycie wody. Produkty te, zgodne są z europejskimi normami OSHA dotyczącymi bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, przeznaczone są do regularnego stosowania na podjazdach oraz do czyszczenia dystrybutorów i pistoletów. Środki zapewniają wysoką skuteczność i bezpieczeństwo, a przy tym są przyjazne środowisku.



EKOLOGICZNE NACZYNIA NA NASZYCH STACJACH

[ESRS: E5-2] Klientom oferujemy sztucze wykonane z drewna, eliminując użycie tworzyw sztucznych. Podobnie wcześniej stosowane plastikowe torebki i talerzyki, zastąpiliśmy materiałami z papieru.

Identyczne podejście do naczyń wprowadziliśmy w naszych biurach. Wycofaliśmy dawniej wykorzystywane naczynia jednorazowe, powróciliśmy do tradycyjnych naczyń i sztuczków wielokrotnego użytku.



BIURO I MATERIAŁY BIUROWE

[ESRS: E5-2] Dążymy do tego, aby nasze biuro było przyjazne środowisku, co obejmuje nie tylko stosowanie energooszczędnych rozwiązań, ale także ekologiczne materiały biurowe i środki czystości.

Staramy się również tam, gdzie jest to możliwe, kupować produkty biurowe, które są przyjazne środowisku. W 2023 roku 51% kategorii kupowanych produktów, to tzw. produkty zrównoważone. Odnotowaliśmy zatem wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Pod względem wielkości zakupów jest to przede wszystkim certyfikowany papier biurowy czy ręczniki papierowe. Przykładamy dużą wagę do tego, żeby dalej zwiększać udział produktów certyfikowanych jako zrównoważone.



GOSPODARKA ODPADAMI

[GRI: 306-1, 306-2] [ESRS: E5-5] Na naszych stacjach oraz w biurach zapewniamy pojemniki, umożliwiające segregację odpadów. Objęcie wszystkich stacji MOYA systemem selektywnej zbiórki odpadów oznacza segregowanie i właściwe zagospodarowanie nie tylko surowców opakowaniowych, z czym system ten jest najczęściej kojarzony, ale również zapewnienie właściwego i bezpiecznego dla otoczenia zagospodarowania odpadów żywnościowych, jak również osadów z myjni i separatorów.

[GRI: 306-3, 306-4, 306-5] [ESRS: E5-5] Łącznie w ostatnim roku zebraliśmy i zagospodarowaliśmy w Polsce 2 640 ton odpadów (łącznie odpady komunalne i surowce wtórne: papier, szkło, metal i tworzywa sztuczne).

[GRI: 306-5] [ESRS: E5-5] Nasz serwis opon w 2023 roku zebrał 20 100 kg odpadów po wymianie i naprawach opon (rok wcześniej było to 24 412 kg). Dbamy o to, by ten tzw. złom oponiarski zagospodarowany został we właściwy sposób. Każda pozostawiona u nas opona to pewność powtórnego wykorzystania tego materiału. Współpracująca z nami firma recyklingowa zagospodarowuje zużyte opony nie tylko w sposób bezpieczny dla otoczenia, ale sprawia, że surowiec, z którego są wykonane powraca do obrotu gospodarczego (jest wykorzystywany np. do produkcji nawierzchni boisk sportowych).



List
Prezesa

O Grupie
Anwim

Informacje
ogólne

Zarządzanie
GK Anwim

Model
biznesowy
i strategia

Proces
definiowania
zakresu raportu

GK Anwim
a środowisko
naturalne

**GK Anwim
a ludzie**

GK Anwim
a ład
zarządczy

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Grupa Kapitałowa Anwim a ludzie



PRACOWNICY

[ESRS 2 SBM-2, S1-1, S1-5] Przez ostatnie trzy dziesięciolecia GK Anwim przekształcała się z niewielkiej rodzinnej firmy w dużego gracza rynkowego, który z powodzeniem konkuruje z krajowymi gigantami branży paliwowej. Co więcej dynamika wzrostu jest wciąż wysoka, a przyjęta strategia biznesowego rozwoju, zakłada dalszy, znaczący wzrost. Ten sukces nie byłby możliwy, gdyby nie wyjątkowi ludzie. Początkowo nieliczny zespół przez lata rozrastał się, budując swoje wyjątkowe kompetencje. Zielona transformacja przedstawia wyzwania, które czynią pracę w naszym zespole dynamiczną i pełną możliwości dla osób kreatywnych i myślących nieszablonowo.

Znalezienie i zachęcenie do długoterminowego związania się z firmą najlepszych ludzi, a także ograniczenie ryzyka związanego z ich potencjalnym odpływem, jest głównym wyzwaniem na trudnym dziś rynku pracy. Bez wyjątkowych ludzi, nie da się robić wyjątkowych rzeczy. W przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030, sporo miejsce poświęcono:

- wsłuchiwanie się w oczekiwania pracowników i monitorowanie stopnia ich satysfakcji z pracy,
- oferowaniu atrakcyjnych warunków pracy, tak w rozumieniu poziomu wynagrodzeń, jak również przyjazności miejsca pracy czy dostępności programów rozwojowych.

Dobłą miarą skuteczności dotychczasowych działań może być uznanie nas za najlepszego pracodawcę na rynku paliwowym w Polsce.¹¹

Nasze podejście do pracowników, cechowała i cechuje duża elastyczność oraz unikanie nadmiernego formalizmu. Stanowimy bardzo różnorodny zespół – tak pod względem wykształcenia, kompetencji, jak i zainteresowań – co daje możliwość patrzenia na te same problemy i wyzwania z bardzo różnej perspektywy. Jest to w naszej ocenie jednym z sekretów naszego sukcesu rynkowego. Szeroki zakres działalności Grupy, stwarza możliwość rozwoju w bardzo wielu obszarach – sprzedaży, marketingu, finansach, IT, transporcie, logistyce oraz działach odpowiedzialnych za rozwój sieci stacji paliw.



Kwestie pracownicze

w Strategii zrównoważonego rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030

- ➔ **Rosnący poziom satysfakcji pracowników**
- ➔ **Regularne badania satysfakcji pracowników w celu wypracowywania planu działań ukierunkowanego na zwiększenie poziomu satysfakcji pracowników**
- ➔ **Weryfikacja mechanizmów wynagrodzeniowych**
 - coroczny przegląd płac
 - zmniejszenie luki płacowej do maksymalnie 5% w 2030 roku
- ➔ **Wdrażanie inicjatyw „well-beingowych”**
 - co najmniej 10 inicjatyw do 2030 roku
 - przeprowadzenie badania potrzeb pracowników do 2025 roku

¹¹ Anwim znalazł się na 34. Miejscu, opracowywanego przez tygodnik „Wprost” zestawienia „50 najlepszych polskich pracodawców, będąc jednocześnie liderem rankingu na rynku paliwowym.

CHARAKTER ODDZIAŁYWANIA, RYZIKO I MOŻLIWOŚCI

[ESRS 2 SBM-2, SBM-3] Nasz zespół składa się zarówno z pracowników biurowych, odpowiedzialnych za szerokie spektrum obszarów biznesowych, jak również pracowników, którzy są bezpośrednio odpowiedzialni za dystrybucję i sprzedaż paliw. Na grupę osób bezpośrednio zajmujących się dystrybucją i sprzedażą paliw, składają się przede wszystkim kierowcy cystern, dostarczający paliwo na stacje. Sieć stacji paliw MOYA, obok stacji własnych, składa się również ze stacji franczyzowych. Pracownicy tych ostatnich, nie są formalnie pracownikami GK Anwim, lecz pracownikami podmiotów trzecich, będących partnerami biznesowymi Anwim S.A.

Nasza ambicją na najbliższe lata jest stworzenie w rejonach, w których prowadzimy działalność, dodatkowych 1000 miejsc pracy (bezpośrednio w GK Anwim, jak i pośrednio u partnerów biznesowych). Jednocześnie stajemy przed wyzwaniem, z którym boryka się obecnie większość pracodawców w Polsce tj. ograniczoną podażą pracy. Z tym samym problemem borykają się partnerzy biznesowi Anwim S.A., tj. m.in. agenci i franczyzobiorcy, poszukujący pracowników stacji paliw i potencjalnie borykający się z problemem wyższej rotacji zatrudnienia.

Potencjalnym zagrożeniem, którym Anwim musi zarządzać i zarządza skutecznie, jest ryzyko utraty najwyższej wykwalifikowanych pracowników o cennych i unikalnych kompetencjach, w tym utraty kadry kierowniczej. Tu kluczowe znaczenie mają szeroko rozumiane warunki zatrudnienia, czyli nie tylko wynagrodzenia i benefity pozapłatowe, ale właśnie możliwości rozwoju osobistego, brak rutyny i dobra atmosfera.



[ESRS: S1-7] Jeżeli chodzi o pracowników w łańcuchu dostaw, poza pracownikami agentów i franczyzobiorców, należy zwrócić uwagę na pracowników przemysłu petrochemicznego i wydobywczego. O ile, mając na uwadze współpracę GK Anwim wyłącznie z uznanymi dostawcami, nie należy spodziewać się szczególnie wysokiego ryzyka naruszenia praw pracowniczych, czy praw człowieka w rafineriach, choć sama praca w tych zakładach pracy obarczona jest określonymi zagrożeniami np. w obszarze BHP.

Z kolei, na jeszcze wcześniejszym etapie, tj. wydobywania ropy naftowej, potencjalne zagrożenia są większe. Obok renomowanych i odpowiedzialnych przedsiębiorstw, w naszej branży zdarzają się przypadki pozyskiwania surowca w tzw. sposób ra-bunkowy, tak dla otoczenia przyrodniczego, społecznego, jak i samych pracowników. Na to dodatkowo nakłada się problem pozyskiwania surowca w krajach, w których prawa człowieka i prawa pracownicze są łamane. Monitoring i kontrola ze strony GK Anwim są tu utrudnione, ale zachowując najwyższą staranność, dążymy tylko do współpracy wyłącznie z renomowanymi dostawcami paliw, którzy monitorują z kolei swoich dostawców zgodnie z zapisami ujętymi w *Kodeksie postępowania dla kontrahentów GK Anwim*.

WARUNKI ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZENIA

[ESRS: S1-1, S1-4] Nasza elastyczność w stosunku do różnorodności poszczególnych osób, ich indywidualności i odrębności, nie może jednak naruszać poszanowania unikalności żadnego członka naszego zespołu. Stąd konieczność zapewnienia mechanizmów chroniących przed niesprawiedliwym, nierównym traktowaniem kogokolwiek. Tym samym dążymy do zapewnienia maksymalnie elastycznego podejścia, przy jednoczesnym zapewnieniu rozwiązań, mających na celu poszanowanie godności każdej osoby ludzkiej.

Nasz system opieramy na trzech regulaminach: pracy, wynagrodzenia i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uzupełnionych o rozwiązania z zakresu zarządzania etyką, w tym poszanowania praw człowieka, włączając w to brak akceptacji dla jakichkolwiek form pracy dzieci, pracy niewolniczej i przymusowej. W 2023 roku przyjęliśmy dodatkowo regulamin rozwiązywania umów o pracę oraz politykę praw człowieka.

Dokumenty te tworzą ramy ogólnych zasad, zapewniających równość szans, tak w zakresie wynagrodzeń, jak i dostępu do innych świadczeń. Dają też możliwość skutecznego przeciwdziałania różnego rodzaju zachowaniom nieetycznym, w tym dyskryminacji, molestowaniu i innym naruszeniom godności osoby ludzkiej i przynależnych jej praw. Uważamy unikanie zbędnego formalizmu i złożoności za atut, sprzyjający dynamicznemu rozwojowi i elastyczności w działaniu.

[GRI: 202-2] Chcąc budować z pracownikami długotrwałe relacje, staramy się oferować im bezpieczne formy współpracy. Na koniec 2023 roku aż 99,6% pracowników zatrudnionych było na pełny etat, z czego największą grupę stanowiły osoby zatrudnione na umowę bezterminową, a dalej na okres próbny. Rodzaje umów związane były ze stażem pracy w organizacji i z praktyką zatrudniania pracowników na czas określony, przed przejściem na umowę o pracę na czas nieokreślony. Obok zespołu pracowników, dość liczną grupę stanowili stali współpracownicy, nie będący pracownikami.

Nawiązywanie tego typu relacji jest charakterystyczne dla niektórych zawodów jak np. informatyków i prawników, którzy niejednokrotnie wspierają więcej niż jeden podmiot i dla których współpraca na zasadach B2B jest bardziej atrakcyjna. Na koniec 2023 roku kobiety stanowiły 29% zatrudnionych, ale co ciekawe na stanowiskach kierowniczych stanowiły 33% zatrudnionych.

Niezmiennie od kilku lat nasz zespół jest niemal dokładnym odzwierciedleniem społecznej struktury wiekowej. Osoby z grupy do 30 roku życia stanowią 14,3%, z grupy 30-40 lat – 31,8%. W wieku 40-50 lat jest 37,2%, a z najstarszej, tj. powyżej 50 roku życia – 16,7%. Świadczyć to może o zdrowej i naturalnej wymianie pokoleniowej.

[GRI 401-2] Zapewniamy naszym pracownikom komfortowe warunki pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia. Oferujemy godziwe wynagrodzenia i szereg benefitów pozapłacowych. Nasi pracownicy mają do dyspozycji kafenię benefitów z obszaru sportu, kultury, rekreacji czy turystyki. Mogą wybrać te świadczenia, które najlepiej odpowiadają ich indywidualnym potrzebom. To jednak nie wszystko, ponieważ naszym pracownikom zapewniamy ubezpieczenia zdrowotne z opcją rozszerzenia o członków rodziny. Dodatkowo istnieje również możliwość wykupienia grupowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków

(NNW).

Zatrudnieni w GK Anwim mogą liczyć na **wsparcie z zakładowego funduszu**



karty zniżkowe na paliwo na stacjach paliw MOYA,



nieoprocentowane pożyczki na zakup lub remont mieszkania,



świąteczne benefity,



dofinansowanie wypoczynku (pracowników i ich rodzin),



dofinansowanie do kosztów przedszkola, żłobka lub niani,



dofinansowanie kosztu zakupu okularów,



zapomogi losowe.

Dodatkowo w 2023 roku zaproponowaliśmy naszym pracownikom „owocowe poniedziałki”. Osoby pracujące w biurze mogą częstować się świeżymi owocami, które czekają na pracowników w kuchni.



Z kolei osoby pracujące zdalnie, mogą liczyć na ryczałt pozwalający pokryć koszty dodatkowo zużywanej energii elektrycznej. Nasza organizacja chętnie zaprasza na staże praktykantów i stażystów, którzy mają okazję zdobywać pierwsze doświadczenia w pracy w prężnie działającej firmie. Cieszymy się, że pomagamy im uzyskać nowe umiejętności, które zaprocentują w ich późniejszej karierze zawodowej. Staramy się być dla nich wsparciem.

DIALOG I WSPÓŁPRACA Z PRACOWNIKAMI

[GRI: 404-3] [ESRS: S1-2, S1-8] Nasza skłonność do unikania nadmiernej formalizacji przejawia się również w braku zawartego, sformalizowanego układu zbiorowego pracy. Nasze działania nie bazują bezpośrednio na układach zbiorowych innych organizacji, lecz kierujemy się własnymi zasadami i dobrymi praktykami. Ze strony pracowników nie pojawiła się też inicjatywa zawiązania związków zawodowych w spółkach z Grupy Kapitałowej Anwim. W związku z brakiem związków zawodowych oraz rady pracowników, istotne decyzje konsultowane są, zgodnie z wymogami Prawa pracy, z wybranymi przedstawicielami pracowników.

W aspektach, do których z reguły odnoszą się układy zbiorowe pracy, bazujemy na przepisach prawa pracy, oferując pracownikom w wybranych przypadkach rozwiązania korzystniejsze od rozwiązań ustawowych, bazując na dobrych praktykach rynkowych. Ponownie, nasze rozwiązania nie zawsze mają sformalizowany charakter, który zazwyczaj jest ujmowany we wspomnianych zbiorowych układach pracy.

Podobnie w przypadku dialogu z pracownikami. Z jednej strony wypełniamy wymogi prawne, związane z formalnym posiadaniem reprezentacji pracowników i konsultowaniem z reprezentantami załogi istotnych decyzji, z drugiej całkowicie dobrowolnie

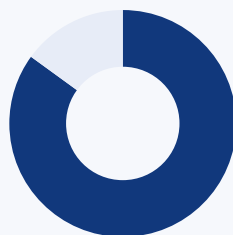
Tabela: Układy zbiorowe pracy i dialog społeczny [GRI: 2-30] [ESRS: S1-8]*

	2023	2022	2021
Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	0%	0%	0%

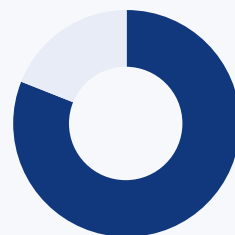
* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Badanie satysfakcji pracowników

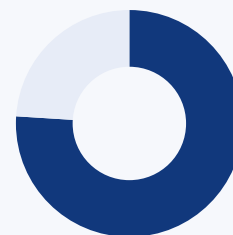
Kontynuując proces cyklicznego badania satysfakcji pracowników, w 2023 roku skoncentrowaliśmy się na pracownikach biurowych. Jeśli chodzi o tę grupę:



85% wskazało na odczuwanie satysfakcji z pracy dla znanej marki



81% deklarowało zamiar pracy w firmie przez kolejny rok



76% badanych miało poczucie, że praca, którą wykonują jest ważna

wstuchujemy się w głos i oczekiwania naszych pracowników. Obok całkowicie niesformalizowanych form dialogu, cyklicznie organizujemy badanie satysfakcji pracowników. Takie badanie pozwala nam również zdiagnozować potrzeby grupy pracowniczej, jaką są kierowcy, którzy siłą rzeczy radziej mają okazję spotykać się z resztą zespołu, i których opinii radziej możemy usłyszeć podczas przypadkowych spotkań w kuchni, czy na korytarzu.

Jako najważniejsze aspekty środowiska pracy badani wskazali: atmosferę, współpracę, wynagrodzenie, docenienie, stabilność oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance).

W 2023 roku przeprowadziliśmy również kolejne badanie satysfakcji kierowców, w którym:

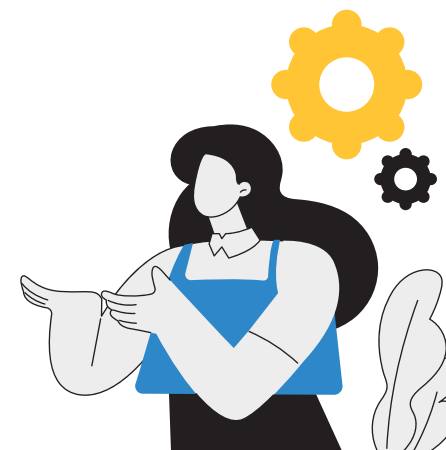
- **85%** badanych oceniło atmosferę w pracy jako satysfakcjonującą,
- **85%** badanych określa swoje relacje ze współpracownikami jako bardzo dobre,
- **75%** kierowców ocenia, że grafiki pracy pozwala im godzić pracę z życiem rodzinnym,
- **88%** zadeklarowało, że zamierza pracować w Anwim S.A. przez co najmniej najbliższe 2 lata.

Tabela: Zatrudnienie na koniec roku (etaty) [GRI: 2-7, 2-8, 405-1] [ESRS: S1-6, S1-9] *

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
wg typu stanowiska									
Stanowiska kierownicze	29**	62**	91**	26	46	72	30	58	88
Stanowiska niekierownicze	128**	450**	578**	107	284	391	104	252	356
wg rodzaju umowy									
czas nieokreślony	95	221	316	88	187	275	72	156	228
czas określony	44	177	221	39	134	173	57	141	198
na okres próbny	7	10	17	4	11	15	5	13	18
na zastępstwo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pełen etat	143	405	548	131	329	460	133	304	437
niepełny etat	3	3	6	2	1	3	1	6	7
Wg wieku									
Do 30 lat	31	50	81	28	44	72	34	56	90
Od 31 do 40 lat	49	125	174	39	95	134	37	104	141
Od 41 do 50 lat	54	148	202	54	126	180	47	91	138
Powyżej 50 lat	14	83	97	12	65	77	16	59	75
Suma	148	406	554	133	330	463	134	310	444
Osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie, w tym doradcy terenowi itp. (nie uwzględniono osób na powołaniu)	11	101	112	14	82	96	14	71	85

Tabela: Osoby niepełnosprawne (etaty) [ESRS: S1-12] *

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
wg typu stanowiska									
Pracownicy z orzeczoną niepełnosprawnością	0	2	2	0	2	2	0	2	2



* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).
** Z uwzględnieniem osób współpracujących (np. B2B).

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Tabela: Przyjęcia nowych Pracowników (etaty) [GRI: 401-1] [ESRS: S1-6, S1-9]*

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Do 30 lat	9	19	28	5	17	22	14	18	32
Od 31 do 40 lat	14	48	62	7	23	30	7	40	47
Od 41 do 50 lat	10	46	56	8	16	24	11	36	47
Powyżej 50 lat	4	18	22	1	6	7	0	11	11
Suma	37	131	168	21	62	83	32	105	137
% nowych pracowników w zespole	25%	32%	30%	16%	19%	18%	24%	34%	31%



* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Tabela: Odejścia Pracowników (etaty) [GRI: 401-1] [ESRS: S1-6, S1-9]*

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Do 30 lat	3	9	12	10	10	20	0	14	14
Od 31 do 40 lat	6	13	19	8	29	37	3	27	30
Od 41 do 50 lat	10	24	34	10	19	29	4	17	21
Powyżej 50 lat	2	7	9	6	9	15	0	9	9
Suma	21	53	74	34	67	101	7	67	74
% rotacji	14%	13%	13%	26%	20%	22%	5%	21%	17%

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Tabela: Urlopy macierzyńskie/ tacierzyńskie i rodzicielskie [GRI: 401-3] [ESRS: S1-15]*

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Liczba pracowników uprawnionych w danym roku do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego	8	10	18	7	17	24	7	15	22
Liczba pracowników, którzy w danym roku skorzystali z urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego	8	10	18	7	17	24	7	15	22
Liczba pracowników, którzy w danym roku powrócili z urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego po jego wykorzystaniu	2	9	11	2	17	19	3	15	18
Liczba pracowników, którzy po powrocie z zakończonego urlopu związanego z posiadaniem dziecka są wciąż zatrudnieni mimo upływu 12 m-cy od powrotu do pracy	2	9	11	0	2	2	0	0	0



* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Tabela: Ochrona socjalna [ESRS: S1-11]*

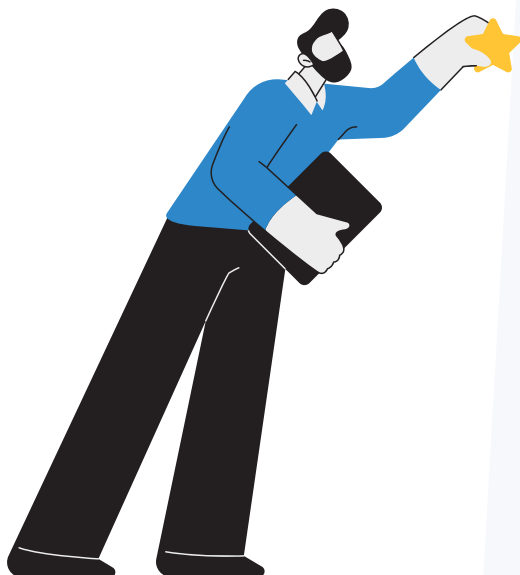
	2023	2022	2021
Odsetek zatrudnionych objętych ochroną socjalną ¹²	100%	100%	100%

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

¹² Świadczenia na wypadek: choroby; bezrobocia rozpoczynającego się w chwili pracy w przedsiębiorstwie; wypadku przy pracy i nabytej niepełnosprawności; urlopu macierzyńskiego; przejścia na emeryturę.

PROCES REKRUTACJI

[ESRS: S1-4] Rekrutację nowych pracowników są dla nas na tyle ważnymi procesami, że w większości przypadków prowadzimy je samodzielnie i tylko w nielicznych przypadkach korzystamy ze wsparcia podmiotów zewnętrznych. Inwestujemy swój czas po to, by profil zatrudnionych był optymalny dla dalszego rozwoju spółki. Jesteśmy przekonani, że w dłuższym terminie zwróci się on z nadwyżką. Zauważyliśmy, że takie podejście procentuje już w pierwszych miesiącach pracy.



Trzy etapy

procesu rekrutacyjnego
w GK Anwim:

ETAP 1

selekcja dokumentów – analiza aplikacji kandydata pod kątem kluczowych na danym stanowisku kompetencji. Przykładamy dużą uwagę do ochrony danych osobowych kandydatów i dlatego wszelkie dokumenty mogą być składane wyłącznie formalną drogą online (aplikacja rekrutacyjna).

ETAP 1

rozmowa rekrutacyjna – spotkania z kandydatami w formie stacjonarnej lub online. W zależności od specyfiki stanowiska rozmowa może odbyć się w kilku etapach, a o ich liczbie informujemy na pierwszym spotkaniu.

ETAP 3

informacja zwrotna i oferta zatrudnienia – niezależnie od decyzji, czy dana osoba została zakwalifikowana do kolejnego etapu rekrutacji, czy też nie, każdy kandydat otrzymuje od nas informację zwrotną.



Program poleceń pracowniczych

Jeszcze w 2022 roku wdrożyliśmy program poleceń pracowniczych, który pomaga nam w znalezieniu nowych pracowników o pożądanym przez nas profilu kompetencyjnym. Rekomendowany przez pracownika lub współpracownika kandydat przechodzi selekcję oraz cały proces rekrutacyjny na równi z osobami biorącymi udział w standardowej rekrutacji. W zamian za polecenie kandydata – który finalnie zostanie zatrudniony w GK Anwim – pracownicy i współpracownicy mogą liczyć na specjalną gratyfikację. Z uwagi na potencjalny konflikt interesów nie rekomendujemy kandydatów w rekrutacji, w której osoba polecająca uczestniczy jako osoba decydująca lub współdecydująca o zatrudnieniu na dane stanowisko. Pracownik rekomendujący nie może także polecać kandydata, który potencjalnie zostałby jego bezpośrednim przełożonym lub przełożonym wyższego szczebla.

OCENY PRACOWNICZE

[404-3] [ESRS: S1-13] W 2023 roku trwały intensywne prace nad wdrożeniem systemu ocen pracowniczych, a jego wdrożenia zostało zaplanowane na rok 2024. System oceny pracowniczych, ma na celu wspieranie rozwoju zawodowego pracowników oraz podniesienie efektywności naszej organizacji. Pomoże nam lepiej zrozumieć nasze mocne strony, identyfikować obszary do poprawy i ustalać cele rozwojowe. Nasi pracownicy zachęceni będą do wykonania samooceny, którą postrzegamy jako okazję do refleksji nad własnymi osiągnięciami, identyfikacji mocnych stron oraz obszarów do poprawy, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do osiągnięcia założonych celów zawodowych.



SZKOLENIA I ROZWÓJ

[GRI: 404-2] [ESRS: S1-4, G1-4] Stale oferujemy pracownikom szeroki zakres szkoleń i programów rozwojowych, dostosowanych do ich potrzeb i ról w organizacji. Są to zarówno szkolenia dotyczące umiejętności menedżerskich, kontaktu z klientem, jak również obsługi konkretnego oprogramowania informatycznego używanego przez poszczególnych pracowników w codziennej pracy. Zachęcamy również kadrę kierowniczą do udziału w kursach języka angielskiego. Co ważne, **po szkoleniach realizujemy badania satysfakcji, co pozwala nam optymalizować narzędzia rozwojowe.**

Od kilku lat wykorzystujemy w naszej pracy nowoczesną platformę e-learningową, która oferuje szereg szkoleń specjalistycznych, w tym szereg szkoleń fakultatywnych, z których mogą korzystać nasi pracownicy. Za pomocą platformy realizujemy obowiązkowe szkolenia **podnoszące świadomość pracowników z zakresu ochrony danych osobowych (RODO)**, a także szkolenia związane z **identyfikacją i przeciwdziałaniem mobbingowi** oraz z przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W 2023 roku duży nacisk położyliśmy na **masowe szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa.**



Tabela: Odsetek pracowników podlegających ocenie pracowniczej [404-3] [ESRS: S1-13]

Wyszczególnienie	2023			2022			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Odsetek pracowników podlegających ocenie pracowniczej	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabela: Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika [GRI: 404-1] *

Wyszczególnienie	2023		2022		2021	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Anwim	29,43	12,6	4,05	9,93	3,64	5,46
Espol Trade	0	0	0	0	4,15	1,18

* W wynikach pominięto dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC) ze względu na bardzo niewielką skalę zatrudnienia.



Przez rok 2023, nasza kadra ukończyła niemal

24 tysiące szkoleń

za pośrednictwem naszej platformy elearningowej.

Na platformie znalazły się nowe szkolenia m.in. dotyczące sytuacji niebezpiecznych na stacjach paliw, przyjmowania informacji zwrotnej, komunikacji w różnorodnym zespole, a także zaktualizowane szkolenia produktowe oraz związane z obsługą klienta. Nowymi szkoleniami były również wspomniane wcześniej szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi oraz ochrony danych osobowych (RODO).

W 2023 roku kontynuowaliśmy również, zainicjowane rok wcześniej, szkolenia podnoszące **umiejętności bezpiecznej jazdy dla pracowników**, którzy korzystają z samochodów służbowych.

Ważnym uzupełnieniem działań rozwojowych są różnego rodzaju webinary (np. z zakresu wypalenia zawodowego i kondycji psychicznej). Dla menedżerów wygodnym narzędziem jest biuletyn „5 minut z HR”, budujący świadomość wyzwań i dający aktualną wiedzę np. na temat zmian w prawie pracy.

W wybranych, uzasadnionych przypadkach wspieramy pracowników kształcących się na uczelniach wyższych lub chcących zostać słuchaczami studiów podyplomowych. Inwestujemy również we własnych trenerów, którzy następnie szkolą naszych pracowników.

W 2023 roku kontynuowaliśmy, w ramach programu **MOYA Obsługa Klienta**, program szkoleń związanych z obsługą klienta, którego adresatami są nasi partnerzy biznesowi (ajenci i franczyzobiorcy).

W ciągu roku **17** szkoleń, **przeszkalając 848 osób** (agentów, franczyzobiorców i ich pracowników).

Realizowaliśmy je w formie:

- warsztatów na sali szkoleniowej,
- praktycznego szkolenia na stacji paliw, czy
- szkolenia audytowego w Caffè Moya.

Równocześnie przeprowadziliśmy 69 **audytów Caffè Moya**, które pozwoliły na weryfikację stosowania oczekiwanych i komunikowanych przez nas (m.in. podczas szkoleń) standardów.

Przeprowadziliśmy 17 szkoleń dla pracowników stacji w formie zdalnej w czasie rzeczywistym, związanych m.in. z wdrożeniem aplikacji Super Moya, obsługą kart flotowych, czy programem MikroFirma.

Warto wspomnieć, że w 2024 roku (po dacie niniejszego Raportu) wprowadziliśmy system oceny pracowniczych, który ma na celu wspieranie rozwoju zawodowego pracowników oraz podniesienie efektywności naszej organizacji. Ten system pomoże nam lepiej zrozumieć nasze mocne strony, identyfikować obszary do poprawy i ustalać cele rozwojowe. Nasi pracownicy będą zachęceni do wykonania samooceny, którą postrzegamy jako okazję do refleksji nad własnymi osiągnięciami, identyfikacji mocnych stron oraz obszarów do poprawy, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do osiągnięcia założonych celów zawodowych.



BHP I PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

[GRI: 403-5, 403-8] [ESRS: S1-14] Ważnym, z punktu widzenia rozwoju zasobów ludzkich obszarem, jest obszar zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP). Kontynuujemy prowadzoną w poprzednich latach politykę, która koncentruje się na dążeniu do poprawy poziomu ww. bezpieczeństwa. Formalne regulacje w tym zakresie obowiązują wszystkich pracowników. Koncentrują się między innymi na konieczności natychmiastowego zgłoszenia przełożonemu wypadku lub podejrzenia jego wystąpienia, odpowiednim użytkowaniu środków ochrony osobistej, odzieży i obuwia roboczego, oraz sporządzaniu listy prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących.

Przepisy dotyczące BHP są regularnie modyfikowane. W efekcie, już w 2024 roku, jednym z głównych elementów zmian w zakresie polityki wewnętrznej jest dostosowanie stanowisk pracy pracowników biurowych do nowych wytycznych.

[GRI: 403-1, 403-4] [ESRS: S1-14] Od strony organizacyjnej, funkcje doradczo-kontrolne w imieniu pracodawcy pełni Specjalista ds. BHP, który m.in. monitoruje aktualną sytuację w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przekazuje informacje o stwierdzonych zagrożeniach oraz proponuje rozwiązania, których celem jest wzrost poziomu bezpieczeństwa. Jednocześnie w organizacji funkcjonuje, zbierająca się co najmniej raz na kwartał, Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. W jej skład w równej liczbie wchodzi przedstawiciele pracodawcy, a także przedstawiciele pracowników oraz lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Przewodniczącym komisji jest Główny Specjalista BHP.

Głównymi zadaniami Komisji BHP są:

- dokonywanie przeglądów warunków pracy,
- okresowa ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP),
- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

[GRI: 403-6] [ESRS: S1-14] Kładziemy duży nacisk na profilaktykę i budowanie świadomości dotyczącej realności zagrożeń występujących na konkretnych stanowiskach pracy. Realizowane szkolenia BHP, mają na celu nie tylko wywiązanie się z ustawowego obowiązku, ale również przekazania wiedzy dotyczącej właściwych zachowań, które mogą ich oraz osoby trzecie uchronić przed potencjalnym wypadkiem. Warto zaznaczyć, że zgodnie z programem okresowych szkoleń BHP w trybie stacjonarnym omawiane są m.in. zasady udzielania pierwszej pomocy z użyciem tzw. ludzkiego fantoma szkoleniowego. Na poprawę bezpieczeństwa w organizacji wpływają również tzw. nieformalne obchody stanowisk pracy, czy przegląd stanowisk biurowych. Cyklicznie, wraz z administratorem budynku naszego biura, organizujemy również próbną ewakuację na wypadek zagrożenia.

[GRI: 403-2, 403-3, 403-7, 403-10] [ESRS: S1-14] Oceniamy, że ryzyko wystąpienia wypadku w przypadku pracy biurowej jest stosunkowo niskie. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że siedzący charakter pracy i korzystanie z komputerów, mogą być uciążliwe tak dla kręgosłupa, jak i dla ludzkiego wzroku. Wiąże się to z koniecznością zachowania odpowiedniej ergonomii i higieny pracy. Z kolei w przypadku kierowców samochodów przewożących nasze paliwa występuje zawodowe ryzyko wypadków komunikacyjnych na drodze. Są oni dodatkowo narażeni na uciążliwości związane z długotrwałym przebywaniem w pozycji siedzącej podczas prowadzenia pojazdu. Wszystkie, nawet najdrobniejsze, wypadki w pracy są przez nas skrupulatnie rejestrowane i analizowane. Na przestrzeni ostatnich lat zdarzenia, które odnotowano, wiązały się np. z prozaicznymi poślizgnięciami czy upadkami i skutkowały stłuczeniami, skręceniami i złamaniami. Nie odnotowujemy przypadków chorób zawodowych.

[GRI: 403-6] Obok działań związanych z przeciwdziałaniem wypadkom i ograniczaniem ich ewentualnych skutków, angażujemy się w inicjatywy, które pomagają chronić zdrowie pracowników.

[403-10] W żadnej ze spółek GK Anwim nie stwierdzono występowania chorób zawodowych, ani zatrudniania pracowników w warunkach, w których byłiby oni narażeni na czynniki szkodliwe dla zdrowia.

Tabela: Wypadki przy pracy w Polsce [GRI: 403-9] [ESRS: S1-14]

	2023	2022	2021
Pracownicy			
Ogólna liczba wypadków (poszkodowanych), w tym:	3	1	2
powodujący czasową niezdolność do pracy	3	1	1
ciężkich	0	0	0
śmiertelnych	0	0	0
zbiorowych	0	0	0
Ilość dni straconych	131	88	46
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ogółem (na 1000 zatrudnionych) w Polsce			
w Polsce	5,63	2,25	4,93
poza Polską	0	0	n/d
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ciężkich i śmiertelnych (na 1000 zatrudnionych)	0	0	0
Liczba przepracowanych godzin	895 400	872 670	775 800
Wskaźnik: liczba wypadków śmiertelnych/ liczba przepracowanych godzin	0	0	0
Wskaźnik: liczba wypadków ogółem/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0,33	0,23	0,52
Wskaźnik: liczba wypadków ciężkich/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0	0	0

Tabela: Wypadki przy pracy w spółce TFC [GRI: 403-9] [ESRS: S1-14]

	2023	2022	2021
Pracownicy			
Ogólna liczba wypadków (poszkodowanych), w tym:	-	-	-
powodujący czasową niezdolność do pracy	-	-	-
ciężkich	-	-	-
śmiertelnych	-	-	-
zbiorowych	-	-	-
Ilość dni straconych	-	-	-
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ogółem (na 1000 zatrudnionych) w Polsce			
w Polsce	-	-	-
poza Polską	-	-	-
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ciężkich i śmiertelnych (na 1000 zatrudnionych)	-	-	-
Liczba przepracowanych godzin	32 472	30 070	32 200
Wskaźnik: liczba wypadków śmiertelnych/ liczba przepracowanych godzin	0,0%	0,0%	0,0%
Wskaźnik: liczba wypadków ogółem/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0,0%	0,0%	0,0%
Wskaźnik: liczba wypadków ciężkich/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0,0%	0,0%	0,0%



PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY I JEGO OTOCZENIE

[S1-4] Jednym z wymiarów dbałości o pracowników, który będzie sprzyjał niskiej rotacji pracowników jest zapewnienie przyjaznej atmosfery pracy. W ostatnim roku coraz bardziej skupialiśmy się na działaniach *employer brandingowych*. Naszym zdaniem niejednokrotnie drobne rzeczy mają ogromne znaczenie w danej sytuacji. Planujemy zorganizowanie sesji zdjęciowej, tak żeby w naszej wewnętrznej książce telefonicznej, wszyscy zatrudnieni posiadali zdjęcia i przestali być anonimowi dla swoich kolegów i koleżanek z innych działów.

Na wspomnianą atmosferę w miejscu pracy wpływa zarówno najbliższe otoczenie, w którym przebywają pracownicy, narzędzia pracy, ergonomia stanowiska pracy, czy wreszcie zaplecze, z którego pracownicy korzystają, przebywając w biurze. Naszym zdaniem, zapewnienie optymalnych warunków pracy znacznie zwiększa jej efektywność. Nasi kierownicy, dysponują nowoczesnym taborem pojazdów, wyposażonych m.in. w ergonomiczne fotele. Jako GK Anwim **chcemy oferować komfortowe i coraz bardziej przyjazne stanowiska pracy.**

Warto wspomnieć, że pracownicy naszego warszawskiego biura mogą już nie tylko korzystać z dobrze wyposażonej kuchni, ale również z profesjonalnych ekspresów do kawy, które serwują napoje takie same, jak na stacjach paliw MOYA. Osoby chcące się zrelaksować, mają do dyspozycji duży taras z leżakami. Przygotowaliśmy również niewielką strefę relaksu. Takie rozwiązania pozwalają przeciwdziałać zmęczeniu, a formalne przyzwolenie na krótkotrwałą przerwę w pracy, pozwala na zregenerowanie się, nabranie dystansu ale i niejednokrotnie na spojrzenie na bieżące problemy biznesowe z nowej perspektywy. Nawet krótkie odejście od biurka i pozycji siedzącej jest ważne dla ergonomii pracy, w szczególności dla kręgosłupa. W dłuższym terminie wpisuje się w przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu oraz sprzyja podniesieniu efektywności i jakości pracy.

Dobre samopoczucie, w tym w ujęciu zdrowotnym jest dla nas niezmiernie ważne. Regularnie organizujemy webinary z dietetykami i ekspertami od zdrowia kręgosłupa, promując zdrowy styl życia wśród naszych pracowników. Dopingujemy pracowników do aktywności fizycznej w ramach bogatej oferty, jaką daje karta Multisport, oraz w trakcie imprez sportowych, w których organizację się angażujemy. Nie możemy nie wspomnieć o takich imprezach jak np., „Maraton Warszawski”, którego w 2023 byliśmy marką wspierającą (patrz: „Sponsoring”).



Nasi pracownicy mają do dyspozycji firmową biblioteczkę. Zasoby biblioteki oparte są na systemie wymiany książek między pracownikami, którzy pozostawiając swojej przeczytane już książki, pożyczają te pozo-

stawione przez innych. Planujemy również w najbliższym czasie zmiany w przestrzeni biurowej tak by stała się większa i nowocześniejsza.

KOMPLEKSOWE SPOJRZENIE NA SPRZEDAŻ PALIW

[ESRS 2 SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-2] Nowoczesne stacje paliw to więcej niż tylko miejsca, w których można zatankować paliwo. Naszą koncepcję ich prowadzenia opieramy na kilku filarach:

- sprzedaży paliwa,
- gastronomii,
- asortymentu sklepowego.

Uważamy, że wszystkim naszym stacjom powinna towarzyszyć wysoka jakość obsługi, przyjazne i estetyczne wnętrza, a także produkty marek własnych, będące optymalnym połączeniem wysokiej jakości i atrakcyjnej ceny.

Oczekiwania klientów wobec stacji paliw w przyszłości, obok dostępności szerokiego wachlarza produktów i usług, wskazują na szerokorozumianą ekologię, w ujęciu:

- oferty dla pojazdów o napędzie alternatywnym (ładowanie samochodów elektrycznych, tankowanie wodoru),
- funkcjonowania samej stacji (np. recykling, obecność paneli fotowoltaicznych).

Staramy się tę wizję przyszłości materializować już dziś, tak aby nie tylko spełniać oczekiwania klientów, ale aby je wyprzedzać. Chcemy zaprosić naszych klientów do nowej rzeczywistości, o której być może jeszcze niektórzy z nich nie pomyśleli.

ZRÓŻNICOWANA SIĘĆ STACJI DOPASOWANA DO OCZEKIWAŃ

Aby możliwie najlepiej spełnić oczekiwania klientów, jako jedyna sieć w kraju, zdecydowaliśmy się w ramach MOYA rozwijać równocześnie trzy typy stacji: tradycyjne (obsługowe), automatyczne (wyłącznie dla flot) oraz samoobsługowe (MOYA express). Decyzja o tym, który z typów stacji zostanie w konkretnym miejscu uruchomiony, jest ściśle uzależniona od lokalizacji i dopasowana do jej specyfiki.

Caffe MOYA

Caffe MOYA to miejsce relaksu, w którym kierowcy, a także niezmotoryzowani mogą napić się kawy, herbaty, zjeść przekąskę lub obiad, odpocząć i nabrać sił przed dalszą drogą, a także sprawdzić e-maile czy spokojnie zadzwonić.

Oprócz najpopularniejszych produktów, czyli aromatycznej kawy i hot-dogów, klienci Caffe MOYA mogą skosztować dań obiadowych, jak np. stripsy z kurczaka z frytkami, burgery, zapiekanki przygotowywane na miejscu czy pierogi i przekąski na słodko.

W typowych lokalizacjach naszym klientom oferujemy zakup paliwa na stacjach obsługowych z możliwością zrobienia zakupów w wielobranżowym sklepie i odpoczynku w punkcie kawiarniano-gastronomicznym Caffe MOYA. W miejscach, w których koncentruje się tranzyt i ruch towarowy, umożliwiamy wygodne dla kierowców flotowych (biznesowych) zakupy paliwa na stacjach automatycznych. Są one zaprojektowane specjalnie dla kierowców pojazdów ciężarowych, którzy mają do dyspozycji dystrybutorzy z szybkim nalewem ON i AdBlue, a do płatności nie potrzebują gotówki – mogą ją zrealizować za pomocą karty flotowej.

Dzisiaj punkty Caffe MOYA obecne są na większości naszych tradycyjnych (obsługowych) stacji paliw. Ich oferta jest nieustannie wzbogacana i rozbudowywana. W działających przy naszych stacjach sklepach klienci mogą dokonać zakupów zarówno na drogę, jak i do domu. Od kilku lat stale rozwijamy ofertę produktów marki własnej – obecnie z logo MOYA oferujemy produkty motoryzacyjne (np. płyny do spryskiwaczy, odmrażacze do szyb), jak również spożywcze (np. woda mineralna, soki owocowe, batony czy napoje energetyzujące).

Więcej: <https://moyastacja.pl/o-caffe-moya>

Z kolei w większych miastach, w bezpośrednim sąsiedztwie centrów handlowych i usługowych, czyli najbardziej atrakcyjnych punktach, lokalizujemy nasze samoobsługowe stacje MOYA express. Korzystając z nich najczęściej osoby zamieszkujące w danym mieście. Ta grupa klientów jest mniej zainteresowana korzystaniem z dodatkowych usług na stacji paliw. Według naszych badań dla nich liczy się fakt, że pojazd można zatankować szybko i bezpiecznie. Niższe koszty funkcjonowania tych punktów, pozwalają nam oferować paliwo w wyjątkowo atrakcyjnych cenach.





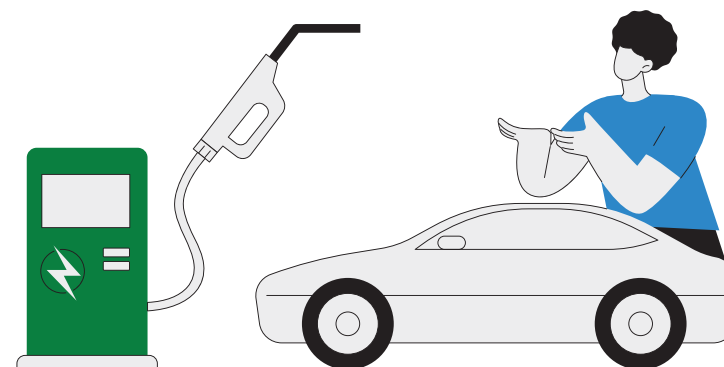
MOYA Winnica

Różnorodną i bogatą ofertę win z całego świata, starannie wyselekcjonowanych na każdą okazję, można znaleźć w koncepcji MOYA Winnica.

Wychodząc naprzeciw potrzebom klientów, w oparciu o ich preferencje i deklaracje, na zlecenie MOYA najlepsi eksperci przygotowali selekcję win idealnych na konkretne okazje. To tradycja i doświadczenie, połączone z nieustanną inspiracją nowymi trendami, sprawiają, że dziś MOYA chce dostarczać jak najlepszej jakości produkty w atrakcyjnych cenach.

W MOYA Winnica konsumenci znajdą wina wybrane do smakowania przy posiłkach (kulinaria), podczas romantycznych wieczorów (we dwoje), przy okazji spotkań z przyjaciółmi (spotkania) oraz takie, które można podarować drugiej osobie (upominki). Każda z półek oznaczona jest specjalną etykietą, dzięki której podejmowane wybory będą trafione.

Oferta dostępna jest na wybranych stacjach MOYA w całej Polsce.



Na wielu naszych stacjach oferujemy również dodatkowe usługi, przydatne w codziennym życiu posiadaczy aut. Chodzi o takie rozwiązania, jak myjnie samochodowe, odkurzacze, kompresory, a także kolektury LOTTO i wiele, wiele innych. Zakres usług na stacjach MOYA jest ciągle poszerzany. Na wielu stacjach paliw MOYA klienci mogą odbierać paczki obsługiwane przez DHL Parcel. Na zdecydowanej większości naszych stacji dostępna jest również bezpłatna sieć Wi-Fi.

Niejednokrotnie liczą się detale, choćby wieszaki na kaski dla motocyklistów w toaletach. Nie zapominamy o nikim – z myślą o rodzinach, na wybranych stacjach zapewniamy dedykowane pokoje dla rodziców z dzieckiem, wyposażone w przewijaki i inne niezbędne akcesoria. Również czworonożni przyjaciele mogą liczyć na naszą uwagę. Od połowy maja do końca października, czyli przez cały okres letni, na stacjach paliw MOYA czekają dla nich miski z wodą. Pracownicy dbają o to, by woda znajdująca się w miskach zawsze była świeża. Aby opiekunowie nie mieli problemu z jej znalezieniem, o lokalizacji wodopoju informuje specjalny plakat.

JAKOŚĆ PALIW

[GRI: 416-1] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-4]
Jeszcze kilka lat temu opinię publiczną co jakiś czas bulwersowały informacje o niskiej jakości paliwach, sprzedawanych przez nieuczciwych handlowców. Z punktu widzenia kierowców obawy były niejednokrotnie bardzo poważne, ponieważ paliwo niespełniające norm, uniemożliwiało prawidłową pracę silnika, niejednokrotnie prowadząc do jego uszkodzenia.

Mając świadomość problemu podeszliśmy do problemu kompleksowo. Choć oferowane na stacjach MOYA paliwa pochodzą wyłącznie od uznanych polskich producentów oraz zaufanych partnerów zagranicznych, co w praktyce eliminuje ryzyko, jakim obciążone mogą być te produkty, postanowiliśmy monitorować sprzedawane paliwa na każdym etapie: od zakupu u producenta, po dystrybutor paliw. Pozwala to na wychwycenie nawet najmniejszych uchybień, tym bardziej, że do wielu nieprawidłowości na rynku dochodziło nie tyle u producentów, co właśnie w bazach paliwowych, transporcie, czy na samych stacjach. Stale współpracujemy w tym obszarze z **niezależnym laboratorium J.S. Hamilton Poland Ltd. Jest to jedna z trzech instytucji posiadających atest Państwowej Izby Handlu dotyczący kontroli jakości paliw w Polsce. Na naszą prośbę i na nasz koszt laboratorium J.S. Hamilton pobiera i bada próbki paliwa ze stacji MOYA.** Co kluczowe, to firma



badawcza sama decyduje, kiedy i z której stacji pobierze próbki, sama także zapewnia ich transport do laboratorium, co pozwala zachować bezstronność i wyeliminować ryzyko ingerowania w proces analizy i oceny.

Ciągły proces monitorowania jakości paliwa, fizycznie znajdującego się w zbiornikach na poszczególnych stacjach, daje nam pewność, że oferowane klientom produkty spełniają wymagane parametry niezależnie od miejsca i pory roku. W efekcie **znakiem rozpoznawczym sieci MOYA stał się Certyfikat jakości TankQ który jest potwierdzeniem spełniania wszelkich parametrów narzuconych zarówno przez prawo, jak i naszych klientów.** Dla kierowców oznacza to, że paliwa zakupione na stacjach MOYA są bezpieczne dla silników, zapewniają optymalne parametry ich pracy i niskie zużycie.

**SUPER
MOYA**

**TANKUJ TANIEJ
do -40 gr/l**

Pobierz aplikację Super MOYA i ZYSKUJ!



Szczegóły oraz regulamin dostępne na stacji oraz na www.moyastacja.pl



DOSTĘPNOŚĆ PALIW I USŁUG

[GRI: 416-1] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-4]
Kolejny już rok trwającej na Ukrainie wojny, której wybuch przededefiniował całkowicie kierunki dostaw paliw i ropy do ich produkcji, nie towarzyszyły obawy kierowców o dostępność paliw na rynku krajowym. Uczestnicy rynku, w tym GK Anwim, udowodnili swoją skuteczność w zabezpieczeniu ciągłości ich dostaw, a tym samym dostępności na stacjach. Jednocześnie jako sieć paliw MOYA, staraliśmy się kształtować ofertę cenową tak, by przy wysokich cenach hurtowych, móc zaoferować paliwa w możliwie najatrakcyjniejszych cenach. W 2023 roku zdecydowaliśmy się ponownie zaproponować kierowcom znaczące rabaty na paliwa w okresie urlopowym. **W tym roku można było uzyskać rabat w wysokości już nie 30 gr/l, ale 40 gr/l!** Wspomnianą ofertę połączyliśmy z promocją aplikacji Super MOYA, która zastąpiła cieszące się przez lata popularnością karty rabatowe MOYA VIP.

Wakacyjna promocja na stacjach MOYA. Tankuj do 40 gr/l taniej!

Sieć stacji paliw MOYA wprowadziła wielką letnią promocję. Klienci MOYA mogli cieszyć się atrakcyjną ceną paliwa na stacjach sieci w niebiesko-czerwonych barwach w całej Polsce. Oszczędności sięgały 40 groszy na litrze, a rabaty obejmowały benzynę 95, 98, ON i ON MOYA Power i LPG.

W każdym wakacyjnym miesiącu użytkownicy aplikacji Super MOYA otrzymywali cztery kupony rabatowe, umożliwiające łącznie aż osiem tańszych tankowań.

Ta sama aplikacja umożliwia klientom zbieranie punktów w programie lojalnościowym i ich wymianę na nagrody – rabaty paliwowe lub inne atrakcyjne produkty z oferty Caffè MOYA czy sklepu.

Dla klientów biznesowych przygotowaliśmy ofertę **MOYA firma**, dzięki której właściciele firm i flot mogą również uzyskać indywidualną ofertę rabatową. Jest ona dostępna również dla najmniejszych mikroprzedsiębiorców i nie jest warunkowana liczbą pojazdów we flocie, ani ilością zakupionego paliwa. Nowością, będącą pokłosiem zainicjowanej transformacji modelu biznesowego GK Anwim, czy jeszcze szerzej, transformacji całego sektora, jest multienergetyczna karta MOYA firma, która podobnie do standardowej karty, występuje w opcji MOYA Firma (karta bezgotówkowa, karta prepaid), MOYA Mikrofirma (prepaid).



Sukces aplikacji Super MOYA – pół miliona użytkowników

Wprowadzona w kwietniu 2023 roku aplikacja mobilna Super MOYA, zastąpiła znane od lat kierowcom karty rabatowe MOYA VIP. Popularność nowej aplikacji najlepiej obrazuje zainteresowanie użytkowników – tuż przed końcem roku osiągnęła imponujący wynik, ponad 500 tysięcy pobrań.

Aplikacja Super MOYA umożliwia zbieranie punktów lojalnościowych za każdorazowe tankowanie i zakupy na dowolnej stacji sieci. Punkty mogą być wymieniane na atrakcyjne nagrody, w tym rabaty na paliwo czy produkty dostępne w strefie gastronomicznej Caffè MOYA.

Rozwiązanie Super MOYA cechuje się intuicyjnym interfejsem. Z kolei przejrzysta mapa pozwala na szybkie odnalezienie najbliższej położonej stacji MOYA.

Aplikacja Super MOYA jest dostępna do pobrania za darmo na urządzenia z systemem iOS i Android. Proces rejestracji zajmuje tylko chwilę, umożliwiając szybki dostęp do wszystkich korzyści oferowanych przez Super MOYA.

Oferta MOYA firma dla mikroprzedsiębiorców

Program MOYA firma ułatwia firmom optymalizację kosztów i procesów zarządzania flotą, oferując elastyczne rozwiązania dostosowane do każdego przedsiębiorstwa, również tej o niewielkich rozmiarach. Korzyści płynące z programu dostępne są również dla jednoosobowych działalności gospodarczych,

Dzięki programowi mikroprzedsiębiorcy mogą liczyć na:

- ekspresową rejestrację online,
- rabat do 10 gr/l na wszystkie paliwa,
- zbiorcze fakturowanie,
- aplikację mobilną MOYA firma,
- ogólnopolski zasięg sieci stacji paliw MOYA,
- możliwość płatności przy dystrybutorze (poprzez aplikację mobilną MOYA firma)¹³.

Wszystko bez względu na liczbę użytkowanych pojazdów czy ilość tankowanego paliwa.



¹³ Opcja ta dostępna jest dla wszystkich użytkowników, również dla klientów korzystających z kart gotówkowych, od października 2023 roku.



Karta paliwowa MOYA mikrofirma Odkryciem Roku 2023 w plebiscybie Laur Konsumenta

Sieć stacji paliw MOYA po raz kolejny została nagrodzona w ogólnopolskim plebiscybie konsumentów. Tym razem zostaliśmy docenieni za unikatowe rozwiązanie dla małych i mikro przedsiębiorstw oraz jednoosobowych działalności gospodarczych. Karta flotowa MOYA mikrofirma zdobyła prestiżowy tytuł Laur Konsumenta Odkrycie Roku 2023.

Organizowany od 17 lat Plebiscyt Laur Konsumenta, jest jednym z najważniejszych certyfikatów konsumenckich w Polsce i opiera się na wspólnej rekomendacji konsumentów i klientów. To ważne narzędzie pozwalające przedstawić precyzyjny krajobraz tendencji rynkowych i docenić firmy, które wprowadzają innowacyjne i funkcjonalne produkty oraz usługi.

Multienergetyczna karta flotowa MOYA firma

Multienergetyczna karta flotowa MOYA firma to idealne rozwiązanie dla każdej firmy bez względu na ilość i rodzaj posiadanych pojazdów we flocie. Oprócz usług na stacjach paliw udostępniamy naszym Klientom ponad 1400 punktów ładowania pojazdów elektrycznych,

Wsparcie dla Klientów w ramach oferty MOYA Energia:

- narzędzie do zarządzania i monitorowania wydatków floty online,
- różne karty flotowe dostosowane do indywidualnych potrzeb i wymagań Klientów,
- odroczone terminy płatności,
- zbiorcze faktury,
- bezpieczeństwo danych,
- nowoczesna aplikacja flotowa dla Kierowców,
- możliwość zbierania punktów i odbierania nagród lub wymiany na rabaty na inne produkty,
- pomoc ze strony obsługi na miejscu na stacji (łączonych stacjach paliwowych i ładowania),
- doradztwo merytoryczne przy optymalizacji floty, w tym wsparcie w elektryfikacji,
- dedykowany opiekun i infolinia flotowa,
- portal wiedzy www.moya-energia.pl i materiały edukacyjne.



To dopiero początek! Do 2030 roku planujemy oferować naszym Klientom ponad 10 000 punktów ładowania w całej Polsce! To również ponad 300 tys. punktów ładowania w Europie już dziś z kartą TFC.

Ostatni rok był również znaczący pod kątem wzrostu dostępności stacji paliw MOYA, tak pod względem wciąż dynamicznie zwiększającej się ich liczby, ale też w rozumieniu wygody i prostoty obsługi. Wprowadziliśmy m.in. możliwość płatności za paliwo bezpośrednio przy dystrybutorze, tj. bez konieczności korzystania z kasy w przystacym sklepie.



MOYA wprowadziła płatności przy dystrybutorach dla wszystkich klientów MOYA firma

Od października 2023 roku wszyscy nasi klienci flotowi mogą korzystać z opcji mobilnych płatności za paliwo, co znacząco usprawnia proces tankowania. Każdy kierowca dysponujący aplikacją mobilną MOYA firma może dokonać szybkiej płatności zaraz po skończonym tankowaniu, bez konieczności wchodzenia do przystacym sklepu. Wystarczy zeskanować kod QR, by opłata została uiszczona, a faktura natychmiast przesłana na konto klienta w aplikacji MOYA firma. Co więcej, dzięki możliwości zintegrowania karty płatniczej z aplikacją mobilną, możliwe jest dokonywanie płatności za paliwo i za wybrane produkty pozapaliwowe z poziomu aplikacji MOYA firma także w przystacym sklepie.

Usługa była dostępna od marca 2023 roku dla użytkowników kart bezgotówkowych i przedpłaconych, a od października płatności mobilne dostępne są także dla klientów korzystających z kart gotówkowych.



Dla większej wygody kierowców korzystających z kart flotowych, nawiązaliśmy **współpracę z dwoma innymi sieciami stacji paliw, rozszerzając zakres akceptacji naszych kart**. Na początku marca 2023 r. podpisaliśmy umowę o wzajemnej akceptacji kart flotowych ze spółką Shell Polska. Dzięki porozumieniu poszerzeniu uległa dotychczasowa liczba stacji, na których akceptowane będą bezgotówkowe karty flotowe MOYA firma i Shell Card. Z kolei we wrześniu 2023 roku umowa o wzajemnej akceptacji kart flotowych została zawarta z Amic Polska

Sp. z o.o., spółką zarządzającą stacjami AMIC Energy. Dla wszystkich operatorów jest to ważny krok w kierunku rozwoju dostępności oferty dla klientów biznesowych. Porozumienia umożliwiły uczestnikom programów flotowych sieci MOYA, Shell oraz AMIC Energy bezgotówkowe tankowanie na stacjach partnerskich w całej Polsce.

Oznacza to łącznie **1000** dostęp do niemal **1000** stacji paliw na terenie kraju.

PRZYJAZNE MIEJSCA

[GRI: 416-1] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-4]

Dbamy o ciągłe szkolenie personelu stacji tak, aby obsługa klienta przebiegała szybko, sprawnie i w miłej atmosferze. Estetyczny, nowoczesny i przyjazny wystrój i właściwie dobrane oświetlenie mają sprawić, by wizyta na naszej stacji wiązała się dla podróżnych wyłącznie z pozytywnymi skojarzeniami. Oferujemy naszym gościom, nie tylko kierowcom, możliwość napicia się znakomitej – specjalnie dla nas palonej – kawy, zjedzenia smacznego posiłku, a także zrobienia niezbędnych zakupów.

Koncept gastronomiczny Caffè MOYA jest obecny na niemal wszystkich obsługowych stacjach paliw naszej sieci. Oferowane produkty pochodzą od dużych, sprawdzonych i godnych zaufania dostawców. Stale aktualizujemy i dostosowujemy nasz asortyment, aby zaspokoić potrzeby naszych klientów. Niezmienna pozostaje troska o jakość, przestrzeganie standardu HACCP i dbałość o świeżość produktów, które trafiają do odwiedzających nas podróżnych. W efekcie każdy nasz klient może być pewien, że oferowane w Caffè MOYA produkty spożywcze są monitorowane pod kątem bezpieczeństwa zdrowotnego żywności. Zgodnie z zasadami HACCP identyfikowana i szacowana jest skala zagrożeń bezpieczeństwa żywności z punktu widzenia jej jakości zdrowotnej oraz ryzyka wystąpienia tych zagrożeń podczas przebiegu wszystkich etapów jej produkcji i dystrybucji żywności.

Działające przy stacjach sklepy mają asortyment dopasowany do potrzeb i oczekiwań klientów – a te jak wiemy są różne w zależności od lokalizacji stacji i aktualnych trendów zakupowych.

Staramy się, by Caffè MOYA była przyjaznym miejscem, pełnym pozytywnych emocji, które towarzyszą naszym klientom. Dla przykładu w okresie Bożego Narodzenia, na naszych stacjach proponowaliśmy specjalną, świąteczną kawę o smaku piernika, a w Tłusty Czwartek oferowaliśmy smaczne pączki.

Przetarg na audyt stacji MOYA w zakresie bezpieczeństwa żywności i procedur HACCP

W celu zapewnienia najwyższych standardów jakości i bezpieczeństwa żywności na stacjach paliw MOYA, Anwim S.A. zdecydował się zorganizować postępowanie zakupowe na usługi audytowania stacji MOYA w zakresie bezpieczeństwa żywności i procedur HACCP. Audyty będą sprawdzać m.in. procedury bezpieczeństwa żywności na obszarach front line, back line, zaplecza i strefy kawowe.

Audyty będą przeprowadzane dwa razy w roku w każdej lokalizacji.





MOYA droga na Święta – ekskluzywna świąteczna playlista na Spotify

W grudniu 2023 roku sieć stacji MOYA zaprosiła klientów w muzyczną podróż z najpiękniejszymi zimowymi hitami. Na platformie Spotify dostępna była ekskluzywna playlista „MOYA Droga na Święta”. To 3 godziny doskonałej muzyki, która dodaje pozytywnej energii i wprowadza w świąteczny nastrój.

Kompilacja zawierała 54 starannie wyselekcjonowane utwory i została stworzona z myślą o wprowadzeniu słuchaczy w magiczną atmosferę świąt. Obejmowała klasyczne hity, takie jak „Driving Home for Christmas” Chrisa Rea, „All I Want for Christmas

Is You” Mariah Carey czy „Last Christmas” Wham, a także nowsze kompozycje, w tym „Snowman” Sii czy „Winter Things” Ariany Grande. Nie zapomniano o polskim świątecznym dziedzictwie, prezentując zarówno klasyki jak „Z Kopyta Kulig Rwie” Skaldów czy „Ding Dong” Kayah, jak też najnowsze hity.

Aby włączyć „MOYA Droga na Święta”, wystarczy otworzyć aplikację Spotify na urządzeniu mobilnym i skorzystać ze specjalnego kodu QR umieszczonego na banerach znajdujących się m.in. na stacjach paliw MOYA.

MOYA w Świątecznym Konwoju Radia ZET

W 2023 r. MOYA dołączyła do VI edycji Świątecznego Konwoju Radia ZET.

W ramach projektu specjalnie przygotowany foodtruck MOYA wraz z partnerami akcji odwiedził osiem najpiękniejszych jarmarków świątecznych w kraju. Trasa Świątecznego Konwoju Radia ZET objęła:

- Łódź (8 grudnia, Manufaktura),
- Rudę Śląską (9 grudnia, Plac Jana Pawła II),
- Szczyrk (10 grudnia, Plac Św. Jakuba),
- Poznań (15 grudnia, Targi Poznańskie),
- Częstochowa (16 grudnia, Plac Biegańskiego),
- Oleśnica (17 grudnia, Rynek Miasta),
- Wrocław (22 grudnia, Plac Solny),
- Ustroń (23 grudnia, Rynek Miasta).

Konwój wyruszył 8 grudnia. Organizatorzy zaplanowali moc atrakcji i dużo rozrywki w najlepszej świątecznej atmosferze, zarówno dla dorosłych jak i dla dzieci. Marka MOYA przywitała odwiedzających, znanymi ze stacyjnej strefy Caffè MOYA, chrupiącymi hot dogami oraz pyszną rozgrzewającą kawą. Tym razem wyjątkowo serwowane były one z foodtracka.

Nie zabrakło także świątecznych melodii, gadżetów czy koła fortuny z nagrodami. Podczas grudniowych wydarzeń organizowanych w ramach VI Świątecznego Konwoju Radia ZET wiele atrakcji ucieszyło także najmłodszych. Przygotowane dla nich strefy kreatywności, gdzie pod opieką animatorów, pozwalały rozwijać umiejętności artystyczne i przede wszystkim dobrze się bawić!



WYGODA W RUCHU MIĘDZYNARODOWYM DZIĘKI TFC

Przejmując holenderską spółkę The Fuel Company (TFC), pozyskaliśmy rozwiązanie, które pozwala naszym klientom korzystać z 4600 stacji paliw w 18 krajach Europy. Dodatkowo rozwiązania TFC w zakresie opłat drogowych pozwalają ograniczyć opóźnienia w trasie do minimum. Oznaczają często przejazd przez punkty poboru opłat bez płatności gotówkowych i wpłacania środków przez kierowcę. Na portalu klienta firma transportowa lub zarządzający flotą pojazdów ma też bezpośredni dostęp do informacji o poniesionych kosztach. Ponadto dzięki karcie TFC właściciele flot i pracujący dla nich kierowcy uzyskują też bezpośredni dostęp do ogólnoeuropejskiej sieci dostawców usług dla kierowców i w ciągu chwili będą mogli znaleźć na przykład miejsce postojowe lub najlepszą lokalizację pozwalającą na wyczyszczenie naczepy.

Co nie mniej ważne, dzięki TFC możliwe jest szybkie i proste odzyskiwanie podatku VAT oraz akcyzy aż w 27 krajach. W efekcie właściciel floty może, dzięki szybkim wypłatom podatku VAT w określonych terminach, zapewnić sobie stabilniejszą sytuację finansową. TFC zapewni również pomoc przy odzyskaniu podatku akcyzowego w złożonych przypadkach.

Międzynarodowa karta TFC powered by MOYA

Dla przewoźników, którzy tankują nie tylko w Polsce, przygotowaliśmy dobrą propozycję współpracy jaką jest międzynarodowa karta paliwowa „TFC powered by MOYA”. Dzięki tej karcie przedsiębiorca może lepiej zaplanować i zoptymalizować podróże swojej floty za granicą. To przede wszystkim:

- zbiorcze fakturowanie,
- możliwość rozliczenia opłat drogowych w Europie,
- zwrot podatku VAT i akcyzy z UE,
- zasięg 4 600 stacji zrzeszonych w 18 europejskich krajach,
- oszczędności i przewidywalność kosztów dzięki gwarancji utrzymania jednej ustalonej ceny na dany kraj przez 7 dni.

Więcej na temat usług TFC:
<https://www.tfc-power.com/pl/>



BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW DLA ŻYCIA I ZDROWIA LUDZI

[GRI: 416-1] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-3]

Zdajemy sobie sprawę, że dostarczane przez nas produkty, przede wszystkim paliwa, mogą stanowić potencjalne zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi, a także niebezpieczeństwo dla środowiska naturalnego. Paliwa to substancje, które kwalifikowane są jako łatwopalne lub w przypadku benzyn, skrajnie łatwopalne. Ich klasyfikacja obejmuje także szkodliwość po połknięciu oraz drażniące działanie na skórę i oczy, a przedostanie się ich przez drogi oddechowe do organizmu może grozić śmiercią. Produkty te działają także toksycznie na organizmy wodne, powodując długotrwałe, negatywne skutki.

Wszystkie paliwa sprzedawane na stacjach MOYA mają sporządzone tzw. karty charakterystyki. Określają one zarówno rodzaj zagrożeń, elementy oznakowania, szczegółową informację o składnikach, jak i sposób postępowania i udzielania pierwszej pomocy, w tym szczegółowe w przypadku kontaktu ze skórą i okiem lub połknięcia. W kartach charakterystyki zdefiniowano też sposób postępowania w przypadku pożaru oraz przedostania się produktu do środowiska. Definiują także sposób magazynowania produktu.

Wszystkie nasze stacje zostały zaprojektowane i zbudowane w sposób zapewniający spełnienie wszelkich wymogów formalnych, które ograniczają możliwość wystąpienia powyższych ryzyk. Wszystkie są również wyposażone w niezbędny sprzęt gaśniczy i ograniczający przedostanie się substancji do środowiska. Dodatkowo personel stacji został odpowiednio przeszkolony w zakresie postępowania w omawianych sytuacjach.

Oprócz paliw, produktami, dla których sporządzono karty charakterystyki, czyli które mogą pośrednio stanowić zagrożenie (np. w przypadku spożycia), są płyny do spryskiwaczy i odmrażacze do szyb.



Rzetelna informacja

[GRI: 2-27, 417-1] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S4-1, S4-3]

Wszystkie ceny i parametry produktów dostępnych na stacjach paliw MOYA są prezentowane jednoznacznie i rzetelnie. Cena paliwa widnieje na tzw. pylonie, a dodatkowo jest wyświetlana na każdym dystrybutorze. Warto zauważyć, że sposób oznaczenia jest regulowany przez odpowiednie akty prawne.

Etykiety produktów marki własnej projektowane są we współpracy z jego wytwórcą

przy udziale wewnętrznego działu prawnego. Doświadczenie producentów oraz dodatkowa analiza zespołu prawników, pozwala zminimalizować ryzyko niewystarczającego poinformowania konsumenta, w tym pominięcia wymaganej informacji, posądzenia o nierzetelne poinformowanie klienta lub wprowadzenie go w błąd.

W 2023 roku kontrola na jednej z naszych stacji, przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Handlową wykazała błąd w wydruku tzw. cenówek.

Tabela: Rzetelna informacja na temat produktu [GRI: 417-1]*

	2023	2022	2021
Liczba przypadków braku zgodności z wymogami dotyczącymi właściwego oznaczenia/ etykietowania produktu lub właściwej informacji na temat produktu	1	0	0

*W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

OTOCZENIE SPOŁECZNO-GOSPODARCZE



RYNEK I KONKURENCJA

Rynek paliw zawsze był rynkiem trudnym i wymagającym. Jednocześnie jest on rynkiem specyficznym, na którym interesy rynkowe, przenikają się z interesami globalnej geopolityki, czego najlepszym przykładem były i są aktualne działania Federacji Rosyjskiej. Zaatakowanie Ukrainy w lutym 2022 r. i będące jego konsekwencją sankcje wprowadzone przez kraje Unii Europejskiej, przedefiniowały całkowicie łańcuchy dostaw surowca i produktów gotowych do Europy, w tym do Polski. Obok czynników geopolitycznych, źródłem ryzyka może być sama specyfika sektora, w którym ta sama firma może być naszym dostawcą, partnerem i bezpośrednim konkurentem, a odbiorcy są równocześnie naszymi partnerami jak i naszymi konkurentami. Działanie na rynku paliw wymaga zachowania najwyższych standardów praktycznie w każdym obszarze działalności operacyjnej.

Tabela: Postępowania administracyjne związane z naruszeniem przepisów o ochronie konkurencji [GRI: 2-27, 206-1]*

	2023	2022	2021
Liczba postępowań administracyjnych związanych z naruszeniem przepisów o ochronie konkurencji	0	0	0

* W wynikach za 2022 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Dodatkowo po 24 lutego 2022 roku, czyli od chwili ataku Rosji na Ukrainę, prowadzenie działalności wymaga szczególnej uwagi w związku z sankcjami nałożonymi na Federację Rosyjską i Republikę Białorusi. Oznaczają one dla spółek z branży dodatkowe wyzwania, związane z koniecznością pozyskiwania surowca i paliw gotowych z innych rejonów. Mogą być też źródłem ryzyka i dodatkowego angażowania aktywów, związanego z koniecznością starannego weryfikowania źródeł pochodzenia surowca lub paliw gotowych. Odnosimy się jednak do nich z pełnym zrozumieniem.

Działalność na rynku paliw wymaga od nas szczególnej staranności w procedurach, dokumentacji i zachowaniu przejrzystości, co jest kluczowe dla utrzymania zaufania klientów i partnerów biznesowych. Nasze podejście do zarządzania obszarem transparentności kontraktów sprawia, że mimo całej złożoności omawianego obszaru, nie byliśmy i nie jesteśmy pomiotem, którego sposób działania wzbudzałby wątpliwości organów administracji, zwłaszcza Urzędu Ochrony Konkurencji i Ochrony Konsumentów.

WKŁAD W ŻYCIE GOSPODARCZE

[GRI: 203-1, 203-2] Wraz z naszymi konkurentami i dostawcami współtworzymy infrastrukturę niezbędną do funkcjonowania transportu w Polsce, w tym transportu drogowego. Sieci stacji paliw mają takie samo znaczenie w kontekście rozwoju transportu, jak połączenia drogowe.

Liczebność naszych stacji paliw czyni z nas jednego z ważniejszych graczy na krajowym rynku paliw. To jednocześnie powód do dumy, ale także poważne zobowiązanie. Na naszych stacjach paliw zapewniamy nieprzerwaną dostępność paliw, nawet w trudnych warunkach rynkowych.

Wraz z naszymi konkurentami jesteśmy zobowiązani do utrzymywania 90-dniowych strategicznych rezerw paliw, które są uruchamiane w przypadku braku dostaw surowca. Ich rolą jest zapewnienie ciągłości funkcjonowania gospodarki w momentach kryzysowych. Dostępność paliwa oznacza również konieczność dowiezienia go na stacje paliw, tak by mogło być ono dostępne w ciągłej sprzedaży.

Niezmiennie jako grupa kapitałowa, zatrudniamy bezpośrednio kilkuset pracowników, natomiast pośrednio przyczyniamy się do tworzenia około 3 tysięcy miejsc pracy na stacjach paliw Moya (głównie u naszych franczyzobiorców). **Jesteśmy istotnym płatnikiem podatków i innych danin publicznych.**



W ramach ciężących na nas zobowiązaniach, odprowadzamy:

- podatek od towarów i usług (VAT),
- podatek akcyzowy,
- podatek dochodowy od osób prawnych (CIT),
- opłatę paliwową,
- opłatę emisyjną,
- opłatę z tytułu Narodowego Celu Redukcyjnego,
- opłatę z tytułu Narodowego Celu Wskaźnikowego,
- opłatę z tytułu Efektywności Energetycznej,
- podatek od nieruchomości,
- podatek od czynności cywilnoprawnych,
- inne wymagane prawem należności publiczno-prawne.

[GRI: 201-4] Jesteśmy również płatnikiem składek na PFRON. Odprowadzamy także, w ramach ciężących na nas zobowiązań, podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) oraz podatek dochodowy od osób prawnych z tytułu podatku u źródła (WHT). Jednocześnie w ostatnim roku nie otrzymywaliśmy jakichkolwiek subwencji z budżetu państwa.

[GRI: 207-1, 207-2] Polskie spółki wchodzące w skład GK Anwim realizują obowiązek wskazany przez art. 27c ustawy z dnia 15.02.1992 o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2020 poz. 1406 z późn. zm.) poprzez upublicznianie informacji o realizowanej strategii podatkowej. W ramach przyjętej strategii dążymy do zachowania pełnej zgodności ze wszystkimi ustawowymi obowiązkami, stawiając sobie za cel prawidłowe i terminowe regulowanie zobowiązań publiczno-prawnych oraz wywiązywanie się z obowiązków formalnoprawnych w Polsce. Kwoty zobowiązań podatkowych są kalkulowane w oparciu o właściwe przepisy i zgodne z rzeczywistym przebiegiem zdarzeń gospodarczych. Deklarujemy, że dokonywane przez nas transakcje mają charakter biznesowy i nie są motywowane tzw. planowaniem podatkowym. Podmioty działające w ramach naszej Grupy prowadzą aktywną działalność gospodarczą i nie służą celom strukturyzacji podatkowej ani unikaniu opodatkowania. Nasze spółki nie tworzą również struktur opartych o podmioty mające siedzibę lub zarząd w krajach stosujących tzw. szkodliwą konkurencję podatkową (tzw. rajach podatkowych).

Tabela: Wnioski o wydanie interpretacji prawa podatkowego lub wiążącej informacji stawkowej lub akcyzowej [GRI: 207-3]

	2023	2022	2021
Anwim S.A.			
Liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	25	9	3
Wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	0	3	18
Espool Trade S.A.			
Liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	0	1	2
Wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	0	0	0
TFC			
Liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	0	0	0
Wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	0	0	0

Tabela: Udział dostawców krajowych (wartościowo) [204-1]*

	2023	2022	2021
% paliw zakupionych od dostawców krajowych (wartościowo)	65%	62%	77%
% produktów zakupionych na potrzeby sklepów i punktów Caffè MOYA od dostawców krajowych (wartościowo)	100%	100%	100%

[GRI: 207-3] W ostatnim roku nie zidentyfikowaliśmy żadnych schematów podatkowych. W 2023 roku Anwim przekazał Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej informację dotyczącą otrzymania od Espool Trade w 2022 roku dywidendy (dywidenda przekraczała próg 25 mln zł) (MDR-1, MDR-4).

[GRI: 207-4] GK Anwim w roku 2023 nie dokonywała rozliczeń podatkowych na terytoriach lub krajach stosujących konkurencję podatkową.

[GRI: 204-1] Warto pamiętać, że pośrednio wspieramy rozwój gospodarczy, dając zatrudnienie licznym przedsiębiorstwom prowadzącym działalność na terenie Polski. Obok naszych agentów i franczyzobiorców, to również dostawcy artykułów w naszych przystajnych sklepach, jak i w Caffè Moya. Możemy pochwalić się tym, że wszystkie produkty kupowane na potrzeby sklepów i punktów Caffè MOYA, nabywamy u polskich dostawców.

Większość sprzedawanych przez nas paliw została wyprodukowana w kraju.



BYCIE DOBRYM I POTRZEBNYM SĄSIADEM

[GRI: 413-1, 413-2] [ESRS 2: SBM-2, SBM-3, S3-1, S3-2, S3-4, S3-5] Podczas rozwoju uwzględniamy wpływ środowiskowy i społeczny naszych decyzji biznesowych, dążąc do bycia dobrym sąsiadem dla lokalnych społeczności. Kiedy nabywamy nieruchomości i inicjujemy budowę nowych stacji paliw, stajemy się obecni w życiu konkretnych lokalnych społeczności. W pewnym stopniu podobnie dzieje się, kiedy zawieramy umowy z franczyzobiorcami. Zawsze dążymy do prowadzenia działalności tak, by pozostać w dobrych relacjach ze społecznością lokalną. Pragniemy być postrzegani jako dobrzy sąsiedzi i faktycznie nimi być, dlatego stawiamy na budowanie pozytywnych relacji z mieszkańcami okolic naszych inwestycji. Jednocześnie jednak nie zdecydowaliśmy się na przyjęcie wyodrębnionej, sformalizowanej polityki w tym zakresie, choć cele dotyczące kwestii społecznych znalazły się w *Strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Anwim na lata 2024-2030* (patrz: *Strategia biznesowa i strategia zrównoważonego rozwoju*).

Podczas wyboru lokalizacji i projektowania stacji paliw, zwracamy oczywiście uwagę na wygodę i dostępność dla kierowców. Jednocześnie decyzje związane z inwe-

stycją kształtujemy tak, by minimalizować negatywne skutki dla społeczności lokalnej. W praktyce takie potencjalne uciążliwości nie są szczególnie duże. Niemniej pragniemy uwzględniać opinie mieszkańców i rozwiewać obawy związane z funkcjonowaniem stacji paliw. Przekłada się to na brak skarg ze strony okolicznych mieszkańców w wieloletniej historii naszej organizacji.

Nasze stacje są dla gmin wiejskich cennymi płatnikami podatków. Co więcej, poprzez naszą działalność, mieszkańcy lokalnych społeczności znajdują zatrudnienie u naszych franczyzobiorców oraz na stacjach własnych. Nasze stacje paliw zaspokajają również potrzeby okolicznych mieszkańców, zwłaszcza dzięki dobrze zaopatrzonemu sklepom wielobranżowym. Często są one jedynymi sklepami w okolicy i stanowią ważną alternatywę dla zakupów w większych miastach.

Jeśli chodzi o łańcuch dostaw, ograniczamy zakupy paliw i innych produktów wyłącznie do renomowanych dostawców. Przedsiębiorstwa te, będąc często liderami społecznej odpowiedzialności, zgodnie z deklaracjami zachowują najwyższą staranność, jeśli chodzi o źródła zaopatrzenia. Niemniej jesteśmy świadomi ryzyka, a także tego, że jako Grupa mamy w praktyce ograniczone możliwości monitorowania odległych, początkowych ogniw naszego łańcucha dostaw.



ZAAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Dążymy do tego by nasz długoterminowy pozytywny wkład w rozwój społeczny był możliwie największy. Obok zaangażowania o długim horyzoncie, staramy się reagować na pojawiające się problemy społeczne i wspierać ich rozwiązywanie. Inicjowanie i realizowanie kolejnych inicjatyw społecznych zostało wskazane w celach *Strategii Zrównoważonego Rozwoju GK Anwim na lata 2024-2030*.

W 2023 roku kontynuowaliśmy wsparcie dla ofiar wojny na Ukrainie oraz szereg działań, w których włączanie się jest już pewną wieloletnią tradycją, czego najlepszym przykładem może być wspieranie Stowarzyszenia „Piękne Anioły”, organizatora akcji „Anioły idą do szkoły”.



W ostatnim roku rozpoczęliśmy współpracę w ramach zawiązanego partnerstwa z „Fundacją Jednym Śladem”. Fundacja, której ambicją jest zwiększenie świadomości użytkowników polskich dróg oraz niesienie pomocy poszkodowanym w wypadkach drogowych, stworzyła grupy ratowników posiadających, wyposażonych w odpowiedni sprzęt, moto-ambulansów. Motocyklowe grupy ratownictwa drogowego tworzą w Europie zachodniej solidne wsparcie dla ambulansów na bazie samochodu, bazując na swojej mobilności i wiedzy ratowników. W naszym kraju ta nowość daje możliwości wykreowania prężnie działającej organizacji.



SPONSORING

Dążymy do tego, aby nasze marki były rozpoznawalne i kojarzone z pozytywnymi emocjami, promując zdrową rywalizację i aktywny tryb życia. Pragniemy być kojarzeni z pozytywną energią, chcemy się nią dzielić. Być dostawcą tego pozytywnego „paliwa”, które będzie napędzać naszych klientów do działania, również w tym prężnym znaczeniu. Łącząc przyjemne z pożytecznym tj. popularyzując naszą markę, wspieramy inicjatywy, które przekazują

dzieciom i młodzieży wspomnianą pozytywną energię jak również aktywnie wspieramy młodych sportowców.

Jako sieć stacji paliw MOYA wciąż jesteśmy sponsorem tytularnym zespołu kobiet klubu siatkarskiego **E. Leclerc MOYA Radomka Radom**, przedłużając umowę sponsorską na kolejne lata. Podobnie przez cały sezon wspieraliśmy **duet rajdowców Łukasza Byśkiniewicza i Daniela Siatkowskiego**, włączając w to zamykający rok zmagani Rajd Barbórki. Zespół wspierany przez markę MOYA zaliczył sezon do udanych, zdobywając tytuły Rajdowych Wicemistrzów Polski.

Angażowaliśmy się też w szereg innych inicjatyw które niejednokrotnie mają charakter bardzo lokalny. Tym co je łączy, jest pozytywna energia, którą są przepelnione. W 2023 roku nawiązaliśmy m.in. współpracę z Klubem Motocyklowym Wiraz w Bartoszycach, czy Klubem Badmintonowym Vol-Trick Kępno. Pomogliśmy Fundacji Rolki dla Każdego, wspierając udział w zawodach Mazowieckiej Ligi Badecross 2023. Współdziałaliśmy z Uczniowskim Klubem Sportowym Basket Aleksandrów Łódzki, pomogliśmy również w organizacji Zawody Motocrossowe AMATOR CUP 2023 w Lidzbarku Warmińskim. Sponsorowaliśmy XVII Integryjny Turniej Siatkówki **ZADNYCH GRANIC – Zbiczno 2023** o Puchar Wójta Gminy Zbiczno oraz zawody wędkarskie o Puchar Burmistrza z okazji dni Górowa Iłowieckiego.

MOYA sponsorem tytularnym Radomki Radom na trzy kolejne sezony

MOYA zdecydowała się zostać tytularnym sponsorem drużyny Radomka Radom na kolejne trzy lata, kontynuując wcześniejszą współpracę. Dodatkowo, sieć stacji paliw została oficjalnym dystrybutorem wody na najbliższy sezon. MOYA woda będzie nawadniała zawodniczki zarówno podczas meczów, jak i treningów. Nowa umowa umocni relacje pomiędzy partnerami i otworzy nowe perspektywy dla rozwoju radomskiej drużyny.

Żeńska drużyna siatkarska od 2018/19 występuje w Tauron Lidze, czyli najwyższej klasie rozgrywkowej kobiecej siatkówki w Polsce. Radomskie siatkarki w swojej czteroletniej historii gry na najwyższym szczeblu rozgrywkowym mogą pochwalić się zajęciem 4. miejsca w Tauron Lidze (sezon 2020/2021) oraz dwukrotnym awansem do Final Four Pucharu Polski – turnieju finałowego (2021 i 2022). Kolejne sezony będą stały pod znakiem walki o pierwsze w historii podium w klasyfikacji generalnej Tauron Ligi.



MOYA zagra razem z Hutnikiem Warszawy

Siec stacji paliw MOYA została partnerem klubu piłkarskiego Hutnik Warszawa w rundzie jesiennej sezonu 2023/24. Partnerstwo to obejmuje zarówno zespoły dziecięce i młodzieżowe, jak i czwartoligową drużynę seniorów, co pokazuje, że marka MOYA angażuje się na wielu płaszczyznach sportu, doceniając potencjał i zaangażowanie zawodników na różnych etapach kariery.

Celem MOYA jest wspieranie rozwoju Hutnika Warszawa, klubu z ogromnym

potencjałem na wygrywanie, który jest dobrze rozpoznawalny w całym regionie Mazowsza. Partnerstwo może pomóc Hutnikowi Warszawa w drodze do osiągnięcia swojego celu – awansu na wyższy poziom rozgrywek.

Współpraca jest jednocześnie ukłonem w stronę lokalnej społeczności, pokazując, że zarówno MOYA, jak i Hutnik Warszawa są zdecydowane w swoim zaangażowaniu na rzecz promowania zdrowego trybu życia.



Łukasz Byśkiniewicz i MOYA na starcie 61. Rajdu Barbórka

Wśród uczestników 61. edycji Rajdu Barbórka, jednej z najbardziej spektakularnych i prestiżowych imprez rajdowych w Polsce, nie mogło zabraknąć wspieranego przez markę MOYA team Łukasza Byśkiniewicza. To już druga edycja prestiżowego Rajdu Barbórka, w której zespół TVN TURBO Rally Team startuje w barwach sieci stacji paliw MOYA. Duet Łukasz Byśkiniewicz i Daniel Siatkowski wystartował wyjątkowo w Volkswagenu Polo R5, pojeździe klasyfikowanym w Mistrzostwach Świata jako WRC2, a w Rajdowych Samochodowych Mistrzostwach Polski jako klasa 2.

Rajd Barbórka, z ponad półwieczną historią, jest wydarzeniem, które co roku przyciąga tysiące fanów motorsportu z całej Polski. Znany ze swojej niepowtarzalnej atmosfery i zaciętej rywalizacji, to wydarzenie jest kultowym zakończeniem sezonu rajdowego w Polsce. Trasa prowadząca przez serce Warszawy, w tym słynny odcinek specjalny przy ul. Karowej, stanowi wyjątkowe wyzwanie dla kierowców i jednocześnie spektakl dla widzów.

Łukasz Byśkiniewicz i Daniel Siatkowski startem w 61. Rajdzie Barbórka zamknęli udany sezon, w którym zdobyli tytuły Rajdowych Wicemistrzów Polski.

Anwim pobiegł z Fundacją "Maraton Warszawski"



Anwim S.A. został „Marką Wspierającą” wydarzenia biegowe organizowane w 2023 roku przez Fundację „Maraton Warszawski”. W ramach współpracy firma przygotowała dla biegaczy specjalną strefę w miasteczku biegowym. Uczestnicy mogli zregenerować siły i napić się pysznej kawy z Caffe MOYA. Ponadto zapewniła specjalne upominki, które znalazły się w pakietach startowych dla biegaczy.

Spółka Anwim aktywnie włączyła się w organizację 17. Nationale-Nederlanden Półmaratonu Warszawskiego, 45. Nationale-Nederlanden Maratonu Warszawskiego oraz biegu sztafetowego Ekiden – Maratonu Sztafet. Misja Fundacji polegająca na trosce o fizyczne i psychiczne zdrowie Polaków jest bliska wartościom firmy, która promuje zrównoważony styl życia i dba o środowisko naturalne.



45. Nationale-Nederlanden Maraton Warszawski i inne imprezy organizowane przez Fundację, poza promowaniem sportu i zdrowego stylu życia, wspierają działania organizacji charytatywnych. Spółka Anwim, która od lat buduje odpowiedzialną społecznie kulturę korporacyjną, inicjuje szereg akcji, w które mogą zaangażować się chętni pracownicy. Firma zdecydowała się wystawić swoje drużyny w Ekidencie-Maratonie Sztafet, ale nie zabrakło też osób, które postanowiły pobiec w dużo bardziej wymagającym maratonie.

Zapraszam!
Paweł Korzeniowski

3BIEG
Z TWARZAMI DEPRESJI

5.10.2024 r.
w Zimnych Dołach koło Warszawy

Więcej na: twarzedepresji.pl/bieg

organizatorzy: FUNDACJA IMAGIS DEPRESJA, IQOAT
partner główny: nationale nederlanden
firma wspierająca: J&J InnoVative Medicine
partner: moya



List
Prezesa

O Grupie
Anwim

Informacje
ogólne

Zarządzanie
GK Anwim

Model
biznesowy
i strategia

Proces
definiowania
zakresu raportu

GK Anwim
a środowisko
naturalne

GK Anwim
a ludzie

**GK Anwim
a ład
zarządczy**

Indeks
GRI

Lista
wskaźników
ESRS

Oświadczenie
zarządu

Słownik

Grupa Kapitałowa Anwim a ład zarządczy



ŁAD KORPORACYJNY I TRANSPARENTNOŚĆ

[GRI: 2-15] [ESRS: G1-1] W GK Anwim przywiązujemy dużą wagę do szeroko rozumianej transparentności. Zgodnie z przyjętymi na polskim rynku kapitałowym rozwiązaniami podajemy do publicznej wiadomości informacje o sytuacjach i zdarzeniach, które mogłyby rodzić potencjalne podejrzenia – w kierunku osób zasiadających w organach spółek GK Anwim – o występowaniu sytuacji konfliktu interesów. Powyższe działania informacyjne dotyczą dochowywania kryteriów niezależności, jak również posiadanie przez te osoby znaczących pakietów akcji oraz transakcji na nich dokonywanych. Publicznie komunikujemy również:

- incydenty i naruszenia związane z szeroko rozumianymi zrachowaniami nieetycznymi (np. przypadki dyskryminacji, mobbingu),
- incydenty noszące znamiona korupcji lub łapownictwa,
- incydenty i naruszenia związane z utratą danych osobowych.

Powyższe zdarzenia, po zaistnieniu przestępstw określonych w przepisach i w trybie w nich określonych, zgłaszane są właściwym organom administracji (np. Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych), włączając w to organy ścigania (policja, prokuratur). Jest to przejawem nie tylko przestrzegania prawa, ale też, w przypadku działań celowych, zerowej tolerancji dla nieakceptowanych zachowań.



[ESRS: IRO-1] Jako duże przedsiębiorstwo jesteśmy narażeni na wszystkie typowe dla takich organizacji zagrożenia. Zatrudniając kilkaset osób, musimy brać pod uwagę ryzyko występowania w tak dużej społeczności zachowań i postaw nieakceptowalnych z punktu widzenia relacji międzyludzkich. Mowa tu zarówno o ryzyku konfliktu interesów jak również innych incydentów nieetycznych, w tym patologicznych jak mobbing, czy dyskryminacja. W naszej działalności nie można wykluczyć ryzyka nadużyć o charakterze korupcyjnym. Ze względu na specyfikę branży paliwowej, w tym obecną sytuację geopolityczną, jesteśmy zobligowani do zachowania szczególnej ostrożności w zakresie przestrzegania sankcji międzynarodowych i zapewnienia mechanizmów ograniczających ryzyko produktów paliwowych, pochodzących z rynków objętych sankcjami. W 2023 roku wdrożyliśmy procedurę w zakresie sankcji międzynarodowych.

[GOV-1] Aspekty związane z rolą organów zarządzających zostały opisane w sekcji *Nadzór i zarządzanie aspektami ESG*.

ZARZĄDZANIE ETYKĄ I ZGODNOŚCIĄ (COMPLIANCE)

KODEKS ETYKI

[GRI: 2-23, 2-25, 2-26] [ESRS: G1-1] Wdrożony w GK Anwim Kodeks Etyki jest zbiorem zasad postępowania, które powinny być przestrzegane przez wszystkich pracowników i odzwierciedlać wartości firmy we wszystkich aktywnościach biznesowych. Do znajomości Kodeksu Etyki i przestrzegania zawartych w nim zasad i wskazówek postępowania zobowiązany jest każdy, bez względu na zajmowane stanowisko. Kodeks Etyki precyzuje kluczowe normy etyczne i standardy postępowania biznesowego, stanowiąc fundament naszej kultury korporacyjnej. Uzupełnieniem Kodeksu Etyki są wdrożone polityki szczegółowe, które doprecyzowują poszczególne obszary i zagadnienia wyjątkowo wrażliwe z punktu widzenia etycznego takie jak m.in.:

- polityka przeciwdziałania nadużyciom,
- polityka antykorupcyjna,
- polityka gościnności,
- regulamin zarządzania konfliktem interesów,
- procedura informowania o nieprawidłowościach oraz zarządzania incydentami,
- polityka praw człowieka (przyjęta w 2023 roku).



Sam Kodeks Etyki jest materiałem praktycznym, wskazującym rodzaj nieakceptowalnych zachowań oraz właściwe etycznie wybory w sytuacjach niejednoznacznych. Co ważne, w myśl Kodeksu Etyki podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej naruszenie zasad zawartych w Kodeksie Etyki jest niedopuszczalne. Co więcej taka osoba, tzw. sygnalista, podlega ochronie, poczynając już od samego zgłoszenia. Właściwym kanałem dokonywania zgłoszeń dotyczących uzasadnionych podejrzeń przypadków nieprawidłowości jest w pełni anonimowy formularz znajdujący się na dedykowanej stronie internetowej: report.whistleb.com/anwim.

NAJWYŻSZA STARANNOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Kodeks postępowania dla kontrahentów Grupy Kapitałowej Anwim

1. PRZESTRZEGANIE OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA

- 1.1. prawa gospodarczego
- 1.2. prawa antymonopolowego
- 1.3. prawa ochrony konkurencji i konsumentów
- 1.4. prawa o nieuczciwej konkurencji
- 1.5. prawa administracyjnego
- 1.6. prawa budowlanego
- 1.7. prawa karnego i cywilnego
- 1.8. pozostałych przepisów

2. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA ORAZ PRAWA PRACY

- 2.1. poszanowanie godności każdego człowieka
- 2.2. zakaz pracy przymusowej
- 2.3. zakaz pracy nieletnich
- 2.4. zapewnienie godnych warunków pracy
- 2.5. poszanowanie prawa do wypoczynku
- 2.6. poszanowanie prywatności, zakaz dyskryminacji
- 2.7. dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy

3. UCZCIWOŚĆ W BIZNESIE

- 3.1. przeciwdziałanie korupcji
- 3.2. polityka prezentowa
- 3.3. unikanie konfliktów interesu
- 3.4. poszanowanie zasad uczciwej i wolnej konkurencji

4. OCHRONA ŚRODOWISKA

- 4.1. poszanowanie obowiązujących przepisów
- 4.2. minimalizowanie negatywnych skutków prowadzonej działalności na szeroko rozumiane otoczenie przyrodnicze

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC SPOŁECZNOŚCI

- 5.1. poszanowanie dla lokalnej społeczności w której funkcjonują kontrahenci
- 5.2. aktywne działania w sprawach istotnych dla ich najbliższego otoczenia

[GRI: 2-23, 2-25] [ESRS: G1-2]

W 2022 roku wprowadziliśmy **Kodeks Postępowania dla kontrahentów GK Anwim**. Chcemy budować nasz biznes wyłącznie w oparciu o relacje z partnerami, którzy prowadzą swoją działalność zgodnie z najwyższymi standardami. Ma on też wzmocnić budowanie współpracy biznesowej opartej na zasadach poszanowania godności ludzkiej, uczciwości oraz rzetelności handlowej.

Kodeks określa nasze wymagania wobec kontrahentów, ich podwykonawców oraz pozostałych kontrahentów, zarówno krajowych jak i zagranicznych. Najważniejsze z nich odnoszą się do kwestii takich jak:

- przestrzeganie obowiązującego prawa, w tym przepisów dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, prawa pracy, prawa konkurencji, prawa ochrony środowiska, prawa karnego oraz prawa regulującego kwestie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa,
- poszanowanie praw człowieka oraz prawa pracy, w tym m.in. poszanowanie godności każdego człowieka, zakaz pracy przymusowej, zakaz pracy nieletnich, zapewnienie godnych warunków pracy, poszanowanie prywatności, zakaz dyskryminacji, dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy,

- uczciwości w biznesie, w tym przeciwdziałanie korupcji, politykę prezentową, unikanie konfliktów interesu, czy poszanowanie uczciwej i wolnej konkurencji,
- ochrony środowiska, w tym poszanowanie obowiązujących przepisów i minimalizowanie negatywnych skutków prowadzonej działalności na szeroko rozumiane otoczenie przyrodnicze.
- odpowiedzialności wobec społeczności, w tym poszanowania dla lokalnej społeczności, w której funkcjonują kontrahenci oraz aktywnego działania w sprawach istotnych dla ich najbliższego otoczenia.

Każdy nasz kontrahent będący świadkiem naruszenia postanowień Kodeksu związanego z działalnością spółek z GK Anwim może podjąć samodzielnie działania zmierzające do poprawy danej sytuacji, a jeśli to nie pomoże (czy nie wydaje się być wystarczające w odniesieniu do sytuacji i skali zagrożenia), może zgłosić dany przypadek za pośrednictwem naszego kanału do anonimowego zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości. Co ważne, w przypadku, w którym kontrahent nie przestrzegałby któregośkolwiek z zapisów Kodeksu, powinien wdrożyć skuteczne działania naprawcze lub korygujące. Jednocześnie w przypadku naruszeń zasad opisanych w Kodeksie jako Grupa Kapitałowa Anwim zastrzegamy sobie prawo do możliwości zakończenia współpracy biznesowej z danym kontrahentem.



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

[ESRS: G1-1] Jako organizacja nie tolerujemy żadnych form mobbingu lub innego rodzaju przemocy psychicznej w naszym miejscu pracy. Troszczymy się o to, by nasze środowisko pracy było wolne od takich zachowań. Już ponad 10 lat temu jako jedna z nielicznych jeszcze wówczas na rynku firm, przyjęliśmy **Wewnętrzną Politykę Antymobbingową**, która wciąż obowiązuje. Nie tylko definiuje ona mobbing i potępia to zachowanie, ale również zobowiązuje wszystkich pracowników do zapobiegania takim przypadkom w naszej organizacji. Nasza polityka antymobbingowa wyposaża pracowników w narzędzia do identyfikacji

i zgłaszania przypadków mobbingu, wspierając kulturę poszanowania i bezpieczeństwa. Ustanowiona została również Komisja Antymobbingowa, której zadaniem jest wyjaśnienie zasadności skargi w przypadku otrzymania informacji o potencjalnym przypadku mobbingu. Komisja składa się z trzech członków włączając w to: członka zarządu lub dyrektora finansowego, pracownika kadr oraz przedstawiciela pracowników lub osoby zajmującej się bezpieczeństwem i higieną pracy.

Od 2022 roku nasi pracownicy zobowiązani są do przechodzenia szkoleń e-learningowych, które pomogą im w identyfikacji przypadków mobbingu, przeciwdziałaniu temu zachowaniu i zapoznaniu się z zasadami anonimowego przekazywania informacji w sytuacji potencjalnego mobbingu do odpowiednich organów grupy kapitałowej.



RÓWNOŚĆ SZANS I PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

[ESRS: G1-1] Oferujemy zatrudnienie w różnorodnych obszarach biznesowych, przyciągając osoby o zróżnicowanych kompetencjach i zainteresowaniach. Taka sytuacja jest jednym z czynników, który przyciąga do naszej organizacji ludzi ceniących sobie wyzwania, osoby o zróżnicowanych kompetencjach, różnorodnym wykształceniu i profilu zawodowym, jak również w różnym wieku i o odmiennym doświadczeniu. Jest to wartość, w oparciu o którą możemy budować przewagę konkurencyjną. Różne profile, różne spojrzenia, charaktery i temperamenty, ścierając się ze sobą, mogą stać się źródłem nieprzeciętnych pomysłów, ale też niepożądanych napięć i nieporozumień.

Staramy się zapewnić każdej zatrudnianej lub zatrudnionej osobie przyjazne warunki pracy w tak złożonym środowisku. Uwrażliwiamy wszystkich na kwestie związane z niezbywalnym szacunkiem należnym każdej osobie ludzkiej, niezależnym od jej wieku, płci, zajmowanego stanowiska, stażu czy światopoglądu i wyznania. Podejmujemy działania zmierzające do wyeliminowania wszelkich zagrożeń i incydentów, które mogłyby spowodować, że pracownik, czułby się niesprawiedliwie traktowany.



Przez analogię do kryteriów doboru członków Rady Nadzorczej, tak w przypadku rekrutacji pracowników, niezależnie od stanowiska, nieakceptowalne jest różnicowanie kandydatów ze względu na czynniki pozamerytoryczne. Tak samo w przypadku awansów czy decydowania o programach szkoleniowych jest to dla nas temat otoczony szczególną uwagą. Jako pracodawca mamy obowiązek przeciwdziałać jakimkolwiek formom dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na formy zatrudnienia, jak np. zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, pełny lub niepełny wymiar czasu pracy. Dotyczy to zarówno typowej dyskryminacji, jak i zjawiska tzw. dyskryminacji odwróconej.

Mimo wdrożonego systemu anonimowych zgłoszeń, nie notujemy incydentów związanych z dyskryminacją.

Tabela: Przeciwdziałanie dyskryminacji [GRI: 406-1] [ESRS: S1-17] *

Wyszczególnienie	2023	2022	2021
Liczba zidentyfikowanych przypadków dyskryminacji	0	0	0
Liczba skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania problemów przez pracowników w tym obszarze	0	0	0
Łączna kwota grzywn, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów i skarg ujawnionych powyżej	0	0	0

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Jesteśmy dumni z tego, że w naszej organizacji wynagrodzenia kobiet i mężczyzn są praktycznie na tym samym poziomie. Różnice i zmiany wskaźnika rok do roku w latach 2021-2022 w spółce ESPPOL Trade S.A. wynikały z niskiego poziomu zatrudnienia. W 2023 roku ESPPOL Trade S.A. nie zatrudniała pracowników.

Tabela: Stosunek przeciętnego wynagrodzenia kobiety do wynagrodzenia mężczyzny w danej kategorii [GRI: 405-2] [ESRS: S1-16] *

Spółka	2023	2022	2021
Anwim	96%	93%	98%
Esppol Trade	-	85%	136%
The Fuel Company	88%	99%	n/d

Definicja: wskaźnik obliczany jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

Tabela: Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najwyżej wynagradzanej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzeń w spółce (z wyłączeniem osoby najwyżej opłacanej) [GRI: 2-21] [ESRS: S1-16] *

Spółka	2023	2022	2021
Anwim	423%	455%	506%
Espol	0%	286%	214%

* W wynikach pominięto dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC) ze względu na bardzo niewielką skalę zatrudnienia.

Tabela: Godziwe wynagrodzenie [ESRS: S1-10] *

Spółka	2023	2022	2021
Odsetek zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie poniżej poziomu wynagrodzenia godziwego (wynagrodzenia minimalnego) z podziałem na pracowników i nie-pracowników	0%	0%	0%

* W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).



Stawimy zespół pracowników o wszechstronnym i różnicowanym doświadczeniu, szerokich kompetencjach i kwalifikacjach, czego odzwierciedleniem jest różnorodny skład m.in. organów zarządczych. Od wielu lat branża paliwowa, podobnie jak większość sektorów przemysłowych, zdominowana była przez mężczyzn – poczynając od struktury studentów i absolwentów kierunków inżynierskich, na osobach w wieloletnim doświadczeniu w branży kończąc – większość stanowią mężczyźni. Jest to widoczne również na poziomie organów spółek GK Anwim, które zdominowane są przez panów. Wraz z ewoluowaniem sektora, sytuacja ta będzie ulegała zmianie. Zmiany te już zachodzą, ale aby były trwałe, muszą być głębokie, czyli sięgnąć uczelni i kształcenia na kierunkach inżynierskich. Niemniej, mimo corocznych wahań, dobrym prognozą zmian, a przede wszystkim otwartości kultury korporacyjnej GK Anwim, może być to, że udział kobiet na stanowi-

skach kierowniczych był wyższy, niż wśród ogółu zatrudnionych. W 2023 roku udział kobiet na stanowiskach kierowniczych wynosił 33%, przewyższając ich ogólny udział w zatrudnieniu, który wyniósł 29%. Tym samym **na poziomie ogółu kadry zarządzającej udział płci mniej reprezentowanej odzwierciedlałby wartość oczekiwaną dla organów zarządczych. W dłuższej perspektywie, rzesza kobiet pracujących w branży paliwowej i piastujących już dziś stanowiska menedżerskie, będzie gronem coraz bardziej doświadczonym, z którego GK Anwim będzie mogła – w ramach sukcesji – rekrutować wewnętrznie pracowników najwyższego szczebla, w tym potencjalnych członków zarządu czy rad nadzorczych.**



PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I NADUŻYCIOM

[ESRS: G1-1, G1-3] Wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani do postępowania zgodnie z wartościami firmy, w tym do zachowania uczciwości, etyki oraz staranności i rzetelności w interesie całej Grupy. Od strony formalnej aspekty te regulują trzy polityki wewnętrzne:

- Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom,
- Polityka Antykorupcyjna,
- Polityka Gościnności.

Dokumenty te stanowią rozszerzenie i uzupełnienie zapisów Kodeksu Etyki oraz zawierają szczegółowe wytyczne i instrukcje w poszczególnych obszarach. Pierwszy z dokumentów zawiera zasady, wytyczne i instrukcje mające na celu promowanie zachowań, które zapobiegają i wykrywają różne formy nadużyć. Drugi dokument ma na celu zidentyfikowanie obszarów narażonych na ryzyko korupcji i zmniejszenie prawdopodobieństwa jej wystąpienia w Grupie Kapitałowej. Ich uzupełnieniem jest Polityka gościnności, która określa normy i zasady dotyczące przekazywania i otrzymywania prezentów, wyrazów gościnności oraz innych potencjalnych korzyści osobistych. Zawiera również wytyczne i instrukcje mające na celu ograniczenie ryzyka działań i zachowań o charakterze

korupcyjnym. Oczekujemy od wszystkich pracowników, aby unikali sytuacji, które mogą mieć znamiona działań o charakterze korupcyjnym. Nasze podejście w tej kwestii jest bezkompromisowe, a niestosowanie się do regulacji dotyczących przeciwdziałania korupcji może skutkować podjęciem kroków dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub współpracę.

Nasi pracownicy są zobligowani do unikania wszelkich sytuacji, które mogłyby być postrzegane jako korupcyjne. Nie mogą oferować, wręczać, otrzymywać ani namawiać do wręczenia bezpośrednio lub pośrednio korzyści majątkowych, osobistych lub innych w celu wpływu na drugą stronę. Dopuszcza się jedynie wręczenie lub przyjmowanie prezentów lub innych wyrazów gościnności, które są zwyczajowo uznawane w relacjach biznesowych i mają rozsądną wartość, ale tylko w granicach określonych w Polityce gościnności (np. drobne prezenty o symbolicznej wartości materialnej, takie jak kalendarze, notesy, kubki i długopisy firmowe). Niedopuszczalne jest przyjmowanie lub oferowanie prezentów w formie pieniężnej lub ekwiwalentu pieniężnego, niezależnie od ich wartości. Takie prezenty mogą być postrzegane jako niestosowne lub niemoralne, wręczone w zamian za coś lub mogą prowadzić do konfliktu interesów.

Pracownicy nie mogą też podejmować działań, których celem byłoby namówienie osoby pełniącej funkcję publiczną do naruszania przepisów prawa lub udzielenia



Tabela: Przeciwdziałanie korupcji [GRI: 205-1, 205-3] [ESRS: G1-4] *

Wyszczególnienie	2023	2022	2021
liczba i procent jednostek biznesowych, które zostały przeanalizowane pod kątem ryzyka korupcji	3 / 100%	3 / 100%	2 / 100%
liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	0	0	0
liczba incydentów korupcyjnych, w przypadku których doszło do zwolnienia pracowników	0	0	0
liczba nieprzedłużenia lub rozwiązania umowy ze względu na ryzyko korupcji	0	0	0

*W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za łamanie przepisów. Za naruszenie tych regulacji mogą zostać podjęte kroki dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub współpracy.

Każdy pracownik ma obowiązek niezwłocznego informowania Prezesa Zarządu i dyrektora działu audytu i kontroli wewnętrznej Grupy Kapitałowej Anwim o możliwości lub fakcie wystąpienia sytuacji korupcyjnej dotyczącej spółki lub pracownika. Informacja może być przekazana anonimowo zgodnie z procedurą opisaną w Procedurze informowania o nieprawidłowościach i zarządzania incydentami. Dział audytu i kontroli wewnętrznej prowadzi również Rejestr prezentów i wyrazów gościnności, który jest aktualizowany na bieżąco.

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad dotyczących potencjalnych nadużyć za jakie uważamy wszelkie działania lub zaniechania, które mają na celu uzyskanie korzyści majątkowych poprzez nieprawidłowe działania lub nieodpowiednie wykorzystanie środków i zasobów organizacji, w której pracownik jest zatrudniony, przy wykorzystaniu swojego stanowiska. Uważamy, że nadużycia to nie tylko korupcja (czynna i bierna), ale również oszustwa, fałszowanie dokumentów, kradzieże, defraudacja aktywów, składanie fałszywych oświadczeń lub ukrywanie faktów. Wewnętrzne przepisy nie określają minimalnej kwoty, która określałaby nadużycie. Polityka reguluje również zasady zapobiegania,

wykrywania i postępowania w przypadku podejrzenia wykrycia nadużycia.

[GRI: 205-2] Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu stanowią istotny element wpisujący się w komunikację budującą kulturę organizacyjną opartą o etyczne wartości.

Na platformie e-learningowej znajduje się obowiązkowe szkolenie związane z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu.

Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy i współpracownicy są dołączani do tzw. ścieżki onboardingowej, której celem jest zapoznanie nowego pracownika lub współpracownika z obowiązującymi w GK Anwim procedurami i dobrymi praktykami, w tym z procedurą antykorupcyjną.



OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I PRYWATNOŚCI KLIENTÓW

[GRI: 418-1] Jako organizacja wprowadziliśmy rozwiązania wymagane przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych – RODO) oraz Ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Wszelkie wątpliwości i zgłoszenia są analizowane na bieżąco i z należytą starannością.

W 2023 roku odnotowaliśmy 1 incydent i 2 naruszenia danych osobowych. Do UODO zgłoszone zostało 1 naruszenie, ale organ nie wszczął w związku z nim postępowania. W opisywanym okresie nie było również wystąpień ani kontroli ze strony UODO w stosunku do naszej organizacji. W styczniu 2024 roku, tj. już po dacie niniejszego raportu, ale przed jego publikacją, tj., odnotowano 1 naruszenie ochrony danych osobowych.





PRZECIWDZIAŁANIE SYTUACJOM O CHARAKTERZE KONFLIKTU INTERESÓW

[ESRS: G1-1] Chcemy by nasi pracownicy unikali sytuacji konfliktu interesów. W przypadku, gdyby taka sytuacja miała miejsce, pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia właściwych osób w organizacji. Regulamin dotyczący zarządzania konfliktem interesów stanowi uzupełnienie zapisów zawartych w Kodeksie Etyki oraz Procedurze Antykorupcyjnej.

Mając na uwadze konieczność minimalizacji ryzyka powstania ww. sytuacji konfliktowych, wszyscy pracownicy muszą uzyskać pisemną zgodę Prezesa Zarządu danej spółki z GK Anwim, w którym są zatrudnieni, przed podejmowaniem określonych w procedurze działań. Dodatkowo, mają również obowiązek poinformowania Działu Audytu i Kontroli Wewnętrznej o każdym przypadku uzyskania takiej zgody. Pracownicy nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec GK Anwim bez uzyskania stosownych zezwoleń. Zgodnie z Regulaminem niedozwolone jest świadczenie pracy, wykonywanie zleceń, świadczenie usług doradczych czy pełnienie funkcji członków organów korporacyjnych (takich jak zarząd i rada nadzorcza) w firmach prowadzących działalność konkurencyjną wobec GK Anwim. Bez uzyskania stosownych zezwoleń, pracownicy nie powinni podejmo-

wać decyzji dotyczących współpracy z kontrahentem GK Anwim, jeśli osoba blisko związana z pracownikiem jest jego właścicielem, pracownikiem, akcjonariuszem lub udziałowcem. Ponadto, zabronione jest żądanie prywatnych korzyści od kontrahenta w zamian za wywieranie wpływu na podjęcie przez którąkolwiek ze spółek GK Anwim decyzji, która byłaby korzystna dla tego kontrahenta.

Osoba zatrudniona w GK Anwim, która posiada wiedzę o możliwości lub fakcie wystąpienia konfliktu interesów, jest zobowiązana do niezwłocznego powiadomienia o tym fakcie Prezesa Zarządu danej spółki z GK Anwim oraz dyrektora działu audytu i kontroli wewnętrznej. Można to zrobić również anonimowo zgodnie z procedurą informowania o nieprawidłowościach i zarządzania incydentami.

Dział audytu i kontroli wewnętrznej prowadzi na bieżąco rejestr dodatkowej aktywności pracowników GK Anwim, który obejmuje m.in. członków zarządów oraz osoby w randze dyrektorów spółek z GK Anwim.

ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE PUBLICZNE

[GRI: 415-1] [ESRS: G1-5] Angażujemy się w życie branży paliwowej, poprzez wspólne kształtowanie kierunków jej rozwoju. Robimy to w sposób maksymalnie transparentny, z zachowaniem najwyższych standardów etycznych. Bierzymy udział w konsultowaniu proponowanych zmian prawnych lub tworzeniu ich propozycji poprzez organizacje branżowe, których jesteśmy członkiem. Podmioty te stanowią swoistą platformę dialogu dla konkurujących ze sobą przedsiębiorstw. Bieżące spotkania i rozmowy pozwalają osiągnąć konsensus, definiować wspólne cele i podejmować działania będące odpowiedzią na wspólne wyzwania.

Jesteśmy organizacją apolityczną i nie wspieramy w jakikolwiek sposób żadnej partii, ani innej organizacji politycznej. Unikamy włączania nas w spory, które mogą mieć zabarwienie polityczne i stawiać nas po którejś ze stron wspomnianego sporu.

Zachowując apolityczność, szanujemy prawo naszych pracowników do posiadania własnych poglądów, w tym poglądów politycznych. Jednocześnie piętnujemy wszelkie formy dyskryminacji kogokolwiek za posiadany światopogląd. Szanujemy zaangażowanie naszych pracowników w życie publiczne, niezależnie od charakteru tej działalności, o ile tylko nie narusza ona prawa, ani nie sugeruje, że działają oni w imieniu GK Anwim.

Tabela: Wsparcie partii politycznych [GRI: 415-1] [ESRS: G1-5] *

	2023	2022	2021
Całkowita wartość pieniężna finansowych i rzeczowych darowizn na cele polityczne wniesionych bezpośrednio i pośrednio przez organizację	0 zł	0 zł	0 zł

*W wynikach za 2022 i 2023 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

[GRI 2-28] Członkostwo w organizacjach

Jak Grupa Kapitałowa Anwim jesteśmy m.in. członkiem:

POPIHN

Polskiej Organizacji Przemysłu i Handlu Naftowego (POPIHN)

**POLSKIE
STOWARZYSZENI
ESG**

Polskiego Stowarzyszenia
ESG (PS ESG)

**POLSKA
IZBA
PALIW
PŁYNNYCH**

Polskiej Izby Paliw Płynnych
(PIPP)

**STOWARZYSZENIE
POLSKA GRUPA
CARAVANINGOWA**

Stowarzyszenia Polska Grupa
Caravanningowa (PGC)

pspa

Polskiego Stowarzyszenia
Paliw Alternatywnych (PSPA)

**INTERNATIONAL FORECOURT
IFSF
STANDARDS FORUM™**

International Forecourt Standards
Forum (IFSF)[®] – Essex
Wielka Brytania

PRAKTYKI PŁATNICZE

[ESRS G1-6] Nasze zobowiązania handlowe, co do zasady, regulujemy zgodnie z terminami zapisanymi w umowach i wynikającymi z wystawionych faktur. Sporadyczne opóźnienia w płatności są związane z reklamacjami lub nieotrzymaniem kompletnych dokumentów w terminie. Z kolei same zapisy umowne dotyczące terminów płatności, kształtowane są z poszanowaniem przepisów w tym zakresie.



SYSTEM INFORMOWANIA O NIEPRAWIDŁOŚCIACH I ZARZĄDZANIA INCYDENTAMI

[GRI: 2-16, 2-25] [ESRS S1-3, S2-3, S3-3, S4-3] System informowania o nieprawidłowościach oraz zarządzania incydentami został wdrożony w GK Anwim w celu monitorowania incydentów, podejmowania działań z nimi związanych oraz ustanowienia minimalnych standardów ochrony osób zgłaszających. Procedura ta wypełnia również obowiązek określony w art. 53 ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (Dz.U. z 2023 r. poz. 1124). Umożliwia anonimowe zgłoszenia przez tzw. sygnalistów, czyli pracowników lub inne osoby wykonujące czynności na rzecz naszej Grupy, faktycznych lub chociażby potencjalnych działań lub zaniechań, do których doszło lub prawdopodobnie dojdzie, jak również próby ukrycia takich działań. Chodzi m.in. o naruszenia przepisów o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, przepisów indywidualnego lub zbiorowego prawa pracy, procedur antykorupcyjnych, przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, ale też o wszelkie innego rodzaju naruszenia lub nieprawidłowości, dotyczące GK Anwim. Zgodnie z procedurą

każdy pracownik lub osoba wykonująca czynności na naszą rzecz może przekazać informacje ustnie podczas bezpośredniego spotkania, telefonicznie wskazanemu koordynatorowi, pisemnie (korespondencyjnie) lub poprzez anonimowy formularz dostępny na stronie report.whistleb.com/anwim.

Informacje zawarte w zgłoszeniu oraz czynności podejmowane w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego objęte są poufnością i nie mogą być ujawniane poza zakresem niezbędnym do przeprowadzenia procedury wyjaśniającej oraz wypełnienia obowiązków wynikających z regulacji. Jednocześnie sygnaliści objęci są naszą ochroną przed ewentualnymi próbami odwetu, działaniami o charakterze represyjnym lub wpływającymi na pogorszenie ich sytuacji prawnej lub faktycznej.

Wszystkie zgłoszone incydenty są odnotowywane w specjalnie prowadzonym w tym celu rejestrze zgłoszeń o incydentach, a osoby uczestniczące w danym postępowaniu wyjaśniającym są zobowiązane działać zgodnie z zasadami poufności, bezstronności, obiektywizmu, wnikliwości oraz szybkości postępowania.

Indeks GRI

Oświadczenie dotyczące wykorzystania GRI Standards Grupa Kapitałowa Anwim opracowała raport zgodnie z („in accordance”) GRI Standards za okres od 01.01.2023 do 31.12.2023.

Wykorzystany standard GRI 1: GRI 1: Foundation 2021

Obowiązujące standardy sektorowe GRI: „GRI 11: Oil and Gas Sector 2021”

GRI Standard	Ujawnienie	Lokalizacja w raporcie	Pominięcie			GRI Sector Standard
			Pominięty wymóg	Powód	Wyjaśnienie	
PODSTAWOWE UJAWNIENIA (GENERAL DISCLOSURES)						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dane organizacyjne	11				
	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	11				
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	11				
	2-4 Przeformułowanie informacji	11				
	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	11				
	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowymi	6, 19, 26, 28				
	2-7 Pracownicy	65				
	2-8 Współpracownicy, nie będący pracownikami	65				
	2-9 Governance structure and composition	13				
	2-10 Mianowanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	15				
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	13				
	2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania skutkami wpływu na otoczenie	15				
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie skutkami wpływu na otoczenie	15				
	2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	15				
	2-15 Konflikty interesów	91				
	2-16 Komunikowanie kwestii krytycznych	100				
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	15				
	2-18 Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	15				
	2-19 Polityka wynagrodzeń	15				
	2-20 Proces ustalania wynagrodzenia	15				
	2-21 Wskaźnik wysokości wynagrodzeń (total comensation)	95				
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3				

GRI 2: General Disclosures 2021	2-23 Polityki	93, 95			
	2-24 Wpływ polityk na relacje z otoczeniem	16			
	2-25 Procesy mające na celu usuwanie skutków negatywnego oddziaływania	93, 95, 100			
	2-26 Mechanizmy poszukiwania rozstrzygnięć wątpliwości oraz zgłaszania nieprawidłowości	95			
	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami	83, 84			
	2-28 Członkostwo w organizacjach	99			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	29			
	2-30 Układy zbiorowe pracy	64			

ASPEKTY ISTOTNE (MATERIALNE)

GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych	33			
	3-2 Lista aspektów materialnych	34			

ISTOTNY ASPEKT: EMISJA GAZÓW CIEPLARNIANYCH

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	38, 48			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Zużycie energii przez organizację	46			
	302-2 Zużycie energii na zewnątrz organizacji	42			
	302-3 Efektywność energetyczna	46			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	47			
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	47			
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	47			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	47			

ISTOTNY ASPEKT: ADAPTACJA DO ZMIAN KLIMATU, ODPORNOŚĆ MODELU BIZNESOWEGO, TRANSFORMACJA KU GOSPODARCE ZRÓWNOWAŻONEJ

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	38, 48			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2 Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	38, 48			
GRI 305: Emissions 2016	305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	40, 43, 44, 46			

ISTOTNY ASPEKT: EMISJE DO POWIETRZA

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	76, 80, 83			
GRI 305: Emissions 2016	305-7 Emisje tlenków azotu, tlenków siarki i innych znaczących emisji do powietrza	-	GK Anwim nie prowadzi pomiarów dotyczących emisji tlenków azotu, tlenków siarki i innych znaczących emisji do powietrza.		
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Ocena wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo istotnych kategorii produktów i usług	76, 80, 83			

ISTOTNY ASPEKT: BIORÓŻNORODNOŚĆ

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	55			
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Zakłady będące własnością, wynajmowane, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi	55			
	304-2 Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	55			
	304-3 Siedliska chronione lub zrewitalizowane	-	Ograniczone oddziaływanie modelu biznesowego GK Anwim na bioróżnorodność (jedynie sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobywania i przerobu ropy naftowej) oraz brak lokalizacji na terenach cennych przyrodniczo, czyni wskaźnik niematerialnym.		
	304-4 Gatunki ujęte w czerwonej księdze międzynarodowej unii ochrony przyrody i jej zasobów i na krajowych listach gatunków chronionych z siedliskami na obszarach podlegających oddziaływaniu zakładów	-			

ISTOTNY ASPEKT: **GOSPODARKA ODPADOWA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	59			
GRI 306: Waste 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z nimi	59	<i>Ograniczona istotność dla modelu biznesowego GK Anwim na bioróżnorodność (jedynie sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia i przerobu ropy naftowej).</i>		
	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem środowiskowym wytwarzanych odpadów	59			
	306-3 Wytworzone odpady	59			
	306-4 Odpady przekazane do odzysku i powtórnego wykorzystania	59			
	306-5 Odpady przekazane do zagospodarowania	59			

ISTOTNY ASPEKT: **GOSPODARKA WODNO-ŚCIEKOWA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	54	<i>Ograniczona istotność dla modelu biznesowego GK Anwim na bioróżnorodność (jedynie sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia i przerobu ropy naftowej).</i>		
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Wpływ na zasoby wodne, jako na zasoby wspólne.	54			
	303-2 Zarządzanie oddziaływaniem związanym ze zrzutem wody	54			
	303-3 Łączny pobór wody wg źródła	54			
	303-4 Gospodarka ściekowa	54			
	303-5 Konsumpcja wody	54			

ISTOTNY ASPEKT: **STRATEGIE WYJŚCIA Z DANEGO OBSZARU**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	-	<i>GK Anwim nie wycofuje się obecnie i nie planuje wycofywać z żadnej z prowadzonych działalności, z którymi wiązałyby się zwolnienia grupowe. Jednocześnie w odniesieniu do kwestii związanych ze zwolnieniami, kieruje się przepisami Prawa pracy.</i>		
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi	-			
GRI 404: Training and Education 2016	404-2 Programy rozwoju umiejętności pracowniczych i kształcenia wspomagającego okresy przejściowe	-			

ISTOTNY ASPEKT: **ZARZĄDZANIE INCYDENTAMI KRYTYCZNYMI**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	55			
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-3 Znaczące wycieki	55			

ISTOTNY ASPEKT: **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	71			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP)	71			
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	71			
	403-3 Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	71			
	403-4 Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja nt. bezpieczeństwa i higieny pracy	71			
	403-5 Szkolenia z zakresu BHP	71			
	403-6 Promocja zdrowia	71			
	403-7 Prewencja BHP i łagodzenie zagrożeń w kontekście relacji biznesowych	71			
	403-8 Pracownicy objęci systemami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	71			
	403-9 Wypadki przy pracy	72			
	403-10 Choroby zawodowe	71			

ISTOTNY ASPEKT: **WARUNKI ZATRUDNIENIA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	62			
-----------------------------	-------------------------	----	--	--	--



GRI 401: Employment 2016	401-1 Nowi pracownicy i rotacja zatrudnienia	66			
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	63			
	401-3 Urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie	67			
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi	-	Zgodnie z przepisami Prawa pracy.		
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	69			
	404-2 Programy rozwoju umiejętności pracowniczych i kształcenia wspomagającego okresy przejściowe	69			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych	16			
	414-2 Negatywny wpływ społeczny w łańcuchu wartości i podjęte w związku z tym działania	16			

ISTOTNY ASPEKT: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I RÓWNOŚĆ SZANS

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	62			
GRI 202: Market Presence 2016	202-2 Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	63			
GRI 401: Employment 2016	401-3 Urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie	67			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	69			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	13, 14, 65			
	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	94			
GRI 406: Nondiscrimination 2016	406-1 Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	94			

ISTOTNY ASPEKT: PRACA NIEWOLNICZA I PRZYMUSOWA

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	26			
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Zakłady i dostawcy obciążeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej	26, 28,			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych	16			

ISTOTNY ASPEKT: WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I SPORÓW ZBIOROWYCH

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	26			
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych	26, 28			

ISTOTNY ASPEKT: WPLYW EKONOMICZNY

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	84			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	-	Szczegółowe dane uwzględniane we wskaźniku znaleźć można w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Anwim. Dlatego też pominięto ich powtórne prezentowanie.		
GRI 202: Market Presence 2016	202-2 Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	85			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Inwestycji w infrastrukturę i wsparte usługi	84			
	203-2 Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	84			
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	85	GK Anwim nie prowadzi takich pomiarów		

ISTOTNY ASPEKT: **SPOŁECZNOŚCI LOKALNE**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze		86			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Zakłady z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami oddziaływania i programami rozwoju		86			
	413-2 Zakłady mające znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne		86			

ISTOTNY ASPEKT: **PRAWA DO ZIEMI I ZASOBÓW**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	-		Specyfika modelu biznesowego GK Anwim (sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia i przerobu ropy naftowej) czyli aspekt niematerialny. Do tego korzystanie ze sprawdzonych dostawców, m.in. notowanych w WIG-ESG, minimalizuje ryzyko w łańcuchu dostaw.		
-----------------------------	-------------------------	---	--	--	--	--

ISTOTNY ASPEKT: **PRAWA LUDNOŚCI RDZENNEJ**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	-		Specyfika modelu biznesowego GK Anwim (sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia i przerobu ropy naftowej) czyli aspekt niematerialny. Do tego korzystanie ze sprawdzonych dostawców, m.in. notowanych w WIG-ESG, minimalizuje ryzyko w łańcuchu dostaw.		
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Przypadki naruszenia praw ludności rdzennej	-				

ISTOTNY ASPEKT: **PRAWA LUDNOŚCI RDZENNEJ**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	-		Specyfika modelu biznesowego GK Anwim (sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia i przerobu ropy naftowej) oznacza brak ekspozycji na ryzyko np. w relacjach z ludnością rdzenną krajów, w których prowadzone jest wydobycie. Praca personelu ochrony w przypadku GK Anwim wiąże się z ochroną obiektów (np. stacji paliw). Zadania te wykonywane są jednak przez duże, renomowane firmy ochroniarskie, które gwarantują zachowanie odpowiednich standardów m.in. w zakresie poszanowania praw człowieka. Dlatego też aspekt można uznać za niematerialny.		
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Personel ochrony przeszkolony w zakresie polityk lub procedur związanych z prawami człowieka	-				

ISTOTNY ASPEKT: **ZACHOWANIA ANTYRYNKOWE**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze		84			
GRI 206: Anticompetitive Behavior 2016	206-1 Kroki prawne podjęte wobec organizacji w związku z naruszeniami zasad wolnej konkurencji, praktykami monopolistycznymi		84			

ISTOTNY ASPEKT: **PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze		96			
GRI 205: Anticorruption 2016	205-1 Zakłady ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji		96			
	205-2 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym		97			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania		96			

ISTOTNY ASPEKT: **PLATNOŚCI DO BUDŻETU PAŃSTWA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	85			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	-	<i>Szczegółowe dane uwzględniane we wskaźniku znaleźć można w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Anwim. Dlatego też pominięto ich powtórne prezentowanie.</i>		
	201-4 Wsparcie finansowe otrzymane od rządu	85			
GRI 207: Tax 2019	207-1 Podejście do podatków	85			
	207-2 Zarządzanie w kwestiach podatkowych, kontrola i zarządzanie ryzykiem	85			
	207-3 Zaangażowanie zainteresowanych stron i zarządzanie obawami związanymi z podatkami	85			
	207-4 Sprawozdawczość w podziale na kraje	85			

ISTOTNY ASPEKT: **ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE POLITYCZNE**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	99			
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Zaangażowanie polityczne	99			

ISTOTNY ASPEKT: **BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTÓW**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	76, 83			
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Ocena wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo istotnych kategorii produktów i usług	76, 80, 83			
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Wymogi dotyczące informacji i etykietowania produktów i usług	83			

Standard	Wskaźnik (ujawnienie)*	Strona
ESRS S1 Właśni pracownicy	S1-1 – Polityki związane z własną siłą roboczą	61, 62
	S1-2 – Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania	64
	S1-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	100
	S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracownikach oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	62, 68, 69, 73
	S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	61
	S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki	65, 66
	S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	62
	S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	64
	S1-9 – Wskaźniki różnorodności	14, 65, 66
	S1-10 – Odpowiednie płace	95
	S1-11 – Ochrona socjalna	67
	S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami	65
	S1-13 – Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	68, 69
	S1-14 – Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	71, 72
	S1-15 – Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	67
	S1-16 – Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	94, 95
	S1-17 – Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka	94

ESRS S3 Dotknięte społeczności	S3-1 – Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	86
	S3-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z dotkniętymi społecznościami	86
	S3-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez dotknięte społeczności	100
	S3-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z dotkniętymi społecznościami, a także skuteczność tych działań i podejść	86
	S3-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	86
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	S4-1 – Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	74, 76, 80, 83
	S4-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	74
	S4-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	83, 100
	S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	76, 80
ESRS G1 Prowadzenie działalności gospodarczej	G1-1 – Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna	91, 92, 93, 94, 96, 98
	G1-2 – Zarządzanie stosunkami z dostawcami	29, 93,
	G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	96
	G1-4 – Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	96
	G1-5 – Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	99
	G1-6 – Praktyki płatnicze	100

Oświadczenie Zarządu

Niniejszy raport został sporządzony i zatwierdzony do publikacji w dniu 5 sierpnia 2024 roku.

Rafał Pietrasina

prezes zarządu Anwim S.A.

Paweł Grzywaczewski

członek zarządu Anwim S.A.

Andrzej Kondys

członek zarządu Anwim S.A.

Artur Krzyk

członek zarządu Anwim S.A.

Zbigniew Łapiński

członek zarządu Anwim S.A.



Słownik

Biopaliwo – stałe, płynne lub gazowe paliwa produkowane z biomasy, czyli materii organicznej zawartej w żywych organizmach.

Bioremediacja – sposób usuwania zanieczyszczeń dokonanych substancjami ropopochodnymi – głównie z gleby i wód podziemnych – za pomocą żywych mikroorganizmów.

Depresator – specjalnie dobrane związki organiczne zapobiegające łączeniu się kryształków parafiny w silnikach diesla.

ESRS – Europejskie Standardy Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (European Sustainability Reporting Standards)

Inhibitor – substancja chemiczna powodująca zmniejszenie szybkości reakcji chemicznej.

Interesariusz (inaczej: grupy interesu; ang. *stakeholders*) – osoba lub grupa osób zainteresowana jakimikolwiek decyzjami lub działaniami organizacji

LNG – ciekły gaz ziemny (ang. liquefied natural gas)

OZE – odnawialne źródła energii

Rekuperacja – rodzaj wentylacji mechanicznej z odzyskiem ciepła, która wymienia „zużyte” powietrze na świeże powietrze zewnętrzne.

Ryzyko – niepewne zdarzenie lub grupa zdarzeń, które, jeśli zajdą, będą miały wpływ na osiągnięcie zdefiniowanych celów biznesowych w sposób negatywny (zagrożenie) lub pozytywny (szansa).

System Zarządzania Ryzykiem – (ang. ERM), system zarządzania mający na celu ograniczenie negatywnego wpływu ryzyka na działalność danej jednostki.

Ślad węglowy organizacji – suma emisji gazów cieplarnianych uwalnianych do atmosfery w określonym czasie przez daną organizację.

Zrównoważony rozwój – rozwój, który zaspokaja potrzeby obecne, nie zagrażając możliwościom zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń.

