



moya

caffemoya

Grupa Kapitałowa Anwim
Raport niefinansowy



SPIS TREŚCI

List Prezesa 3

O GK Anwim 4

Model biznesowy	8
Otwartość na interesariuszy	11
Łańcuch dostaw	13

Zielona transformacja GK Anwim 14

Plan rozwoju	15
Początki	15
Czas na zmiany	15
Transformacja biznesowa GK Anwim	16
MOYA elektromobilność	17
Produkcja energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (OZE)	18
Rozwój aplikacji mobilnej MOYA	19
Przyszłość jest już dziś!	21



Grupa Kapitałowa Anwim a środowisko naturalne 22

Wpływ na klimat	23
Ślad węglowy produktów	23
Transformacja gospodarki a transformacja modelu biznesowego	24
Zapotrzebowanie na energię i jej oszczędność	25
Ślad węglowy prowadzonej działalności i sprzedawanych paliw	28
Ochrona bioróżnorodności	30
Gospodarka wodno-ściekowa	31
Surowce i materiały	32
Materiały opakowaniowe	32
Ekologiczne środki czystości i bioremediacja	33
Gospodarka odpadami	33
Biuro i materiały biurowe	33
Ekologiczne naczynia na naszych stacjach	33

Grupa Kapitałowa Anwim a ludzie 34

Kompleksowe spojrzenie	35
Zróznicowana sieć stacji dopasowana do oczekiwań	36
Dostępność paliw	38
Przyjazne miejsce	39
Wygoda w ruchu międzynarodowym dzięki TFC	40
Bezpieczeństwo produktów dla życia i zdrowia ludzi	41
Rzetelna informacja	41
Ochrona danych osobowych i prywatności klientów	41
Pracownicy	42
Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia	42
Proces rekrutacji	46
Szkolenia i rozwój	47
BHP i profilaktyka zdrowotna	48
Przyjazne biuro	50
Układy zbiorowe pracy i strona społeczna	50
Otoczenie społeczno-gospodarcze	51
Rynek i konkurencja	51
Wkład w życie gospodarcze	51
Zaangażowanie w życie publiczne	53
Bycie dobrym i potrzebnym sąsiadem	54
Pomoc potrzebującym i wyrównywanie szans	54
Sponsoring	57

Grupa Kapitałowa Anwim a ład zarządczy 59

Ład korporacyjny	60
Zarządzanie etyką i zgodnością (compliance)	64
System zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej	70
Nowoczesna infrastruktura IT w zarządzaniu	71

O raporcie 72

Parametry raportu	73
Analiza materialności i proces definiowania treści raportu	73
Oświadczenie zarządu	75

Indeks GRI 76

Lista wskaźników ESRS 82

Słownik 84

LIST PREZESA

[GRI: 2-22]



Szanowni Państwo,

Z radością i satysfakcją prezentuję Państwu drugi – w historii Grupy Kapitałowej Anwim – raport niefinansowy. Stanowi on podsumowanie działalności naszej organizacji w 2022 roku w perspektywie oddziaływania naszej firmy, w szczególności na otoczenie gospodarcze, społeczne i środowiskowe.

Ubiegły rok był dla nas wyjątkowy. Z jednej strony mierzyliśmy się z wyzwaniem rynkowymi, które wiązały się z wychodzeniem z okresu pandemii, a z drugiej, ze skutkami wojny w Ukrainie. Szczególnie konflikt za wschodnią granicą przyczynił się do znacznego rozchwiania i niepokoju na rynkach. Udało nam się jednak zapewnić ciągłość funkcjonowania naszej

działalności zapewniając podaż paliw i innych towarów na naszych stacjach. Świadomi trudnej sytuacji naszych wschodnich sąsiadów włączyliśmy się w dzieło pomocy osobom poszkodowanym w wyniku wojny, przekazując darowizny pieniężne oraz rzeczowe.

Trudna sytuacja geopolityczna przyczyniła się również do zmian kierunków importu paliw. Nowa rzeczywistość dla branży paliwowej to rynki Europy Zachodniej oraz Północnej. Decyzje biznesowe nie były jedynymi podjętymi przez kadrę zarządzającą, w odniesieniu do aktualnej sytuacji międzynarodowej.

Pomimo wyzwań nie zwolniliśmy tempa naszego rozwoju. W 2022 roku, niejako na jubileusz

30-lecia istnienia firmy Anwim, otworzyliśmy czterystą stację w barwach MOYA. W ten sposób, biorąc pod uwagę zagęszczenie sieci stacji paliw, weszliśmy do ścisłej czołówki polskiego rynku. Kolejnym ważnym wydarzeniem było przejście holenderskiej spółki The Fuel Company, operatora międzynarodowych kart flotowych. Dzięki tej akwizycji udało nam się rozszerzyć naszą ofertę dla klientów biznesowych poza granice kraju. To jednak nie koniec ścieżki naszego rozwoju, ponieważ podtrzymujemy nasz strategiczny plan, a zarazem zobowiązanie wobec klientów i rynku dotyczące dalszego rozbudowywania sieci – minimum 500 stacji na koniec 2024 roku.

Pojawia się zatem pytanie – co dalej? Odpowiedzią są szerokokorozumiane działania proekologiczne, które pozwolą nam pokonać drogę do nisko-, a następnie zero- emisyjności.

W ciągu najbliższych lat chcemy przekształcić się w koncern multienergetyczny, który zaoferuje naszym klientom szeroki wachlarz nośników energii, nie tylko paliw płynnych. Zdajemy sobie sprawę, że największą wartością jaką mamy, są nasi klienci – zarówno hurtowi, flotowi, franczyzobiorcy, jak i detaliczni. To właśnie dla nich planujemy rozszerzyć naszą ofertę m.in. o sprzedaż energii elektrycznej pochodzącej w 100% z OZE wodór, LNG oraz szereg innych usług dodatkowych.

Mówiąc o zmianach strategicznych i dużych inwestycjach, nie zapominamy o codziennej pracy na rzecz dobra wspólnego. Konsekwentnie rozwijamy nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój poprzez pracę organiczną, zmianę przyzwyczajzeń i współpracę z wieloma podmiotami, wspólnie z którymi dążymy do realizacji zadań z zakresu ESG.

Dbając o nasze środowisko naturalne, po raz pierwszy publikujemy raport wyłącznie w wersji elektronicznej. Zachęcamy do korzystania z publikacji i szerokiego dzielenia się nią z różnorodnym gronem interesariuszy.

Życzę Państwu dobrej i interesującej lektury! Z wyrazami szacunku,

Rafał Pietrasina
Prezes zarządu Anwim S.A.
spółki dominującej w GK Anwim

Podziękowania

Tegoroczny raport niefinansowy GK Anwim jest wynikiem prac wielu osób ze spółek należących do GK Anwim. Dlatego też kieruję podziękowania do wszystkich osób pośrednio i bezpośrednio zaangażowanych w proces przygotowania niniejszej publikacji. Dziękuję, że poświęciliście swój cenny czas.

O GK Anwim

Model biznesowy	8
Otwartość na interesariuszy	11
Łańcuch dostaw	13

O GK ANWIM

[GRI: 2-6, 2-1] [ESRS: SBM-1] Grupa Kapitałowa Anwim jest jednym z większych i najszybciej rozwijających się podmiotów na rynku paliwowym w Polsce. Zajmujemy się sprzedażą hurtową oraz dystrybucją paliw na terenie całego kraju. Jednym z podstawowych atutów naszej Grupy jest niezawodny system zaopatrzenia opierający się na korzystaniu z infrastruktury logistycznej krajowych dostawców paliw.

Obecnie GK Anwim – w ramach handlu hurtowego – współpracuje na stałe z ponad 700 firmami. Są to obecne na polskim rynku kluczowe koncerny oraz mniejsi odbiorcy: stacje benzynowe, firmy transportowe, a także zakłady przemysłowe i produkcyjne.

Podstawową działalnością GK Anwim jest rozwój sieci stacji paliw MOYA, której jesteśmy właścicielem.

Sieć MOYA, na dzień dzisiejszy składa się już z ponad 400 stacji. Nasze obiekty zlokalizowane są na terenie całej Polski: zarówno w większych miastach i mniejszych miejscowościach, przy drogach krajowych, ekspresowych oraz lokalnych.

Są to nowoczesne i funkcjonalne stacje paliw o najwyższym poziomie obsługi klienta.

MOYA, jako jedyna sieć stacji paliw w kraju rozwija równolegle trzy typy tychże stacji. Posiadamy stacje obsługowe wyposażone w koncept kawiarniano-gastronomiczny Caffè MOYA oraz przystacjny 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*:

* stan na 31 grudnia 2022.



Ponad **30** lat doświadczenia w branży paliwowej



Przeszło **400** stacji paliw w sieci MOYA / w tym 124 stacji własnych



444 osoby zatrudnione w spółkach GK Anwim

HISTORIA



NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Rok 2022:

**Lista 500 „Rzeczpospolitej”.**

Anwim S.A. ułokował się na 94 miejscu na liście 500 Największych Firm Rzeczpospolitej, przygotowanej przez dziennik „Rzeczpospolita” (oznacza to awans o 18 pozycji w stosunku do zestawienia z 2021 roku).

**Najlepsze Polskie Marki – TOP 200 Forbes.**

Marka MOYA została sklasyfikowana na 32 miejscu wśród najcenniejszych polskich marek w rankingu miesięcznika „Forbes”.



Anwim S.A. zajął 27 miejsce w rankingu największych polskich spółek Wprost „TOP 200”.



Nagroda „Najbardziej Wiarygodny w Polskiej Gospodarce 2021”. Przyznana w 2022 roku podczas trzeciej edycji gali agencji informacyjnej ISB News. Nagroda przyznawana jest firmom i instytucjom, które prowadzą swoją działalność w sposób transparentny, uczciwy wobec kontrahentów i partnerów oraz hołdują zasadom społecznej odpowiedzialności biznesu.

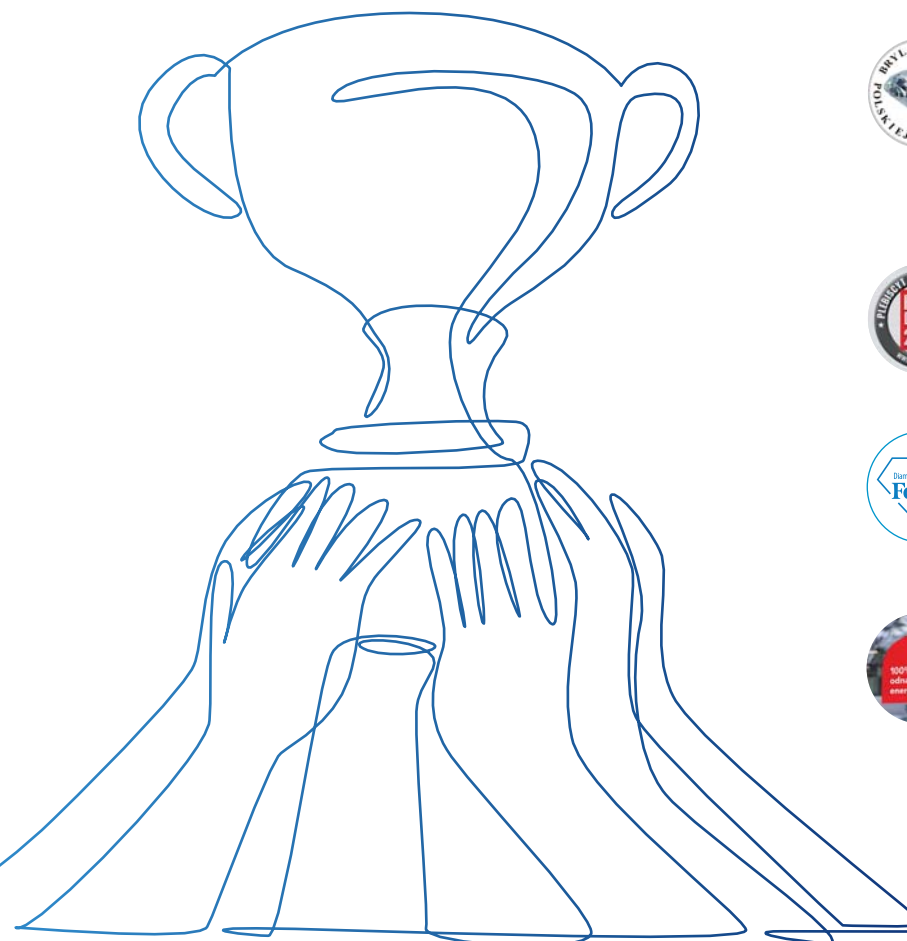


Firma z dobrą energią 2022. Certyfikat przyznany przez firmę Axpo, który gwarantuje, że 100% energii wykorzystywanej przez Anwim S.A. pochodzi ze źródeł odnawialnych.

Rok 2021:

**Najlepsze Polskie Marki – TOP 200 Forbes.**

Marka MOYA została sklasyfikowana na 30. miejscu w rankingu miesięcznika „Forbes” „Najlepsze polskie marki”. Zestawienie uwzględnia wartość finansową marek, a także ich pozycję w swoich branżach. Wysoka pozycja sieci MOYA w tej klasyfikacji jest kolejnym potwierdzeniem dynamicznego wzrostu siły marki na rynku



Laur Klienta. Anwim S.A., uzyskał tytuł Laur Klienta Grand Prix 2021 w kategorii „Paliwa”. Wyróżnienie oznacza, że marka MOYA cechuje się wieloletnią lojalnością respondentów, którzy oddają na markę swoje głosy. Jest to również dowód na zwiększający się zasięg i rozpoznawalność stacji paliw w niebiesko-czerwonych barwach.

**Brylanty Polskiej Gospodarki.**

Anwim S.A. został sklasyfikowany na 123. miejscu w zestawieniu „Brylanty polskiej gospodarki 2020”. Pozycja w rankingu jest odzwierciedleniem wartości rynkowej przedsiębiorstwa.



FLEET Derby. Aplikacja mobilna dla kierowców flotowych MOYA Firma została uhonorowana wyróżnieniem w plebiscyście branży transportowej – Fleet Derby.



Diamenty Forbesa. Anwim S.A. zanotował kolejny awans na liście „Diamentów Forbesa”. W tegorocznym rankingu został sklasyfikowany na 25. miejscu listy regionalnej w kategorii dużych spółek.



Firma z dobrą energią 2021. Certyfikat przyznany przez firmę Axpo, który gwarantuje, że 100% energii wykorzystywanej przez Anwim S.A. pochodzi ze źródeł odnawialnych.

MODEL BIZNESOWY

[GRI: 2-6] [ESRS: SBM-1] GK Anwim zajmuje się zarówno **detaliczną, jak i hurtową sprzedażą 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 całego kraju. GK Anwim dysponuje własną flotą autocystern, za pomocą której realizowany jest transport paliw płynnych na terenie Polski.

Zakupiona w 2022 roku spółka The Fuel Company¹, będąca **emitentem i operatorem kart paliwowych**, pozwala oferować użytkownikom programu flotowego MOYA firma możliwości tankowania w całej Europie. Nasi klienci mogą również szybko i bezproblemowo rozliczać opłaty drogowe i zwroty podatku VAT oraz akcyzy za paliwo zakupione za granicą.

W maju 2022 roku Anwim S.A. uzyskał koncesję (OPZ) na obrót paliwami płynnymi z zagranicą.



Dołączyliśmy do grona członków Polskiego Stowarzyszenia ESG

[GRI: 2-28] Jako Anwim S.A. dołączyliśmy do Polskiego Stowarzyszenia ESG. Organizacja ta zrzesza liderów zrównoważonej transformacji:

- firmy,
- organizacje,
- instytucje,
- jednostki samorządu terytorialnego.

Ideą stowarzyszenia jest to, aby każdy z jej członków aktywnie wdrażał idee ESG, działał w duchu zrównoważonego rozwoju i poszanowania środowiska naturalnego, dbając jednocześnie o ład korporacyjny i swoich pracowników. Stowarzyszenie stwarza pole do kooperacji, wymiany myśli i wspólnego rozwoju.

Członkostwo w stowarzyszeniu oznacza dla nas również dostęp do najnowszej wiedzy legislacyjnej, raportów oraz analiz związanych z tematyką zrównoważonego rozwoju,

jak i możliwość udziału w debatach i opiniowania projektów ustaw, które mogą mieć wpływ na środowisko biznesowe, w którym działamy. Przedstawiciele spółki wchodzi także w skład Rady Innowatorów ESG – gremium złożonego z praktyków polskiego biznesu, którzy wyróżniają się wiedzą i działaniem na rzecz rozwoju ESG zarówno w swoich organizacjach jak i w Polsce. Firmy wspierają przedstawiciele ośrodków naukowych, instytucji publicznych i branżowych, ekonomiści, eksperci rynkowi i akademicy.

Sformalizowanie członkostwa nastąpiło już w 2023 roku.

Więcej online:



¹ Pełna nazwa TFC POWER Holding BV (do 22 grudnia 2022 r. The Fuel Company Holding BV).

SPRZEDAŻ DETALICZNA PALIW

Stacje paliw MOYA obecne są w całej Polsce, we wszystkich województwach. Logo MOYA można znaleźć przy głównych trasach tranzytowych, przy drogach lokalnych oraz w centrach poszczególnych miast. MOYA to sieć spełniająca wysokie standardy w zakresie obsługi klienta i jakości sprzedawanych produktów. W ofercie znajdują się benzyna 95, 98, LPG, olej napędowy oraz uszlachetniony diesel, czyli innowacyjne paliwo ON MOYA Power. Na zdecydowanej większości stacji znajduje się też punkt kawiarniano-gastronomiczny Caffè MOYA.



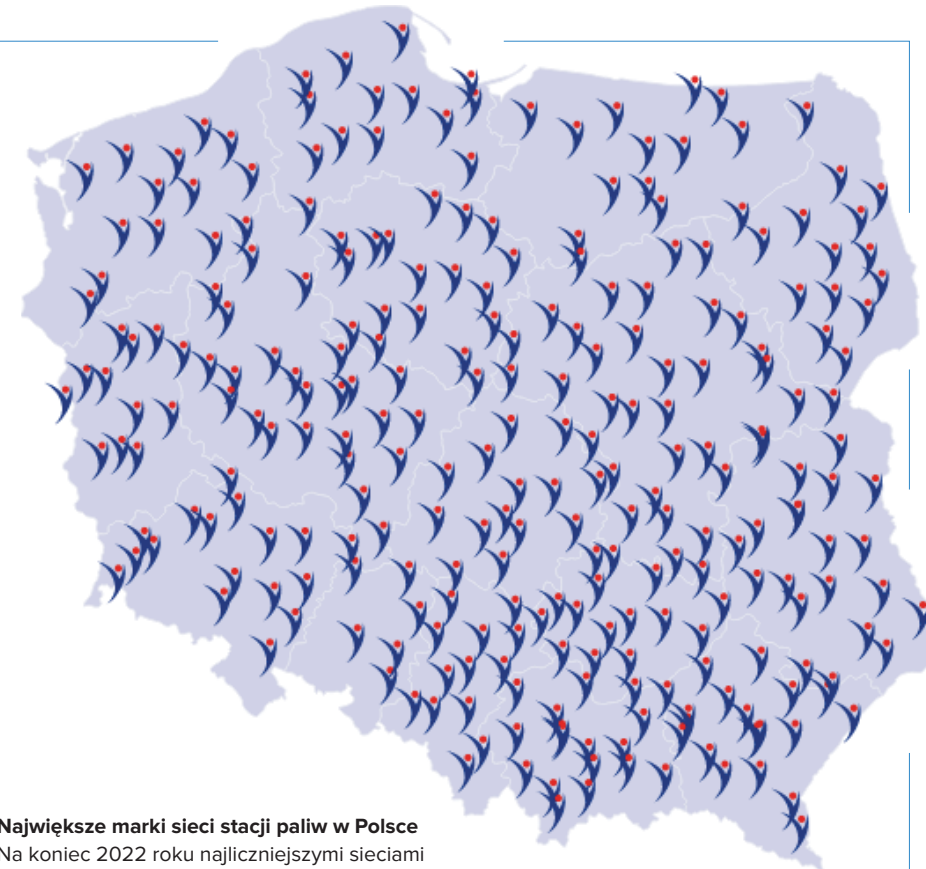
Sieć stacji
dostosowanych
do oczekiwań
klientów

MOYA, jako jedyna sieć na polskim rynku, 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.

MOYA zakończyła rok 2022 posiadając:

- 124 stacje własne Anwim,
 - w tym 81 stacji obsługowych (z wielobranżowym sklepem i punktem kawowo-gastronomicznym Caffè MOYA),
 - 34 stacje samoobsługowe MOYA express z ofertą dla klientów detalicznych i biznesowych,
 - 9 stacji automatycznych przystosowanych wyłącznie dla klientów flotowych (dla uczestników programu MOYA Firma lub posiadaczy innych kart flotowych) oraz
- 3 punkty tankowania wyłącznie dla flot.
- Poza stacjami własnymi na koniec 2022 roku działało również 11 stacji w segmencie franczyzowym CS (ang. consignment stock).
- Równocześnie pod marką MOYA funkcjonowały 263 stacje franczyzowe.
- Łącznie 401 stacji MOYA.



Największe marki sieci stacji paliw w Polsce

Na koniec 2022 roku najliczniejszymi sieciami stacji paliw w Polsce – przekraczającymi 100 stacji paliw – były:

PKN Orlen	1 920 stacji
BP	574 stacji
Shell	455 stacji
Lotos Paliwa (wcześniej Grupa Lotos)	414 stacji
MOYA	401 stacji
CircleK	393 stacji
AMIC	117 stacji
PIEPRZYK	122 stacji
AVIA	106 stacji

Źródło: POPIHN

Do końca 2023 roku planujemy posiadać w sieci MOYA około 450 stacji, a rok później 500.

Więcej online:



ZRÓŻNICOWANA OFERTA RABATOWA I FLOTOWA

W ramach sieci MOYA, GK Anwim nieustannie stara się dopasować ofertę rabatową, jak również flotową do potrzeb odbiorców. Klientom indywidualnym oferowane są karty MOYA VIP, które w 2023 roku zostały zastąpione przez nowoczesny program lojalnościowy Super MOYA, realizowany poprzez aplikację mobilną. Z kolei klienci biznesowi mogą korzystać z programu flotowego MOYA firma. Program ten w 2022 roku został dostosowany do potrzeb mikroprzedsiębiorców oferując im atrakcyjne rabaty i to bez względu na liczbę użytkowanych pojazdów.

IMPORT PALIWI

Poprzez import zwiększamy dywersyfikację źródeł zaopatrzenia, zapewniając, mimo wyjątkowo trudnej sytuacji geopolitycznej, ciągłość i bezpieczeństwo dostaw do naszych klientów. 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.

Sprzedaz hurtowa paliw

Naszymi atutami są: korzystanie z rozlokowanej w całej Polsce sieci baz paliwowych, atrakcyjne ceny sprzedaży i zindywidualizowane podejście do każdego klienta.

Pozwala nam to współpracować 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.

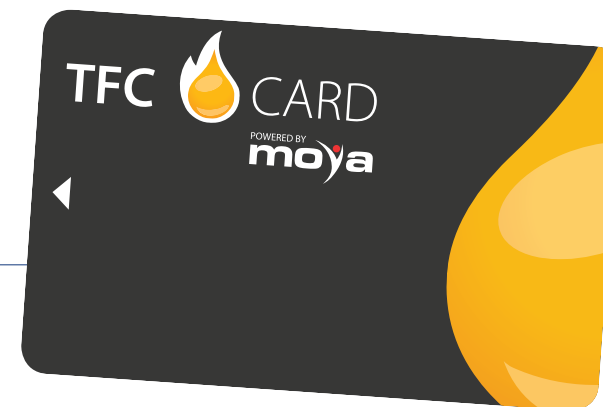
Dysponujemy własną, nowoczesną flotą pojazdów przeznaczonych do przewozu tzw. substancji niebezpiecznych, w szczególności paliw płynnych i gazowych (LPG). Nasi dyspozytorzy sprawują całodobowy nadzór nad prawidłowym przebiegiem łańcucha dostaw, wykorzystując stworzone specjalnie w tym celu systemy IT.



Emisja i obsługa międzynarodowych kart paliwowych

Dzięki kartom paliwowym TFC oferujemy użytkownikom programu MOYA firma kompleksowy wachlarz usług w ruchu międzynarodowym, obejmujący m.in. możliwość bezgotówkowego tankowania na 4600 stacjach w 18 europejskich krajach², których liczba z roku na rok rośnie.

² Od 2022 roku usługi dostępne są w kolejnych krajach: Rumunii, Norwegii, Szwecji i Włoszech.



Umożliwiamy użytkownikom kart również:

- możliwość uiszczania opłat drogowych,
- zakup profesjonalnych usług drogowych, takich jak: mycie ciężarówek, czyszczenie ich wnętrza (zgodnie z HACCP), czyszczenie zbiorników pojazdów, parkowanie, czy realizacja koniecznej naprawy.

To wygoda i oszczędność czasu kierowców oraz brak problemów wynikających z bariery językowej.

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 oraz ubiegania się o zwrot podatku VAT i akcyzy z krajów UE.

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

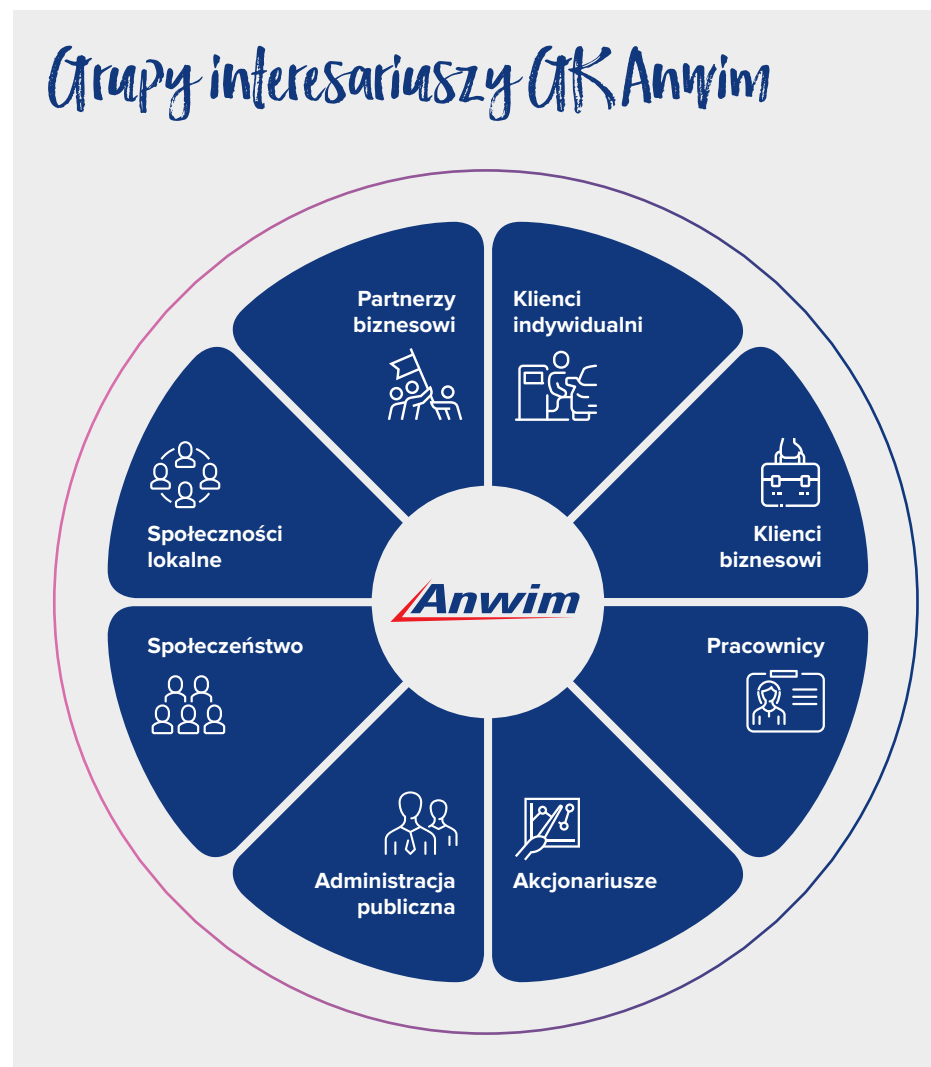
OTWARTOŚĆ NA INTERESARIUSZY

[GRI: 2-29] [ESRS: SBM-2, G1-2] **Nasza strategia działania zakłada budowanie relacji z otoczeniem w oparciu o transparentność i uczciwość w dwustronnych relacjach.**

Gdyby nie wzajemne zaufanie, nie udałooby się nam zbudować sieci ponad 400 stacji paliw na tak wymagającym i konkurencyjnym rynku. To właśnie wspomniana uczciwość pozwala nam budować sukces wspólnie z naszymi akcjonariuszami, pracownikami, dostawcami, franczyzobiorcami i agentami, a także klientami.

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.

Bardzo dobrym przykładem takiego podejścia są okresowe spotkania regionalne dla naszych partnerów i agentów stacji MOYA. Po około dwóch latach przerwy - związanej z pandemią COVID-19 – w 2022 roku udało nam się wrócić do bezpośredniej formy spotkań, co jest szczególnie ważne z punktu widzenia pogłębiania relacji z naszymi franczyzobiorcami. Bezpośredni kontakt z partnerami biznesowymi pozwala z jednej strony na szczerze i bardziej otwarte rozmowy, z drugiej na przekazanie i zrozumienie wizji strategii rozwoju sieci w wielu aspektach jej funkcjonowania. Po przerwie związanej z ograniczeniami pandemicznymi, 13 września 2022 roku zorganizowaliśmy pierwsze takie spotkanie w Warszawie.



W następnych tygodniach spotykaliśmy się z naszymi partnerami i agentami w Kielcach, Pile i Wrocławiu. O dużej wadze jaką przywiązujemy do tych spotkań najlepiej może świadczyć udział w nich członków zarządu oraz dyrektorów poszczególnych pionów.

Kolejnym rozwiązaniem, które angażuje naszych partnerów w zarządzanie 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, którzy ściśle związali swój rozwój biznesowy z GK Anwim. Jest to również ciało opiniotwórcze, dzięki któremu możemy lepiej zrozumieć oczekiwania naszych partnerów biznesowych oraz szybciej dowiadywać się o ewentualnych obawach i obserwacjach. To doskonała platforma dialogu, pozwalająca na efektywną komunikację planów operacyjnych, konfrontowanie pomysłów i otrzymywanie informacji zwrotnej na ich temat. Spotkania Rady Sieci odbywają się cyklicznie. 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.

Z drugiej strony przyjęliśmy zasadę, że kontakty z przedstawicielami administracji publicznej ograniczają się do oficjalnej, dobrze udokumentowanej korespondencji formalnej.



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 postępowań administracyjnych
- działalność i wypowiedzi w ramach organizacji branżowych

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 postępowań administracyjnych
- zaangażowanie społeczne i projekty prospołeczne

Partnerzy biznesowi



(franczyzobiorcy, agenci, 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 (agenci)
- newsletter

ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI: 2-6, 407-1, 409-1] [ESRS: SBM-1] **Paliwa, które zarówno w ujęciu ilościowym, jak i wartościowym są kluczową pozycją w zakupach GK Anwim, nabywane są – podobnie jak w latach poprzednich – wyłącznie od uznanych dostawców.** Są oni gwarantem najwyższej jakości dostarczanych produktów oraz niskiego poziomu ryzyka społecznego i środowiskowego.

Sieć stacji paliw MOYA od kilku lat dynamicznie się rozwija, stając się krajowym liderem w obszarze wzrostu na rynku paliw. W celu zabezpieczenia dostaw paliw na stacje i zagwarantowania niezbędnych wolumenów, GK Anwim poprzez swoją spółkę Espool Trade S.A. od 2020 roku nabywała uzupełniające ilości paliwa od dostawców zagranicznych.

W drugiej połowie 2022 roku rozpoczęliśmy analogiczny proces w Anwim S.A. Dywersyfikacja dostaw poprzez import umożliwiła nam skuteczniejsze zarządzanie dostawami paliw, kiedy ich rynek został silnie zaburzony na skutek 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 roku 2022 ponad 30% sprzedawanych przez nas paliw pochodziło z importu. Warty odnotowania jest fakt, że w kolejnym roku zwiększyliśmy wolumen sprzedaży pomimo występowania na niektórych europejskich rynkach trudności w zapewnieniu ciągłości dostaw paliw po ograniczeniu ich dostaw z Rosji.

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

**Kodeks
postępowania
dla kontrahentów
Grupy Kapitałowej
Anwim**

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

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



Zielona transformacja GK Anwim

Plan rozwoju	15
Początki	15
Czas na zmiany	15
Transformacja biznesowa GK Anwim	16
MOYA elektromobilność	17
Produkcja energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (OZE)	18
Rozwój aplikacji mobilnej MOYA	19
Przyszłość jest już dziś!	21

PLAN ROZWOJU



POCZĄTKI

Firma Anwim S.A. powstała w 1992 roku. Głównym przedmiotem jej działalności był hurtowy handel paliwami. Od początku swojego funkcjonowania przedsiębiorstwo prężnie się rozwijało zdobywając kolejne kontrakty na dostawy. Przełomowym momentem w historii firmy było powołanie do życia w 2009 roku marki MOYA i otwarcie pierwszej stacji paliw w niebiesko-czerwonych barwach.

Po ponad dekadzie funkcjonowania na rynku – i zmianach właścicielskich – spółka uzyskała status najszybciej rozwijającej się firmy na rynku paliwowym.

CZAS NA ZMIANY

Jednak dziś celem jest nie tylko zagęszczenie sieci stacji paliw i rozwój oferty. Spółka dostrzega szansę swojego dalszego rozwoju w zmianach, jakie wynikają ze światowej polityki klimatycznej i konieczności ciągłego wzmocnienia działań proekologicznych. Firma chce stać się liderem zmian, podmiotem, dzięki któremu transformacja energetyczna transportu w Polsce będzie możliwa. Obecnie Anwim S.A. jest dystrybutorem i sprzedawcą paliw płynnych zarówno w kanale B2B, jak i B2C – poprzez sieć stacji paliw MOYA. Naszą misją jest zaoferowanie klientom produktów, których oczekują, a ich potrzeby będą zmieniały się w najbliższym czasie w kierunku rozwiązań nisko- i zeroemisyjnych. W perspektywie najbliższych lat chcemy stać się koncernem multienergetycznym i zaoferować naszym klientom energię nie tylko w postaci paliw płynnych. Naszą ofertę zamierzamy rozszerzyć o usługi ładowania, wodór, LNG oraz szereg usług dodatkowych. Będziemy oferować je zarówno na naszych stacjach, jak również poza placówkami MOYA poprzez karty flotowe oraz aplikację mobilną. Wierzymy, że naszą największą wartością są klienci – hurtowi, flotowi, franczyzobiorcy oraz detaliczni. Stąd nasze główne zadanie dostrzegamy w skutecznym i długoterminowym dostarczaniu im, niezależnie od segmentu, wszystkich nośników energii oraz usług.

Chcemy, by stacje MOYA były punktami dystrybucji „dobrej energii” – z pożytkiem dla klientów oraz środowiska naturalnego.



TRANSFORMACJA BIZNESOWA GK ANWIM

Dlaczego się zmieniamy?



Rosnący udział pojazdów nisko- i zeroemisyjnych w perspektywie wieloletniej



Coraz lepiej rozwinięte technologie OZE oraz elektromobilność



Troska o środowisko



Trendy konsumenckie i świadomość społeczna



MOYA ELEKTROMOBILNOŚĆ



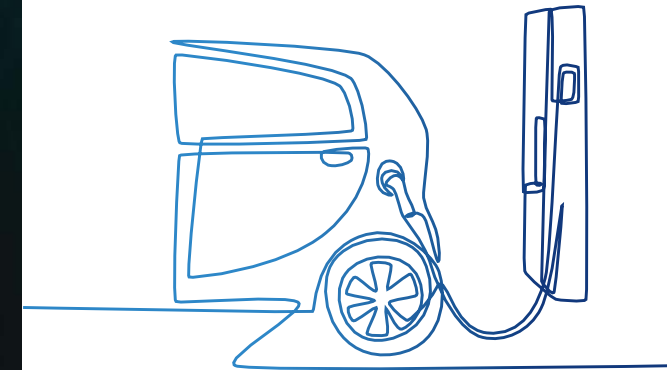
Celem Anwim S.A., w perspektywie wieloletniej, jest umożliwienie realnej transformacji energetycznej w transporcie. Anwim chce zostać spółką multienergetyczną, która z jednej strony dystrybuje paliwa tradycyjne zarówno dla klienta hurtowego, jak i końcowego, a z drugiej energię ze źródeł odnawialnych.

Przyszłość jest już dziś!

Ambicją spółki jest zaoferowanie klientom wszystkich nośników energii, na jakie będą mieli zapotrzebowanie. Z korzyścią dla środowiska naturalnego.

Już w 2023 r. spółka planuje umożliwić korzystanie z ładowarek i rozliczanie usługi za pomocą aplikacji MOYA energia w aż 1000 punktach w całej Polsce (ładowarki własne oraz innych sieci).

W ramach międzynarodowych usług flotowych (TFC), użytkownicy już dziś mogą bezgotówkowo rozliczać ładowania pojazdów elektrycznych na ponad 200 tys. stacji ładowania w całej Europie. Jest to możliwe dzięki specjalnej karcie oraz aplikacji mobilnej e-charge TFC. Do końca 2030 r. spółka planuje mieć ponad 4 tys. własnych punktów ładowania, które będą powstawały nie tylko na stacjach paliw, lecz także w innych lokalizacjach, jak np. centra handlowe, osiedla mieszkaniowe, huby

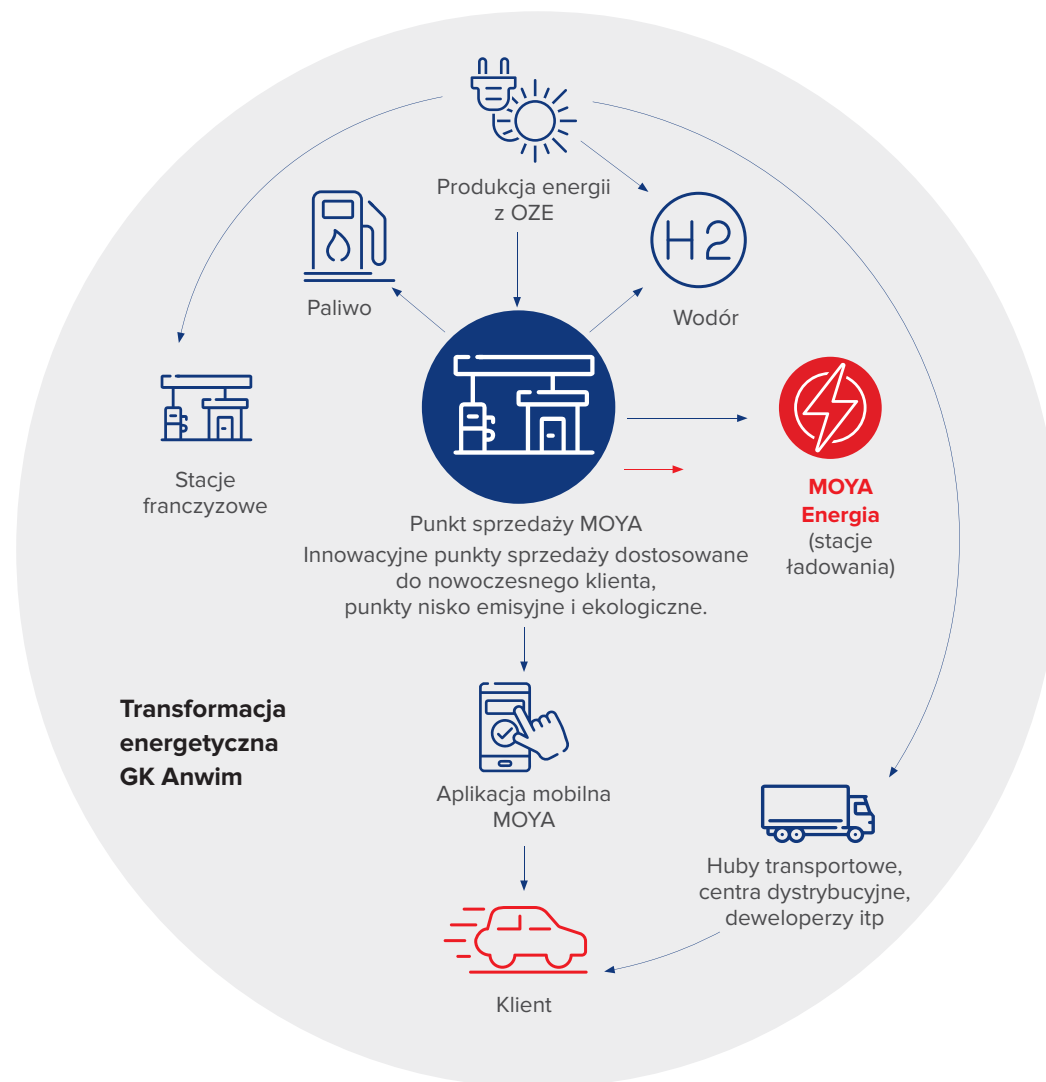


transportowe i wiele innych. Do końca 2030 r. w ramach sieci punktów własnych oraz w ramach roamingu, użytkownicy MOYA energia będą mogli ładować swoje pojazdy elektryczne na ok. 10 tys. punktach w całym kraju. W celu dostosowania oferty stacji do potrzeb klientów ładujących swoje pojazdy, przeformatujemy koncepcję stref Caffè MOYA, które znajdują się na stacjach paliw. Pomimo tego, iż ładowarki instalowane na stacjach w niebiesko-czerwonych barwach będą charakteryzowały się dużą mocą, proces ładowania samochodu będzie trwał kilkanaście, nawet do kilkudziesięciu minut. Jako operator sieci MOYA, chcemy klientom zaoferować usługi, z których będą mogli skorzystać podczas oczekiwania na pełne naładowanie e-pojazdu. Docelowo, Anwim ma ambicje oferować także usługi budowy hubów dla firm transportowych, kurierskich i logistycznych z własnymi magazynami i centrami logistycznymi. Studium wykonalności usługi będzie przygotowywane w 2023 r.

PRODUKCJA ENERGII ELEKTRYCZNEJ ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH (OZE)

Docelowym modelem biznesowym Anwim S.A. jest utrzymanie dystrybucji i sprzedaży paliw płynnych oraz produkcja, dystrybucja i sprzedaż alternatywnych nośników energii na potrzeby utrzymania stacji paliw MOYA, zarówno własnych jak i franczyzowych (w tym sieci punktów ładowania) oraz bezpośrednio klientom na potrzeby elektromobilności (klienci indywidualni, flotowi, huby transportowe, biurowce, deweloperzy). Inwestycje w produkcję OZE są uzasadnione również ze względu na konieczność zabezpieczenia się przed nadmiernym wzrostem cen energii. W celu realiza-

cji ww. strategii, przeprowadzone są obecnie szczegółowe analizy wykonalności budowy farm fotowoltaicznych, wiatraków, hubów transportowych czy stacji wodorowych. Analizy będą powstawały we współpracy z zewnętrznymi ekspertami. Analizie zostanie poddane także zagadnienie związane z budową stacji LNG w sieci MOYA. Obecnie stosowanie LNG w transporcie nie ma uzasadnienia ekonomicznego, natomiast w 2023 r. zostanie zrealizowana analiza rynkowa uwzględniająca sytuację obecną oraz perspektywy światowych rynków paliwowych, transportowych i logistycznych.



ROZWÓJ APLIKACJI MOBILNEJ MOYA

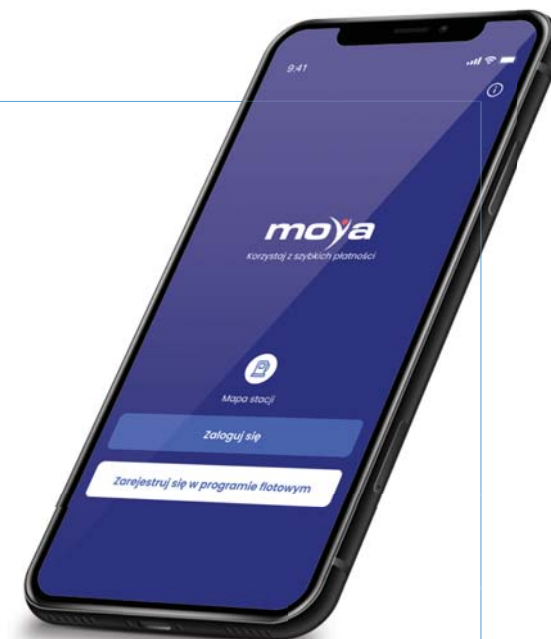
Istotnym elementem rozwoju dystrybucji i sprzedaży alternatywnych nośników energii będzie aplikacja mobilna. To rozwiązanie ma umożliwić klientom MOYA nie tylko poznanie oferty stacji i uzyskanie atrakcyjnych rabatów, lecz także płatności za usługi, jak np. ładowanie pojazdów elektrycznych. Plan rozwoju aplikacji zakłada uruchomienie ww. modułu zarówno w aplikacji SuperMOYA, jak i MOYA firma (2023 rok), a docelowo, sieć będzie oferowała jedną aplikację zarówno dla klientów indywidualnych, jak i biznesowych z modułem ładowania e-samochodów oraz zakupu np. wodoru.



Naszą największą wartością są nasi klienci. Rozwój aplikacji da nam możliwość zaspokojenia ich potrzeb w nowoczesny sposób.

Aplikacja mobilna MOYA to:

1. Umożliwienie intuicyjnego zakupu wszystkich nośników energii i usług dodatkowych w jednym miejscu,
2. Możliwość wyjścia ze sprzedażą poza stacje paliw: ładowarki zlokalizowane poza stacjami MOYA, cross-akceptacja z partnerami zewnętrznymi np. innymi koncernami paliwowymi,
3. E-Paragon w aplikacji – możliwość odejścia od papieru to wymierna oszczędność dla spółki i ochrona środowiska.





	STAN AKTUALNY	STAN 2030
Dystrybucja i sprzedaż paliw	Sprzedaż hurtowa / Sprzedaż detaliczna / Sprzedaż flotowa	
Produkcja, dystrybucja i sprzedaż alternatywnych nośników energii	<ul style="list-style-type: none"> • Panele fotowoltaiczne na dachach stacji paliw – konsumpcja na własne potrzeby 	<ul style="list-style-type: none"> • Konsumpcja energii w sieci MOYA pokryta w 100% z własnych źródeł OZE • Własne, zdywersyfikowane i wydajne źródła OZE (farmy fotowoltaiczne i wiatrowe) • Sprzedaż zielonej energii do klientów Anwim (franczyzobiorcy, klienci flotowi i hurtowi) • Sieć 4000 własnych punktów ładowania w sieci MOYA i poza nią • Ponad 10 000 punktów ładowania dostępnych dla klientów dzięki cross-akceptacji z kluczowymi partnerami • Produkcja i/lub sprzedaż paliw alternatywnych takich jak H2, HVO, LNG

Transformacja energetyczna Anwim S.A.

PRZYSZŁOŚĆ JEST JUŻ DZIŚ!

Niemal przez cały okres lat dwutysięcznych mówiło się o cyfrowej transformacji. Firmy każdej branży i każdego sektora zostały postawione przed koniecznością zmiany sposobu funkcjonowania – digitalizacji, a w konsekwencji optymalizacji wszystkich procesów w nich zachodzących. Dzisiaj jesteśmy świadkami transformacji energetycznej, która napędzana jest koniecznością ratowania globalnego klimatu i bardziej lokalnie – otaczającego nas środowiska. Technologia, która transformację tę umożliwia, jest ciągle udoskonalana i w perspektywie najbliższych dziesięcioleci doprowadzi do znacznego zmniejszenia użycia produktów pochodzących z ropy naftowej i innych paliw kopalnych. Dlatego ambicją Anwim S.A. jest osiągnięcie pozycji lidera pod względem zmian mających na celu umożliwienie transportowi dokonanie realnej transformacji

energetycznej. Władze spółki są świadome zachodzących zmian, dlatego podejmują działania mające na celu umożliwienie transformacji energetycznej w transporcie poprzez m.in. produkcję i dystrybucję rozwiązań nisko- i zero emisyjnych. Spółka dąży do tego, aby stać się liderem zmian, wzmacniając w ten sposób swoją pozycję rynkową”. Oprócz tego spółka konsekwentnie rozszerzać będzie pozostałą działalność w zakresie ochrony środowiska naturalnego oraz swojego najbliższego otoczenia, a także będzie przyczyniała się do budowania ogólnego dobrostanu społeczeństwa poprzez działania pomocowe i charytatywne.

Przyszłość jest już dziś!



GK Anwim a środowisko naturalne

Wpływ na klimat	23
Ślad węglowy produktów	23
Transformacja gospodarki a transformacja modelu biznesowego	24
Zapotrzebowanie na energię i jej oszczędność	25
Ślad węglowy prowadzonej działalności i sprzedawanych paliw	28
Ochrona bioróżnorodności	30
Gospodarka wodno-ściekowa	31
Surowce i materiały	32
Materiały opakowaniowe	32
Ekologiczne środki czystości i bioremediacja	33
Gospodarka odpadami	33
Biuro i materiały biurowe	33
Ekologiczne naczynia na naszych stacjach	33

Jako dojrzała organizacja dynamicznie rozszerzamy działalność pozabiznesową, a osią naszych działań i najważniejszą wartością jest szacunek. Szacunek przede wszystkim do ludzi, pracowników, klientów, lokalnych społeczności, lecz także w szerszym rozumieniu – do środowiska naturalnego.

Jako spółka paliwowa, mamy świadomość naszego oddziaływania na środowisko. Dlatego dokładamy wszelkich starań, by rozwijać naszą działalność w sposób racjonalny i z troską o przyszłe pokolenia. Już dziś podejmujemy wysiłki w celu minimalizacji skutków środowiskowych naszej działalności i radykalnej redukcji obciążenia 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. Zmienia się paliwa, zmienia się sposób funkcjonowania naszych pojazdów. Niezmiennie pozostanie jedynie to, że zawsze będziemy, zgodnie z naszą misją, zapewniać naszym klientom paliwa, które napędzają ich działania. Niezależnie od tego jakie paliwa to będą.

WPŁYW NA KLIMAT

ŚLAD WĘGLOWY PRODUKTÓW

[GRI: 305-5] Największą, a zarazem najtrudniejszą do ograniczenia składową naszego śladu węglowego, jest pośredni ślad węglowy, związany z użytkowaniem sprzedawanych przez nas produktów, czyli spalaniem paliw zakupionych przez naszych klientów. Długofalowo będziemy go ograniczać i eliminować, poprzez stopniowe odchodzenie od paliw kopalnych i zastępowanie ich alternatywnymi paliwami nisko- i zeroemisyjnymi. Będzie to jednak możliwe do przeprowadzenia wyłącznie w ramach kompleksowej transformacji transportu i nie może być zrealizowane przez jeden podmiot gospodarczy w oderwaniu od branży i polityki gospodarczej państwa.

W krótkiej perspektywie możemy nieznacznie ograniczać pośrednią emisję poprzez innowacje takie, jak paliwo ON MOYA Power. Dzięki specjalnym dodatkom, takie innowacyjne paliwa pozwalają zredukować zużycie paliwa średnio o ok. 3-4%, a tym samym zmniejszyć emisję gazów cieplarnianych. Istotne jest, że pozwalają również poprawić czystość samych spalin. Niemniej realne możliwości zmniejszenia emisyjności paliw takich, jak benzyna czy olej napędowy są bardzo ograniczone.

[302-2] Sprzedane przez nas w 2022 roku paliwa, po spaleniu przyczyniły się wg naszych szacunków do wytworzenia 113 016 235 GJ oraz wyemitowania 7 880 889 ton eCO₂ (wobec odpowiednio 97 759 399 GJ 6 678 160 ton eCO₂ rok wcześniej).

Innowacyjne paliwo
ON MOYA Power
w cenie
standardowego paliwa:
Wtorki mocy!

Chcąc zachęcić kierowców do stosowania tzw. paliwa premium, które dzięki wyjątkowej formule, pozwala zmniejszyć zużycie paliwa i emisję gazów cieplarnianych, zdecydowaliśmy się w końcu listopada 2022 roku oferować je co wtorek w cenie standardowego oleju napędowego (ON). Wierzmy, że kierowcy docenią ten wyjątkowy produkt, co przyniesie korzyści nie tylko silnikom ich samochodów, ale również środowisku.

ON MOYA Power to paliwo, którego formuła w całości została opracowana w Polsce przy współpracy z krakowskim Instytutem Nafty i Gazu. To uznana placówka badawcza, podległa Ministrowi Gospodarki, która od dziesięcioleci prowadzi intensywną działalność na rzecz krajowego górnictwa ropy i gazu, a na swoim koncie posiada liczne patenty i wynalazki.

W skład pakietu dodatków wzbogacających paliwo ON MOYA Power wchodzi: detergenty przywracające i utrzymujące czystość wtryskiwaczy, składniki przeciw pienieniu, inhibitor, chroniący przed korozją składnik smarowości przeciwdziałający zatarciu pomp paliwowych, odwanacz niwelujący nieprzyjemny za-

pach oraz stabilizator poprawiający stabilność paliwa, a także depresator ułatwiający rozruch silnika przy niskich temperaturach.

Dzięki podwyższonej liczbie cetanowej możliwe jest też zmniejszenie spalania i zwiększenie mocy silnika. **Efekty korzystania z uszlachetnionego paliwa ON MOYA Power widoczne są już po kilku tankowaniach, po których odwrócony zostaje proces tworzenia się osadów na wtryskiwaczach i w układzie paliwowym.** Docelowo ON MOYA Power może przywrócić sprawność działania układu paliwowego i silnika do fabrycznych osiągnięć. Większa moc silnika idzie w parze z odczuwalnie mniejszym spalaniem paliwa, średnio o ok. 3-4%. Ulepszony olej napędowy wycisza pracę silnika i zmniejsza emisję szkodliwych spalin do środowiska. Natomiast specjalny pakiet dodatków zimowych poprawia temperaturę blokady zimnego filtra i dodatkowo ułatwia rozruch przy silnych mrozach.





TRANSFORMACJA GOSPODARKI A TRANSFORMACJA MODELU BIZNESOWEGO

[GRI: 201-2] [ESRS: E1-1, E1-2, E1-3] Transformacja gospodarcza, w szczególności w kierunku dekarbonizacji modeli biznesowych i dążenia do gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), jest odpowiedzią Unii Europejskiej na wyzwania związane z postępującą degradacją środowiska, zbyt intensywną jego eksploatacją, a zwłaszcza z nadmierną emisją gazów cieplarnianych do atmosfery.

KLUCZOWE WYZWANIA ZWIĄZANE Z TRANSFORMACJĄ

Europa ma ambicje związane z radykalnym obniżeniem emisji gazów cieplarnianych w perspektywie nadchodzących lat. Z punktu widzenia rozwoju biznesu GK Anwim ta agenda ma kluczowe znaczenie. Ograniczanie emisji CO₂ wiąże się z konsekwentnym odchodzeniem od paliw kopalnych m.in. poprzez zakaz sprzedaży pojazdów spalinowych. Przyjmujemy tę politykę ze zrozumieniem. Jednak z drugiej strony, mamy świadomość, że rozwój alternatywnych paliw i źródeł napędu, tj. samochodów elektrycznych oraz pojazdów o napędzie wodorowym, a w okresie przejściowym gazu ziemnego (LNG), 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

Zielona transformacja Anwim "w pigułce"

- Spółka dostrzega szansę swojego **dalszego rozwoju** w zmianach, jakie wynikają ze światowej polityki klimatycznej i konieczności ciągłego wzmocnienia działań proekologicznych. Firma chce stać się **liderem zmian**, podmiotem, dzięki któremu transformacja energetyczna transportu w Polsce będzie możliwa.

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

- W perspektywie najbliższych lat chcemy stać się **koncernem multienergetycznym** i zaoferować naszym klientom energię nie tylko w postaci paliw płynnych. Naszą ofertę zamierzamy rozszerzyć o **elektryczność, wodór, LNG** oraz szereg usług dodatkowych. Będziemy oferować je zarówno na naszych stacjach, jak również poza placówkami MOYA poprzez aplikację mobilną.

Wybrane projekty w realizacji:

- budowa sieci 4 tys. własnych punktów ładowania; docelowo możliwość ładowania pojazdów w ramach punktów własnych w całej Polsce,
- uruchomienie aplikacji mobilnej **MOYA Energia** – docelowo możliwość ładowania pojazdów w ramach roamingu w ponad 2 tys. punktów w całym kraju;

miałyby docelowo trafiać na nasze stacje tj. zielonego wodoru i zielonej energii elektrycznej, ale też na szczególną przychylność w finansowaniu będą mogły liczyć inwestycje związane z infrastrukturą zajmującą się eksploatacją pojazdów zeroemisyjnych, np. punkty ładowania pojazdów elektrycznych, czy stacje tankowania wodoru³ („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 nawiązania

- budowa **elektrowni wiatrowych oraz farm fotowoltaicznych** w celu zapewnienia zielonej energii dla sieci MOYA
- budowa stacji w **duchu ekologicznym**: systemy oszczędzania energii, pompy ciepła, systemy BMS;
- wdrożenie **ekologicznych** kart paliwowych;
- współpraca z Lasami Państwowymi w ramach **odnowień i nasadzeń lasów** (wolontariat pracowniczy);
- współpraca z akcją „Czysta rzeka” – **sprzątanie** rzek i jezior (wolontariat pracowniczy);
- członkostwo** w Polskim Stowarzyszeniu ESG.



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 mają ograniczony potencjał wzrostu, o tyle działalność stacji paliw będzie się rozwijać dzięki stopniowej popularyzacji elektromobilności i paliw alternatywnych, aby umożliwić zatkanie lub naładowanie pojazdu w każdych warunkach bez względu na rodzaj zasilania. Zmieniają się jednostki napędowe i sposób ich zasilania, ale nie fakt konieczności uzupełnienia nośnika energii, niezależnie od tego jakie paliwo to będzie. Jakiemukolwiek by ono nie było – my zapewnimy jego dostępność.

³ 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.



ZAPOTRZEBOWANIE NA ENERGIĘ I JEJ OSZCZĘDNOŚĆ

Nasza bieżąca działalność 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 części stacji i biur konieczna jest energia elektryczna i ciepła. Skala emisji CO₂ związana z utrzymaniem działalności GK Anwim jest niewspółmierne mniejsza od śladu węglowego związanego z użytkowaniem sprzedawanych przez nas produktów paliwowych. Jednocześnie, w przypadku działalności operacyjnej, mamy o wiele większe możliwości do efektywnego ograniczenia śladu węglowego, niż w przypadku samych paliw.



ŚLAD WĘGLOWY TRANSPORTU

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] W celu ograniczenia emisji CO₂ związanego z transportem dużą miarę przykładamy do sprawnego planowania logistyki transportu oraz wykorzystywania floty najnowszej generacji pojazdów. Optymalizacja procesów logistycznych znacznie przyczynia się do zmniejszenia przejechanych kilometrów, co bezpośrednio przekłada się na oszczędności ekonomiczne i środowiskowe. Z kolei nowoczesne ciągniki siodłowe, to bardziej ekonomiczne silniki, czyli niższe zużycie paliwa, niższa emisja gazów cieplarnianych i pozostałych zanieczyszczeń.

Systematycznie inwestujemy w nowoczesny tabor samochodowy. Na koniec roku 2022 dysponowaliśmy 53 zestawami do przewozu paliw płynnych (ciągniki siodłowe wraz

z cysternami), w tym w ciągu roku zostało zakupionych 8 naczip do przewozu paliw płynnych i 12 ciągników siodłowych. Planujemy, że na koniec 2023 roku będziemy dysponować aż 67 takimi zestawami. Kupując 30 nowych ciągników, wymienimy też część eksploatowanych obecnie pojazdów. W grudniu 2022 zakupiliśmy 5 zestawów do przewozu gazu LPG. Do końca 2023 roku będzie ich już 17. Wszystkie spełniają najwyższą normę czystości spalin EURO6⁴.

Posiadamy również flotę samochodów osobowych i mniejszych pojazdów o masie do 3,5 tony.



ZIELONA ENERGIA

Część stacji paliw, tam gdzie nie ma możliwości podłączenia ich do lokalnej sieci ciepłowniczej, ogrzewana jest gazem lub olejem opałowym. 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 roku 2022 korzystaliśmy już wyłącznie z zielonej energii elektrycznej, charakteryzującej się zerową emisją. Osiągnęliśmy to poprzez:

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

Całość zakupionej i zużywanej, przez nasze własne stacje paliw i biura, energii elektrycznej pochodziła w 2022 roku z odnawialnych źró-

deł, a jej dostawy zostały zabezpieczone przez największego szwajcarskiego producenta energii odnawialnej, będącego międzynarodowym liderem w obrocie energią oraz w odbiorze energii słonecznej i wiatrowej, Axpo. Gwarantuje on, że cała dostarczana w danym okresie energia będzie energią zieloną. Energia elektryczna pozyskiwana na nasze potrzeby pochodzi przede wszystkim z trzech źródeł: wiatru, wody i energii słonecznej, a fakt jej zakupu został dodatkowo poświadczony certyfikatem dołączenia do grona „Firm z dobrą energią 2022”. Otrzymaliśmy nowy, aktualny certyfikat gwarantujący, że 100% energii zużytej w 2023 roku będzie również pochodzić z odnawialnych źródeł.



Choć wciąż dominują zakupy energii produkowanej przez podmioty zewnętrzne, stopniowo instalujemy na kolejnych stacjach panele fotowoltaiczne (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. Kolejne instalacje PV pozwalają skutecznie eliminować część śladu węglowego. Choć pierwsze instalacje oddawaliśmy do użytku stosunkowo niedawno, bo w 2021 roku, to na koniec 2022 roku dysponowaliśmy w sumie 29 instalacjami w 27 lokalizacjach o łącznej, zainstalowanej mocy na poziomie 885,93 kWp.

⁴ 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.



MOYA w Poznaniu z instalacją fotowoltaiczną

W czerwcu 2022 roku na kolejnej, już 20 wówczas, stacji paliw MOYA pojawiła się instalacja fotowoltaiczna.

Stacja w Poznaniu, przy ul. Obornickiej została wyposażona w nowoczesne panele o łącznej mocy 20 kWp.

Instalacja paneli fotowoltaicznych na tej stacji pozwoli w dużej części zrekompensować średnie pobory energii obiektu, jak również umożliwi uniknięcia emisji dwutlenku węgla w ilości odpowiadającej kompensacji przez las o powierzchni aż 3 ha.



Biznes i nauka łączy siły – umowa o współpracy z Politechniką Łódzką

W grudniu 2022 roku zawarliśmy długofalową umowę o współpracy z Politechniką Łódzką. Zakłada ona prowadzenie wspólnych projektów oraz prac badawczo-rozwojowych, w szczególności w obszarach ekoinnowacyjności.

Współpraca z Politechniką Łódzką jest kolejnym elementem poszerzania know-how naszej spółki w dziedzinie ekologii. Umowa, przewiduje wsparcie przez Anwim realizowanych już przez uczelnię projektów, jak również inicjowanie nowych działań, które przyczynią się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

Ambitne projekty studenckie Politechniki Łódzkiej obejmują między innymi pracę nad rozwiązaniami pozwalającymi na wykorzystanie energii wiatrowej na potrzeby indywidualnych użytkowników, a także szerzenie świadomości na temat energii odnawialnej.



OSZCZĘDNOŚĆ ENERGII ELEKTRYCZNEJ

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Ważnym zadaniem jest wdrażanie programów polegających na odpowiednim gospodarowaniu i oszczędzaniu energii elektrycznej. Na starszych stacjach konsekwentnie wymieniamy źródła światła na energooszczędne LED, natomiast na nowych już od kilku lat instalujemy wyłącznie wspomniane źródła światła. W 2022 roku udział oświetlenia LED wzrósł w naszej sieci stacji paliw do poziomu około 85%. Dodatkowo pod wiatami stacji paliw wykorzystujemy zintegrowane czujniki ruchu. Takie rozwiązanie pozwala m.in. zredukować poziom światła o około 30% w momencie braku obecności klienta w pobliżu dystrybutorów. Poszukiwanie oszczędności energii to również analiza nowych, innowacyjnych rozwiązań, które pomogą zmniejszyć energochłonność takich urządzeń jak na przykład lodówki, regały i lamy chłodnicze.

Na stacjach instalujemy obecnie wyłącznie regały i witryny zamknięte, które w przeciwieństwie do swoich otwartych odpowiedników zużywają już około połowę energii mniej.

Na wybranych stacjach testujemy 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.



NISKOEMISYJNE ŹRÓDŁA CIEPŁA

[GRI: 305-5] [ESRS: E1-7] Konsekwentnie staramy się wprowadzać alternatywne, niskoemisyjne źródła ciepła. W zależności od lokalizacji, wprowadzamy w tym zakresie na naszych stacjach nowoczesne technologie: rekuperatory, pompy ciepła, czy pozwalające na efektywne zarządzanie energią systemy automatyki budynków

Kompensowanie śladu węglowego:

MOYA
posadziła kolejne
tysiące drzew

BMS (ang. Building Management System). Dzięki nim możemy zmniejszać nasze zapotrzebowanie na energię, w tym ciepłą, jak również uzyskiwać ją w sposób ekologiczny.

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

Kontynuujemy współpracę z Lasami Państwowymi w ramach odnowień lasów gospodarczych. W 2022 roku posadziliśmy drzewa na obszarze ponad 3,5 ha w lasach Nadleśnictwa Łochów (woj. mazowieckie). Jest to już druga akcja nasadzeń prowadzona przy współudziale wolontariuszy sieci MOYA.

Bezpośrednio zaangażowanych w sadzenie drzew było dwudziestu pracowników Anwim S.A., którzy przyczynili się do posadzenia ok. 25 tys. drzew.



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

Paliwo / źródło energii	j.m.	2022	2021
benzyna	tony	47,7	17,8
	litry	64 086	24 017
	GJ	2 082	779
olej napędowy (ON)	tony	2 572,6	2 402,8
	litry	3 050 485	2 847 342
	GJ	109 596	102 057
LPG	tony	1,1	3,6
	litry	2 000	6 885
	GJ	49	168
gaz ziemny	tony	32,3	9,9
	m3	40 620	12 380
	GJ	1 458	444
olej opałowy	tony	32,5	23,8
	litry	40 586	28 169
	GJ	1 426	1 010
energia elektryczna (zakupiona)	MWh	12 142	15 017
	GJ	43 711	54 061
Łącznie zużyta energia	GJ	158 322	158 519
Efektywność energetyczna (energia zużyta przez organizację/przychód)	GJ/ mln zł	12,09	19,47



ŚLAD WĘGLOWY PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI I SPRZEDAWANYCH PALIW

Bezpośredni ślad węglowy Grupy Kapitałowej Anwim w największym stopniu powstaje w wyniku spalania oleju napędowego, czyli jest pokłosiem transportu drogowego paliw, tj. pracy naszych cystern dowożących każdego dnia paliwa głównie na stacje paliw. To aż 96% całej naszej bezpośredniej emisji CO₂ (Zakres 1). Dlatego też głównym obszarem, w którym poszukujemy optymalizacji, jest właśnie flota transportowa. Jej unowocześnianie i ciągłe odnawianie pozwala wykorzystywać coraz bardziej ekonomiczne silniki, które dodatkowo emitują mniej innych zanieczyszczeń niż emisja CO₂⁵. Ich redukcja jest ważna z punktu widzenia tzw. niskiej emisji.

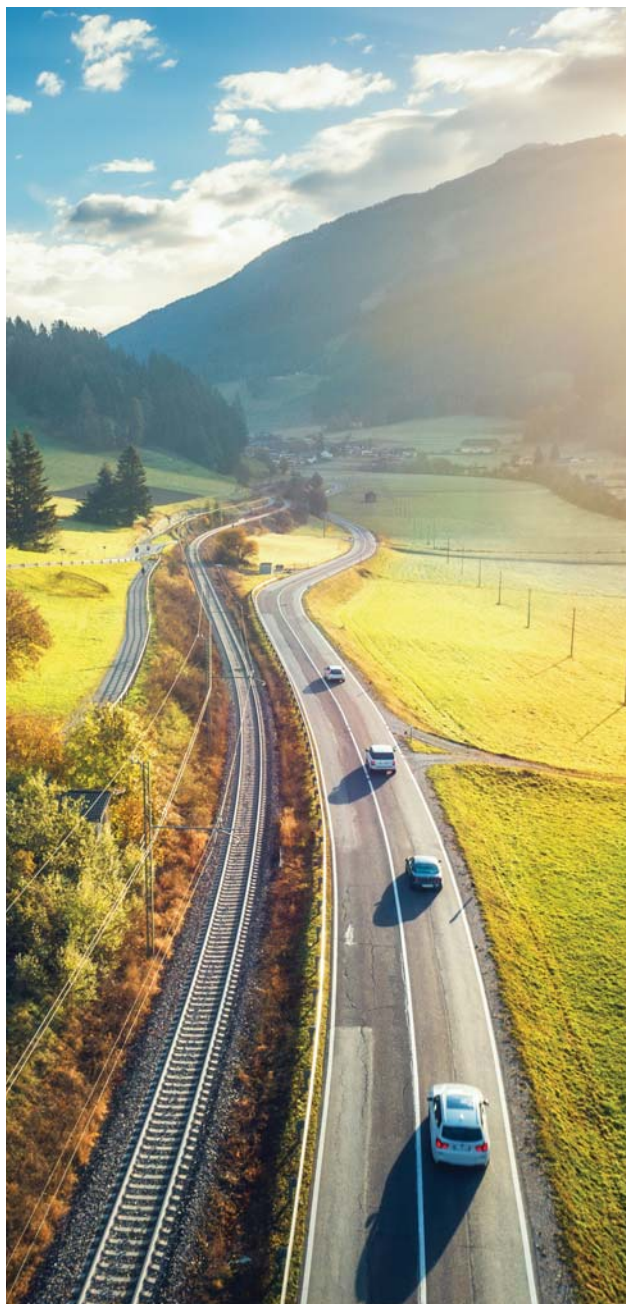
Jednocześnie też, choć efektywność w tym zakresie będzie rosła, to przewozy większych ilości paliw lub konieczność transportowania ich na większe odległości, będzie skutkowałą wzrostem całkowitego śladu węglowego transportu. Wydaje się też, że osiągnięcie dalszych redukcji w tym obszarze będzie w krótkim terminie trudne do osiągnięcia.

W przypadku emisji pośredniej (Zakres 2) kupujemy w Polsce wyłącznie zieloną energię o zerowej emisji gazów cieplarnianych. Dodatkowo sukcesywnie realizowane inwestycje w instalacje fotowoltaiczne na kolejnych stacjach, pozwalają na produkcję własnej, czystej energii, a tym samym na ograniczenie jej zakupów z zewnątrz. W efekcie nasz ślad węglowy w tym obszarze jest w Polsce zerowy. Pozostaje, pominięty w zestawieniu, niewielki i niematerialny ślad działalności kilkunastoosobowego zespołu holenderskiej spółki TFC.

Należy mieć na uwadze to, że całkowity ślad węglowy Grupy zdominowany jest przez ślad węglowy sprzedawanych produktów (Zakres 3). W 2022 roku stanowił on 99,8% całości emisji (Zakres 1, 2 i 3). Ślad ten może być zredukowany wyłącznie w drodze transformacji energetycznej i przechodzenia na paliwa zeroemisyjne. 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 0,2% naszego śladu i w miarę możliwości podjęliśmy już działania, które pozwolą go zmniejszyć do minimum lub wręcz wyeliminować.

⁵ Metody kalkulacji śladu węglowego (eCO₂) nie uwzględniają rodzaju silnika. Zakładają jedynie konkretny poziom emisji ze spalania danego wolumenu danego typu paliwa. Należy jednak mieć świadomość tego, że w nowoczesnych silnikach, co jest widoczne w szczególności w przypadku silników wysokoprężnych, emitowanych jest znacznie mniej tlenków azotu. Dla normy EURO6 ich poziom nie powinien przekroczyć 0,08 g/km, podczas gdy dla wcześniejszych norm EURO5 i EURO4 było to odpowiednio 0,18 i 0,25. Mówimy zatem ponad 4-krotnie mniejszej emisji gazów, które są aż 265 razy bardziej cieplarniane niż dwutlenek węgla.

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

Emisja z	j.m.	2022		2021	
		masa	%	masa	%
Spalanie paliw (Zakres 1)					
Benzyna	tony	139	0,0%	52	0,0%
olej napędowy (ON)	tony	7 803	0,1%	7 047	0,1%
LPG	tony	3	0,0%	11	0,0%
gaz ziemny	tony	83	0,0%	25	0,0%
olej opałowy	tony	111	0,0%	70	0,0%
Suma (Zakres 1)	tony	8 139	0,1%	7 205	0,1%
Wyprodukowanie zakupionej energii (Zakres 2)					
energia elektryczna (<i>location-based</i>)	tony	10 221	0,1%	12 642	0,2%
energia elektryczna (<i>market-based</i>)	tony	0	0,0%		
Suma (Zakres 2) (<i>location-based</i>)	tony	10 221	0,1%	12 642	0,2%
Suma (Zakres 2) (<i>market-based</i>)	tony	0	0,0%		
Użytkowanie produktów sprzedawanych przez Grupę (Zakres 3)					
szacunkowa emisja ze spalania sprzedawanych paliw	tony	7 880 889	99,8%	6 678 160	99,7%
transport paliw zlecony podmiotom trzecim	tony	325	0,0%	57	0,0%
Suma (Zakres 3)	tony	7 881 214	99,8%	6 678 217	99,7%
Całość (Zakres 1+2+3) (<i>location-based</i>)	tony	7 899 574	100,0%	6 698 064	100,0%
Całość (Zakres 1+2+3) (<i>market-based</i>)	tony	7 889 353	99,9%		
Intensywność emisji (emisja CO₂/przychód)	kg/zł	0,60		0,82	

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.). 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 dostarczanej przez dostawcę (w przypadku Anwim jest to energia zeroemisyjna) (pominięto niematerialne zużycie energii w spółce holenderskiej).

Szacunek emisji ze spalania sprzedawanych paliw w Polsce i w Holandii nie uwzględnia śladu węglowego użytkowania innych sprzedawanych produktów, tj. produktów pozapaliwowych (np. płyny do spryskiwaczy) i dodatków do paliw (AdBlue). Niemniej nieuwzględniony ślad węglowy tych produktów wydaje się być znikomy ze względu na charakter użytkowania 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 wyczerń o śladzie węglowym transportu własnego.

OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI



[GRI 304-2] [ESRS: E4-2, E4-3] Priorytetem GK Anwim jest budowa i eksploatacja stacji paliw w taki sposób, by 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. Działania inwestycji oraz budowlany w Anwim rygorystycznie przestrzegają wszelkich przepisów, których celem jest ograniczenie ryzyka ewentualnych skażeń. Przykładem skutecznego zabezpieczenia przed potencjalnym skażeniem jest technologia budowy strefy, na której tankowane są pojazdy.

Obszar tankowania jest swobodną, nieprzepuszczalną taclą znacznych rozmiarów. Jest ona, poza widoczną dla oka kierowcy betonową powierzchnią, dodatkowo izolowana i całkowicie odseparowana od gruntu.

Dlatego też paliwo, które by się na niej znalazło, nie może przesiąknąć ani do gruntu, ani do wód gruntowych. Co więcej, rozlane paliwo, abstrahując od neutralizacji sorbentem, sphywa do zamkniętego układu z separatorem, umożliwiając jego przechwylenie 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 oraz nawet najmniejszą nieszczelność obudowy zewnętrznej nie tylko kiedy do przestrzeni między płaszczami dostałaby się woda, ale również gdyby w przestrzeni tej odnotowano choćby opary paliwa.

[GRI: 304-1] [ESRS: E4-5] Żadna z działających stacji własnych, nie leży na terenach szczególnie cennych przyrodniczo, ani w ich bezpośrednim sąsiedztwie. Taka sytuacja ma miejsce w odniesieniu do jednego z planowanych obiektów, którego budowa (wstępnie planowana na koniec 2022 roku) jeszcze się nie rozpoczęła.

Tabela: Znaczące wycieki* [GRI: 306-3] [ESRS: E3-5]**

Wyszczególnienie	2022	2021	2020
liczba wycieków	0	0	1
wolumen wycieku paliwa (w litrach)	0	0	7 200

*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 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

*Caffe MOYA,
a ochrona
bioróżnorodności
lasów deszczowych*

Kawa dostępna na stacjach paliw MOYA charakteryzuje się bogatym aromatem i wyjątkowym smakiem. Jej esencją 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.

Od początku współpracy sieci stacji paliw MOYA z aktualnym dostawcą kawy, klienci MOYA skonsumowali napoje przygotowane z ponad 45 ton ziaren kawy. Oznacza to, że udało się w ten sposób uratować aż 104 ha lasów deszczowych (co przekłada się na niemal 66 tys. drzew) i pochłonąć w ten sposób niemal 100 ton dwutlenku węgla. Każdy kg kawy sprzedany na stacjach MOYA to uratowane 20 m² lasów deszczowych.

7

kubków kawy
ratuje 1 m²
lasów
deszczowych



GOSPODARKA WODNO-ŚCIEKOWA



[GRI: 303-1, 303-2] [ESRS: E3-1, E3-2] Woda na stacjach paliw wykorzystywana jest w największej mierze do celów sanitarnych oraz w myjniach samochodowych.

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. Sytuacje takie są jednak sporadyczne. Powstające ścieki komunalne z reguły trafiają 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 wozami 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, zagospodarowujemy 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 odparowujących. 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 ogranicza tempo jej spływu do naturalnych cieków wodnych.

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

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

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



SUROWCE I MATERIAŁY



MATERIAŁY OPAKOWANIOWE

Konsekwencją oferowania produktów pod marką MOYA jest formalna odpowiedzialność, tj. status wprowadzającego produkty w opakowaniach. Jako sprzedawca produktów pod marką własną, jesteśmy zobowiązani m.in. do zapewnienia recyklingu co najmniej w stopniu wymaganym przez prawo. Mając to na uwadze, **współpracujemy z profesjonalną organizacją odzysku opakowań**, która 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, czyli w najmniejszym stopniu byłby obciążający dla środowiska.

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

Pilotażowo, na wybranych stacjach sprzedajemy piwo w butelkach objętych systemem kaucyjnym z możliwością ich zwrotu w naszym sklepie. Choć nie jesteśmy ich producentem, a tym samym wprowadzającym opakowanie szklane na rynek, zależy nam w myśl gospodarki o obiegu zamkniętym, na ograniczeniu masy powstających odpadów.

Ekologiczne karty paliwowe w sieci MOYA

Zdecydowaliśmy się na bezprecedensowy krok, tj. 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, przyspie-

szający ich biodegradację. Ekologiczne karty MOYA firma – w nowym designie – we wrześniu 2022 roku zaczęły trafiać do użytkowników programu MOYA firma.

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. Drobnoustroje 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]*

Materiał	j.m.	2022	2021	2020
opakowania z tworzyw sztucznych (np. butelki PET, folia, taśma)	kg	61 010,51	55 465,27	41 887,18
opakowania z aluminium (np. puszki po napojach)	kg	6 393,16	6 069,91	803,77
opakowania ze stali (np. kapsle, taśmy, zapinki)	kg	369,73	921,17	148,21
opakowania z papieru lub tektury (np. kartony, pudełka, etykiety)	kg	109 592,84	141 066,74	75 094,73
opakowania ze szkła (np. butelki)	kg	10 862,88	27 064,80	4 354,56
opakowania z drewna (np. palety, skrzynki, ramy)	kg	12 726,15	22 949,79	99,29
Pozostałe opakowania (np. ceramiczne, bambusowe, tekstylne)	kg	986,94	2 041,92	116,09
łącznie	kg	201 942,20	255 579,60	122 503,83

*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 pami 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.



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 oraz osadów z myjni i separatorów.

[GRI: 306-3, 306-4, 306-5] [ESRS: E5-5] Łącznie w ostatnim roku zebrano i zagospodarowano 370 tony odpadów (odpady komunalne i surowce wtórne: papier, szkło, metal i tworzywa sztuczne), z tego 17 ton dotyczyło działalności prowadzonej w Holandii.

[GRI: 306-5] [ESRS: E5-5] Nasz serwis opon w 2022 roku zebrał aż 24 412 kg odpadów po wymianie i naprawach opon. Dbamy o to, by ten tzw. złom oponiarski zagospodarowany został we właściwy sposób, ponieważ mogą być cennym dla gospodarki surowcem. Każda pozostawiona u nas opona to pewność powtórnego wykorzystania tego materiału. Współpracując 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 (np. jest wykorzystywany np. do produkcji nawierzchni boisk sportowych).



BIURO I MATERIAŁY BIUROWE

[ESRS: E5-2] Dążymy do uczynienia naszego biura bardziej przyjaznym dla środowiska, nawiązując w tym zakresie współpracę z administratorem biurowca, w którym mieści się nasza siedziba. To nie tylko energooszczędne źródła światła czy energooszczędne urządzenia elektryczne i elektroniczne, ale często niepozorne



drobiazgi, takie jak wybór środków czystości, które czynią podejście kompleksowym.

Staramy się również, tam gdzie jest to możliwe, kupować produkty biurowe, które są przyjazne środowisku.

W 2022 roku już aż 49,1% kategorii kupowanych produktów, to tzw. produkty zielone.

Pod względem wielkości zakupów jest to przede wszystkim certyfikowany papier biurowy, ale też koszulki biurowe, czy ręczniki papierowe. Staramy się dalej zwiększać udział produktów certyfikowanych jako zrównoważone.



EKOLOGICZNE NACZYNIA NA NASZYCH STACJACH

[ESRS: E5-2] Naszym klientom oferujemy sztuczne wykonane z drewna, eliminując użycie tworzyw sztucznych. Wcześniej stosowane plastikowe torebki i talerzyki, zastąpiliśmy materiałami z papieru.

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

GK Anwim a ludzie

Kompleksowe spojrzenie	35	Otoczenie społeczno-gospodarcze	51
Zróżnicowana sieć stacji dopasowana do oczekiwań	36	Rynek i konkurencja	51
Dostępność paliw	38	Wkład w życie gospodarcze	51
Przyjazne miejsce	39	Zaangażowanie w życie publiczne	53
Wygoda w ruchu międzynarodowym dzięki TFC	40	Bycie dobrym i potrzebnym sąsiadem	54
Bezpieczeństwo produktów dla życia i zdrowia ludzi	41	Pomoc potrzebującym i wyrównywanie szans	54
Rzetelna informacja	41	Sponsoring	57
Ochrona danych osobowych i prywatności klientów	41		
Pracownicy	42		
Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia	42		
Proces rekrutacji	46		
Szkolenia i rozwój	47		
BHP i profilaktyka zdrowotna	48		
Przyjazne biuro	50		
Układy zbiorowe pracy i strona społeczna	50		

KOMPLEKSOWE SPOJRZENIE

Współczesne, 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.

To również wysokiej jakości obsługa, estetyczność i przyjazne wnętrza oraz produkty marek własnych będące optymalnym połączeniem wysokiej jakości i atrakcyjnej ceny. Jest to spójne z obrazem, jaki wyłania się ze zrealizowanych na naszą rzecz badań rynkowych. Klienci chcieliby, by stacja, na której się zatrzymują umożliwiła zjedzenie smacznego posiłku, czy skorzystanie z czystej toalety.

My jednak chcemy klientom dać znacznie więcej, dlatego spyaliśmy ich o to, jak postrzegaliby stację paliw za 10 lat. I tu obok dostępności szerokiego wachlarza produktów i usług, kluczowe znaczenie okazuje się mieć szerokokorozumiana ekologia.

Przyjazność środowisku zarówno jeśli chodzi o ofertę dla pojazdów o napędzie alternatywnym (ładowanie samochodów elektrycznych, tankowanie wodoru), jak również jeśli chodzi o funkcjonowanie samej stacji (np. recykling, obecność paneli fotowoltaicznych). Chcą też, aby było to bezpieczne i przytulne miejsce, w którym miło spędzą czas. Wskazują również na potrzebę dostępu do zdrowych posiłków dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb dietetycznych, np. wegańskich, bezcukrowych czy wysokobiałkowych.

Staramy się tę wizję stacji paliw przyszłości materializować już dziś, tak aby nie tylko spełniać oczekiwania klientów, ale by je wyprzedzać.

Nie tylko robić to czego od nas oczekują, ale zaprosić ich do nowej rzeczywistości, o której być może niektórzy z nich jeszcze nie pomyśleli.



**Ekologiczne
i niskoemisyjne
centra usług.**

**TAK POLACY WIDZĄ
STACJE PALIW PRZYSZŁOŚCI**

Od dzisiejszych stacji paliw klienci oczekują przede wszystkim wysokiej jakości paliwa. 28% badanych zadeklarowało, że za dobre paliwo są w stanie zapłacić więcej. Dla 23% badanych ważnym czynnikiem w wyborze sta-

cji benzynowej jest czysta i bezpłatna toaleta, a niespełna 20% chce szerokiego wyboru smacznym i zdrowym posiłków.

Zgodnie z wynikami badań **stacje paliw przyszłości będą ekologiczne** – tak uważa 6 na 10 respondentów. Przy wyborze stacji kluczowa będzie dostępność ładowarek elektrycznych oraz szeroki wachlarz produktów i usług, w tym zdrowych posiłków dopasowanych do różnych potrzeb dietetycznych. Ankieterzy oczekują, że stacje będą miejscami nisko- lub zeroemisyjnymi.

Zapytani o skojarzenia związane ze stacją paliw przyszłości, respondenci najczęściej wskazywali na ekologię. 20% respondentów uważa,

że stacje będą wyposażone w nowoczesne technologie lub staną się bezobsługowe.

70% badanych uznaje, że punkty te, poza paliwem, będą sprzedawały prąd do aut elektrycznych, a niemal połowa ankieterów oczekuje, że staną się miejscami o niskiej emisyjności. Niemal 40% badanych uważa, że stacje paliw będą swoistymi centrami usługowymi, na których tankowanie i ładowanie pojazdów elektrycznych będą zaledwie jedną z wielu dostępnych usług. Chcą, aby było to bezpieczne i przytulne miejsce, w którym miło spędzą czas. Wskazują także na potrzebę dostępu do zdrowych posiłków dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb dietetycznych, np.

wegańskich, bezcukrowych, czy wysokobiałkowych.

83% użytkowników stacji paliw uważa, że może być ona ekologiczna. Od właścicieli stacji oczekują przede wszystkim dbania o recykling i eliminacji plastiku, produkcji przez stację własnej energii z ogniw fotowoltaicznych oraz postawienia stacji ładujących samochody elektryczne. Klienci chcą, aby stacje paliw oferowały możliwość ładowania aut elektrycznych, ale część z nich uznaje transformację ekologiczną transportu za wieloletni proces. 36% badanych uważa, że za 10 lat w Polsce będą dominowały auta zasilane innowacyjnie (prąd, wodór), jednakże 30% przewiduje dalszą dominację aut na paliwa kopalne.

Badania „Przyszłość stacji paliw” zostały zrealizowane przez instytut badawczy ARC Rynek i Opinia na zlecenie Anwim S.A., właściciela sieci stacji paliw MOYA. Respondenci zostali zapytani, czym dziś kierują się przy wyborze tych punktów oraz jak wyobrażają sobie stacje paliw za 10 lat.

ZRÓŻNICOWANA SIEĆ STACJI DOPASOWANA DO OCZEKIWAŃ

Jak opisano we wcześniejszej części Raportu, 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 ściśle dopasowana do jej specyfiki.

W typowych lokalizacjach naszym klientom oferujemy zakup paliwa na stacjach obsługowych z możliwością zrobienia zakupów w wielobranżowym sklepie i odpoczynku w punkcie kawiarniano-gastronomicznym Caffè 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 płatność zrealizować wyłącznie kartą flotową.

Z kolei w większych miastach, przykładowo w bezpośrednim sąsiedztwie centrów handlowych i usługowych, czyli najbardziej atrakcyjnych punktach, lokalizujemy nasze samoobsługowe stacje MOYA express. Korzystają z nich najczęściej osoby zamieszkujące w danym mieście, będące na zakupach w centrum handlowym. Ta grupa klientów jest mniej zainteresowana korzystaniem z dodatkowych usług na stacji paliw. Liczy się dla nich bardziej fakt, że pojazd można zatankować tam szybko i bezpiecznie, bez konieczności uiszczania płatności przy kasie. Niższe koszty funkcjonowania tych punktów, pozwalają nam oferować paliwo w wyjątkowo atrakcyjnych cenach.

Caffè MOYA

Caffè 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 Caffè MOYA mogą także skosztować pizzy w wielu wariantach smakowych oraz innych dań obiadowych, jak np. stripсы z kurczaka z frytkami, burgery, zapiekanki przygotowywane na miejscu, czy pierogi i przekąski na słodko.

Caffè MOYA obecne jest na większości naszych tradycyjnych (obsługowych) stacjach 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 energetyczne).



Więcej online



MOYA Winnica

Różnorodną i bogatą ofertę win z całego świata, starannie wyselekcjonowanych na każdą okazję, można znaleźć w koncepcie 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, podczas romantycznych wieczorów, przy okazji spotkań z przyjaciółmi oraz takie, które można podarować drugiej osobie. Każda z półek oznaczona jest specjalną etykietą, dzięki której podejmowane wybory będą trafione.

Oferta dostępna jest na wybranych stacjach MOYA w całej Polsce.

Wiele naszych stacji oferuje także takie rozwiązania, jak: myjnie samochodowe, odkurzacze, kompresory, a także kolektury LOTTO i wiele, wiele innych. Zakres usług na stacjach MOYA jest ciągle poszerzany. Już na ponad 60 stacjach paliw MOYA klienci mogą odbierać paczki obsługiwane przez DHL Parcel. Na zdecydowanej większości naszych stacji dostępna jest bezpłatna sieć Wi-Fi.

Troszczymy się także o motocyklistów – zapewniamy im wieszaki na kaski 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 miski z wodą. Pracownicy dbają o to, by woda znajdująca się w miskach była świeża i dlatego wymieniają ją kilka razy dziennie. Aby opiekunowie zwierząt nie mieli problemu z jej znalezieniem, o lokalizacji wodopoju informuje specjalny plakat.



Najwyższa jakość paliw

Paliwa dostępne na stacjach paliw MOYA pochodzą od uznanych polskich producentów oraz zaufanych partnerów zagranicznych.

Zarówno łańcuch dostaw, jak i system kontroli jakości to znaki rozpoznawcze sieci MOYA. Certyfikat jakości TankQ jest potwierdzeniem spełniania wszelkich parametrów narzuconych zarówno przez prawo, jak i naszych klientów.



Stale współpracujemy 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 pobiera i bada próbki paliwa ze stacji MOYA.

Kluczowe jest to, że 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.

Dla kierowców oznacza to, że paliwa zakupione na stacjach MOYA są bezpieczne dla silników, zapewniają optymalne parametry ich pracy i niskie zużycie.



DOSTĘPNOŚĆ PALIW

Mimo wyjątkowej sytuacji geopolitycznej w 2022 roku nie tylko zabezpieczaliśmy ciągłość dostaw, a tym samym dostępność paliw dla kierowców, ale też staraliśmy się kształtować ofertę cenową tak, by przy wysokich cenach hurtowych, móc zaoferować paliwa w atrakcyjnych cenach. Między innymi włączyliśmy się w akcję, której celem było udzielenie znaczących rabatów na paliwa w okresie urlopowym. Jesteśmy przekonani, że nasza propozycja była atrakcyjna ponieważ:

- nie wymagaliśmy od klientów dołączenia do naszych programów lojalnościowych,
- nie wprowadziliśmy limitów liczby tankowań.

Równocześnie stacje paliw MOYA oferują klientom stałe rabaty. Klienci indywidualni mają do dyspozycji karty na okaziciela VIP, a w 2023 r. planowane jest uruchomienie aplikacji mobilnej Super MOYA. Dla klientów biznesowych przygotowaliśmy ofertę MOYA firma, dzięki której właściciele firm i flot mogą uzyskać indywidualną ofertę rabatową. Jest ona dostępna również dla mikroprzedsiębiorców.

KARTY RABATOWE MOYA VIP

W dobie niepewności geopolitycznej, skutkującej wahaniami cen paliw na rynku europejskim i światowym, ważne jest zaproponowanie klientom najwyższej jakości paliw w atrakcyj-

groscopy na litrze paliwa podczas tankowania. Co ważne, udział w promocji nie był ograniczony limitem transakcji, koniecznością posiadania aplikacji mobilnej, czy karty lojalnościowej.

Jej zasady były bardzo transparentne i proste:

- kierowca, tankujący na paragon do 60 litrów paliwa, otrzymywał 10 gr zniżki na benzynę 95, 98, ON oraz ON MOYA Power,
- przy zakupie dowolnej kawy, hot-doga, zapiekanki lub płynu do spryskiwaczy rabat wzrastał do 20 gr za litr,
- gdy klient zdecydował się zakupić równocześnie minimum dwa wyżej wymienione artykuły, zniżka wynosiła aż 30 gr na każdym litrze paliwa.

30 gr taniej
za litr paliwa
na stacjach
MOYA!

Sieć stacji paliw MOYA wprowadziła w 2022 roku – na okres wakacji – wyjątkową promocję. Dzięki niej od 2 lipca 2022 roku klienci indywidualni mogli zaoszczędzić nawet 30

moya
sieć stacji paliw

RABAT do **-30 gr/l**

-10
gr/l

Po prostu
zatakuj!
(max. 60 litrów)

-20
gr/l

Zatakuj i kup 1 produkt:
gorący napój, hot dog, zapiekanka,
płyn do spryskiwaczy 4l

-30
gr/l

Zatakuj i kup 2 produkty:
gorący napój, hot dog, zapiekanka,
płyn do spryskiwaczy 4l

Promocja jest ważna do odwołania. Promocja nie dotyczy LPG. Promocja nie łączy się z innymi promocjami. Promocja nie dotyczy transakcji kartami płatniczymi. Promocja nie dotyczy Klientów, którzy zatakują jednorazowo powyżej 60 litrów paliwa. Szczegóły znajdują się w regulaminie dostępnym na stacji oraz na www.moyastacja.pl.

nych, bo pomniejszonych o stały rabat, cenach. Umożliwiamy wszystkim chętnym klientom indywidualnym:

- natychmiastowy rabat na okaziciela,
- proste zasady,
- brak rejestracji,
- gwarancję niższych cen przy każdym tankowaniu.

Po okazaniu karty naliczany jest rabat: 5 groszy na litrze benzyny i ON oraz 2 grosze na litrze LPG. Karta akceptowana jest na wszystkich obsługiwanych stacjach sieci stacji paliw MOYA.

Właściciele firm i flot mogą uzyskać indywidualną ofertę rabatową w ramach programu MOYA firma.

OFERTA MOYA FIRMA

Karty flotowe i aplikacja MOYA firma stanowią idealne rozwiązanie dla każdego przedsiębiorstwa, niezależnie od liczby posiadanych pojazdów we flocie oraz ilości tankowanego paliwa. Aplikacja wspiera menedżerów w zarządzaniu flotami samochodowymi, a kierowcom umożliwia m.in. realizację szybkich płatności na stacjach paliw MOYA.

Oznacza ona dla przedsiębiorcy i jego pracowników:

- **oszczędność:** atrakcyjne ceny i stałe rabaty na paliwa,
- **wygode:** zbiorcze fakturowanie zgodnie z wybranym cyklem, możliwość zautoryzowania transakcji poprzez aplikację mobilną MOYA firma,
- **pełną kontrolę:** dostęp online do szczegółowych raportów transakcji, możliwość spersonalizowania kart oraz limitów zakupowych,
- **bezpieczeństwo:** ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo transakcji,
- **szybkie płatności:** aktualizacja limitu paliwowego w ciągu kilku minut od dokonania przelewu,
- **personalizację:** przypisanie kart oraz limitów zakupowych.

Oferta MOYA firma
dla mikroprzedsiębiorców

MOYA firma to doskonałe narzędzie do optymalizacji kosztów oraz procesów związanych z zarządzaniem flotą samochodową w firmie, również w tej o niewielkich rozmiarach.

Korzyści płynące z programu dostępne są bowiem również dla jednoosobowych działalności gospodarczych,

Dzięki programowi mikroprzedsiębiorcy mogą liczyć na:

- ekspresową rejestracją online
- rabat do 10 gr/l na wszystkie paliwa
- zbiorcze fakturowanie
- aplikację mobilną MOYA firma
- ogólnopolski zasięg sieci stacji paliw MOYA



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

PRZYJAZNE MIEJSCE

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. Dodatkowo oferujemy naszym gościom, nie tylko kierowcom, możliwość napicia się znakomitej i specjalnie dla nas palonej kawy, zjedzenia smacznego posiłku, a także zrobienia niezbędnych zakupów.

Koncept gastronomiczny Caffè MOYA jest obecny na niemal wszystkich obsługiwanych stacjach paliw naszej sieci. Oferowane produkty pochodzą od dużych, sprawdzonych i godnych zaufania dostawców. Dostępny asortyment jest nieustannie rozszerzany i dopasowywany do zmieniających się potrzeb klientów odwiedzających stacje. Niezmienna pozostaje troska o jakość, przestrzeganie standardu HACCP i dbałość o świeżość produktów, które trafiają do odwiedzających nas podróżnych.

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: w okresie Bożego Narodzenia, na naszych stacjach proponowaliśmy specjalną, świąteczną kawę o smaku piernika. W Tłusty Czwartek oferowaliśmy pączki. Z kolei dla tych, którzy podróżują w towarzystwie, miłym zaskoczeniem były w 2022 roku oferty umożliwiające zakup dwóch produktów (2 x kawa, 2 x hot dog) w wyjątkowo atrakcyjnej cenie.

Strzałem w dziesiątkę okazało się uzupełnienie oferty hot dogów o kiełbasę grillowaną.

MOYA serwuje Mleczko do kawy

Wielu osobom, w tym naszym klientom, nic tak nie uprzyjemnia dnia i nie stawia na nogi, jak kubek aromatycznej kawy.

Dla wielu ideałem jest kawa z mleczkiem. Od końca listopada 2022 na stacjach MOYA oferowaliśmy kawę z... Mleczkiem.



Efektywne zarządzanie stacją paliw nie byłoby możliwe, gdyby nie wdrożony kilka lat temu nowoczesny system sprzedażowo-magazynowy, którego poszczególne moduły wspierają zarówno sprzedaż paliw, towarów i usług, jak

Przyjemność delektowania się kawą z Caffè MOYA stała się jeszcze większa dzięki czterem nowym wzorom kubków, na które rysunki przygotował znany rysownik satyryczny Andrzej Mleczko. Serwowana w nich kawa nie tylko pozwalała dodać energii, ale, jak mamy nadzieję, także poprawiała humor i wywoływała uśmiech.

Limitowana edycja kubków z rysunkami Andrzeja Mleczki była dostępna przez cały okres zimowy.

również wspomagający rozliczenia i prowadzenie gospodarki magazynowej. Zrealizowane w 2022 roku w systemie prace rozwojowe umożliwiają jego współpracę z samoobsługowymi tankomatami oraz płatności przy dys-

KAMPANIA „WAKACYJNA PODRÓŻ MOYA”

W okresie wakacyjnym przygotowaliśmy szereg atrakcji dla naszych klientów – czekały na nich m.in.:

- atrakcyjne promocje cenowe na wiele produktów sklepowych,
- Bekon Dog w cenie 9 zł za 2 sztuki
- graty do zakupionych produktów (coolerbaga, poduszki podróżne),
- loteria z Grupą Żywiec, w której do wygrania były: 3 x telefony iPhone 13 Pro, 10 x konsola Xbox Series S, 100 x bony paliwowe o wartości 100 zł,
- konkurs z marką Monster, w którym można było wygrać: 8 voucherów o wartości 1000 zł, do wykorzystania na ekstremalne przeżycia, 60 bonów paliwowych do sieci stacji paliw MOYA o wartości 100zł, 30 szt. plecaków Monster Energy o wartości 300 zł.

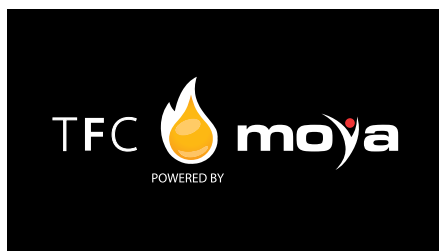
trybutorze aplikacją mobilną dla floty MOYA. Ta ostatnia funkcjonalność została oficjalnie uruchomiona już na początku 2023 roku.

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



Międzynarodowa
karta TFC
powered by MOYA

Dla przewoźników, którzy tankują nie tylko w Polsce, dobrą propozycją 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.

WE PROUDLY
ACCEPT: TFC CARD





BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW DLA ŻYCIA I ZDROWIA LUDZI

[GRI: 416-1] [ESRS: S4-1, S4-3] Sprzedawane przez nas produkty, przede wszystkim paliwa (benzyny, olej napędowy, LPG), 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 oraz sposób postępowania i udzielania pierwszej pomocy, w tym szczegó-

łowe instrukcje 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 również sposób magazynowania produktu.

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

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] [ESRS: 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, czy posądzenia o nierzetelne poinformowanie klienta lub wprowadzenie go w błąd.

W efekcie, w 2022 roku, ani w latach wcześniejszych nie zostaliśmy ukarani, ani nie prowadzono przeciwko naszym spółkom postępowań w tym zakresie.

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

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

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

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH I PRYWATNOŚCI KLIENTÓW

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 ostatnich latach nie odnotowywaliśmy znaczących sytuacji dotyczących naruszenia prywatności klientów i utraty danych osobowych. Odnotowaliśmy kilka zdarzeń kwalifikowanych jako incydenty bezpieczeństwa oraz pojedyncze, kwalifikowane jako tzw. naruszenia. Wspomniane przypadki były zgłaszane do Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO). Dotyczyły one pojedynczych sytuacji, w wyniku których nie nastąpiła utrata danych. Jednocześnie w omawianym okresie nie było kontroli, ani jakichkolwiek formalnych wystąpień ze strony UODO do spółek należących do GK Anwim.

Tabela: Ochrona danych osobowych [GRI: 418-1]*

	2022	2021	2020
liczba znaczących incydentów dotyczących naruszenia prywatności klientów i utraty danych osobowych	0	0	0
liczba incydentów związanych z bezpieczeństwem informacji	1	3	5
liczba naruszeń związanych z bezpieczeństwem informacji zgłoszonych do Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO)	0	1	2

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

PRACOWNICY

[ESRS: S1-1] GK Anwim na przestrzeni ponad 30 lat funkcjonowania na polskim rynku dokonała spektakularnego rozwoju. Z niewielkiej rodzinnej firmy przekształciła się w dużego gracza, który z powodzeniem konkuruje z gigantami branży paliwowej. Grupa wciąż dynamicznie się rozwija, a dostrzegając kolejne wyzwania związane z transformacją energetyczną zmierza ku gospodarce zrównoważonej wyprzedzając oczekiwania rynku. Sukces GK Anwim warunkowany jest wyjątkowymi ludźmi, którzy od trzech dekad budują naszą firmę. Początkowo nieliczny zespół przez lata się rozrastał budując swoje wyjątkowe kompetencje. Wyzwania jakimi musieliśmy sprostać, decydując się 30-lat temu wejść na rynek zdominowany przez gigantów, czy te przed którymi stoimy obecnie, sprawiają że praca w naszym zespole była, jest i będzie ciekawa. To przestrzeń i szansa dla osób kreatywnych oraz myślących w sposób nieszablonowy.

Różnorodność jest jednym z sekretów naszego sukcesu rynkowego. Nasze zespoły składają się z osób mających zróżnicowane wykształcenie, kompetencje i zainteresowania. 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.



WARUNKI ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZENIA

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest obszarem wymagającym wyjątkowej elastyczności i indywidualnego podejścia przy jednoczesnym zapewnieniu mechanizmów chroniących przed niesprawiedliwym, nierównym traktowaniem kogokolwiek. Nasz system opieramy na trzech regulaminach: pracy, wynagradzania i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tworzą one ramy ogólnych zasad, zapewniających równość szans, tak w zakresie wynagrodzeń, jak i dostępu do innych świadczeń. **Unikanie zbędnego formalizmu i złożoności traktujemy jako atut. Dzięki takiemu podejściu mamy szansę na dynamiczny rozwój i elastyczność w modyfikowaniu naszej działalności operacyjnej.**

Umowa o pracę tradycyjnie jest najpopularniejszą formą zatrudnienia w GK Anwim. W 2022 r. aż 99,4% pracowników zatrudnionych było na pełny etat.

36% stanowisk menedżerskich zajmowanych jest przez kobiety, które stanowią 29% ogółu zatrudnionych w firmie.

Nasz zespół jest niemal dokładnym odzwierciedleniem społecznego spektrum wiekowego. Odsetek osób młodych (poniżej 30 roku życia), które dopiero niedawno wkroczyły na rynek pracy, odpowiada odsetkowi pracowników w wieku powyżej 50 lat. Obie grupy oscylują wokół 20% ogółu zatrudnionych (każda). Z kolei grupy pracowników w wieku 30-40 lat oraz 40-50 lat stanowią po około 30%. W efekcie stanowi to dobry prognostyk do przekazywania wiedzy osobom młodszym przez pracowników, którzy wkrótce przejdą na emeryturę.



[GRI: 202-2] Warte podkreślenia jest również silna reprezentacja kobiet w grupie najmłodszych pracowników, czyli w wieku, w którym myśli się o założeniu rodziny. Świadczy to z jednej strony o dobrych warunkach i poczuciu bezpieczeństwa zatrudnienia w GK Anwim, z drugiej jest dobrym prognostykiem, jeśli chodzi o obecność kobiet w branży paliwowej w nadchodzących latach. Co do zasady, pracownicy rekrutowani są z rynku krajowego.

[GRI: 401-2] Jako pracodawca nie tylko zapewniamy komfortowe warunki pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia. Warto wspomnieć także o tym, że poziom ubiegłorocznych wynagrodzeń, z uwzględnieniem nagrody rocznej, przewyższa średnią rynkową dla branży. Pracownicy mają również do dyspozycji kafenię benefitów z obszaru sportu, kultury, rekreacji, turystyki i innych. Mogą wybrać te świadczenia, które najlepiej odpowiadają ich indywidualnym potrzebom. To jednak nie wszystko, ponieważ naszym pracownikom zapewniamy ubezpieczenia zdrowotne z opcją rozszerzenia ich o członków rodziny. Dodatkowo istnieje możliwość wykupienia grupowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW).

Zatrudnieni mogą liczyć na wsparcie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, m.in. na:

- 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.

Zatrudnieni, oprócz stałej oferty pracowniczej, otrzymują także dodatkowe benefity. Jako przykład warto przytoczyć kupony rabatowe do największego parku rozrywki w Polsce, Energylandii, które otrzymali wszyscy chętni pracownicy. W 2022 roku – po długiej, związanej z pandemią przerwie – zaprosiliśmy również naszych pracowników na imprezę integracyjną. Podczas spotkania zorganizowaliśmy m.in. quiz z wiedzy ogólnej, a zabawa taneczna w stylu lat 80-ych trwała do białego rana.

Badanie satysfakcji pracowników własnych oraz pracowników naszych agentów

własnych oraz pracowników naszych agentów

[ESRS: S1-2] W 2022 roku kontynuowaliśmy anonimowe badania dotyczące poziomu zadowolenia pracowników.

Pierwszą przebadaną grupą byli kierownicy. W kolejnym kroku zapytaliśmy o stopień zadowolenia z pracy:

- pozostałych pracowników GK Anwim, poza kiercami
- pracowników naszych agentów.

Zależy nam na ciągłym, otwartym dialogu z naszymi pracownikami dlatego zaplanowaliśmy już kolejne badanie kierowników które zostanie przeprowadzone w drugim kwartale 2023 roku.



Obecne wyniki są bardzo optymistyczne.

Wyniki badania poziomu satysfakcji kierowców (2021):

- 85% badanych określa swoje relacje ze współpracownikami jako bardzo dobre,
- 73% ankietowanych ocenia atmosferę w pracy jako satysfakcjonującą,
- 71% kierowców ocenia, że grafik pracy pozwala im godzić pracę z życiem rodzinnym.

Wyniki badania poziomu satysfakcji pracowników GK Anwim (bez uwzględnienia kierowców (2022):

- **88%** pracowników ma zamiar pracować w naszej firmie przez kolejny rok,
- **80%** osób przyznaje, że firma daje im poczucie, że ich praca jest ważna,
- 78% ankietowanych odczuwa, że są doceniani przez osoby z firmy.

Według naszych pracowników w codziennej pracy liczy się najbardziej: odpowiednia atmosfera, wzajemna współpraca, poziom otrzymywanego wynagrodzenia, szacunek, relacje z przełożonymi oraz stabilność zatrudnienia.

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.

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

Wyszczególnienie	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
wg typu stanowiska									
Stanowiska kierownicze	26	46	72	30	58	88	24	51	75
Stanowiska nie kierownicze	107	284	391	104	252	356	89	220	309
wg rodzaju umowy									
czas nieokreślony	88	187	275	72	156	228	55	127	182
czas określony	39	134	173	57	141	198	50	125	175
na okres próbny	4	11	15	5	13	18	8	19	27
na zastępstwo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pełen etat	131	329	460	133	304	437	109	265	374
niepełny etat	2	1	3	1	6	7	4	6	10
Wg wieku									
Do 30 lat	28	44	72	34	56	90	25	38	63
Od 31 do 40 lat	39	95	134	37	104	141	38	95	133
Od 41 do 50 lat	54	126	180	47	91	138	36	88	124
Powyżej 50 lat	12	65	77	16	59	75	14	50	64
Suma	133	330	463	134	310	444	113	271	384

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



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

	2022			2021			2020		
	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 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Do 30 lat	5	17	22	14	18	32	9	19	28
Od 31 do 40 lat	7	23	30	7	40	47	12	47	59
Od 41 do 50 lat	8	16	24	11	36	47	12	27	39
Powyżej 50 lat	1	6	7	0	11	11	2	11	13
Suma	21	62	83	32	105	137	35	104	139
% nowych pracowników w zespole	16%	19%	18%	24%	34%	31%	31%	38%	36%

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

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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Do 30 lat	10	10	20	0	14	14	0	8	8
Od 31 do 40 lat	8	29	37	3	27	30	3	15	18
Od 41 do 50 lat	10	19	29	4	17	21	2	14	16
Powyżej 50 lat	6	9	15	0	9	9	2	5	7
Suma	34	67	101	7	67	74	7	42	49
% rotacji	26%	20%	22%	5%	21%	17%	6%	15%	13%

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

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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
liczba pracowników uprawnionych w danym roku do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego	7	17	24	7	15	22	3	12	15
liczba pracowników, którzy w danym roku skorzystali z urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego	7	17	24	7	15	22	3	12	15
liczba pracowników, którzy w danym roku powrócili z urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego po jego wykorzystaniu	2	17	19	3	15	18	0	18	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	0	2	2	0	0	0	0	0	0

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

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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
odsetek zatrudnionych objętych ochroną socjalną ⁶	100%	100%	100%	14	18	32	9	19	28

⁶ 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

Rekrutacje są dla nas na tyle ważnym procesem, że w większości przypadków prowadzimy je samodzielnie, nie korzystając z podmiotów zewnętrznych. Inwestujemy swój czas i zasoby 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:

I etap: 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).



II etap: rozmowa rekrutacyjna

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



III etap: informacja zwrotna i oferta zatrudnienia

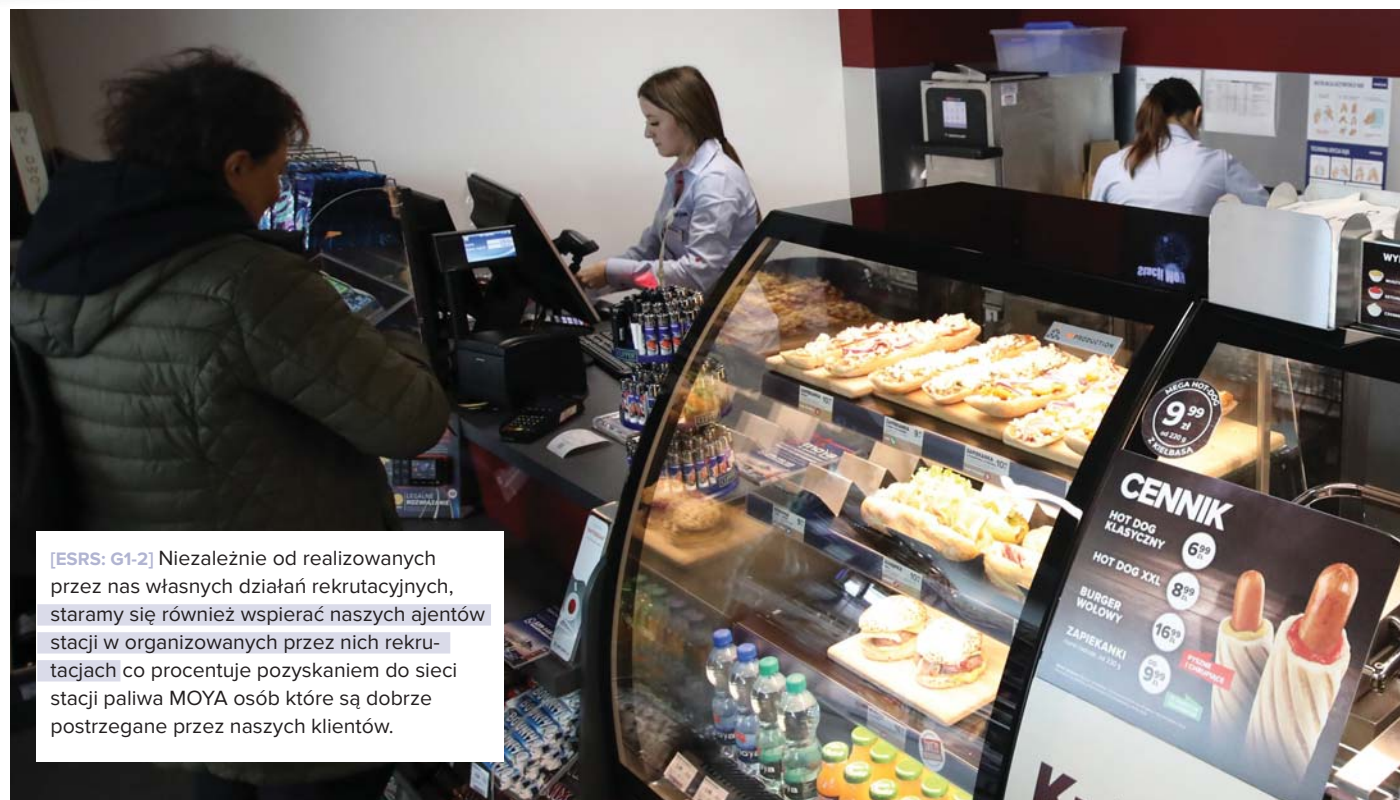
– niezależnie od decyzji, czy dana osoba została zakwalifikowana do kolejnego etapu rekrutacji, czy też nie, każdy kandydat otrzymuje od nas informację zwrotną.

Program poleceń pracowniczych

W 2022 roku wdrożyliśmy program poleceń pracowniczych, który pomaga nam w znalezieniu nowych pracowników o poszukiwanym przez nas profilu kompetencyjnym.

W zamian za polecenie kandydata – który finalnie zostanie zatrudniony w GK Anwim - pracownicy i współpracownicy mogą liczyć na specjalną gratyfikację. Oczywiście rekomendowany przez pracownika lub współpracownika kandydat przechodzi selekcję oraz cały proces rekrutacyjny na równi z osobami biorącymi udział w standardowej rekrutacji. Kandydat polecony przez pracownika, analogicznie do wszystkich innych zainteresowanych pracą, powinien przesłać swoje CV poprzez portal rekrutacyjny.

Ze względu na chęć prowadzenia procesu w sposób w pełni transparentny przekazywanie dokumentów osób trzecich inną niż ustaloną drogą (np. w wersji papierowej lub mailowo) jest nieakceptowalne. 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.



[ESRS: G1-2] Niezależnie od realizowanych przez nas własnych działań rekrutacyjnych, staramy się również wspierać naszych agentów stacji w organizowanych przez nich rekrutacjach co procentuje pozyskaniem do sieci stacji paliwa MOYA osób które są dobrze postrzegane przez naszych klientów.



SZKOLENIA I ROZWÓJ

[GRI: 404-2] Oferujemy naszym pracownikom szereg szkoleń i programów rozwojowych. Są to zarówno szkolenia dotyczące umiejętności menedżerskich, kontaktu z klientem, jak również obsługi konkretnego oprogramowania informatycznego używanego przez poszczególnych pracowników w codziennej pracy. Ponadto kadra kierownicza może doskonalić znajomość języka angielskiego. Co ważne, **po szkoleniach realizujemy badania satysfakcji, co pozwala nam optymalizować narzędzia rozwojowe.**

Od 2021 roku wykorzystujemy w naszej pracy nowoczesną platformę e-learningową Percipio, która oferuje przede wszystkim specjalistyczne szkolenia z obszaru IT. Zachęceniu funkcjonalnością e-learningu wdrożyliśmy w 2022 roku obowiązkowe szkolenia **podnoszące świadomość pracowników z zakresu ochrony danych osobowych (RODO)**, a także szkolenia związane z **identyfikacją i przeciwdziałaniem mobbingowi oraz z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu.**

W ramach szkoleń fakultatywnych dostępnych dla pracowników na naszej platformie, zaoferowaliśmy im m.in. szkolenia rozwijające znajomość popularnych informatycznych programów biurowych. Niezależnie od tego udało nam się również przeszkolić znaczącą liczbę, bo aż 90 osób, z zaawansowanej obsługi MS Excel (na różnych poziomach zaawansowania).

W 2022 roku przeprowadziliśmy dwie tury szkoleń podnoszących **umiejętności bezpiecznej jazdy dla pracowników** prowadzących pojazdy w ramach obowiązków służbowych. Zajęcia odbyły się na torach w Kielcach i Dolsku.

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 pracowników naszych stacji paliw.

Szkolenia dla sieci MOYA

W 2022 roku, w ramach programu **MOYA Obsługa Klienta**, zrealizowaliśmy **169 szkoleń związanych z obsługą klienta**, podczas których przeszkoliliśmy

1377 pracowników stacji (agentów, franczyzobiorców i ich pracowników)

Były one realizowane w formie warsztatów na sali szkoleniowej lub przyjmowały formę praktycznego szkolenia realizowanego bezpośrednio na stacji paliw, w tym na stanowisku kasowym.

Niezależnie od szkoleń bezpośrednich, na platformie MOYA Akademia Rozwoju (e-learning) umieściliśmy dla nich szereg szkoleń, zarówno typowo produktowych, jak i rozwijających umiejętności miękkie (np. asertywność, rozwiązywanie konfliktów w zespole, udzielanie informacji zwrotnej). W 2022 roku skorzystano z nich aż 7775 razy.

Tabela: Przeciętna liczba godzin szkoleń na pracownika [GRI: 404-1] [ESRS: S1-13]*

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Anwim	4,05	9,93	13,98	3,64	5,46	9,10	2,49	3,73	6,22
Espol Trade	0	0	0	4,15	1,18	5,33	9,83	1,6	11,43
The Fuel Company (TFC)	50	50	100	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

* W wynikach za 2022 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC). W 2022 roku pracownicy Espol trade S.A. zostali zatrudnieni w spółce Anwim S.A.

BHP I PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

[GRI: 403-5, 403-8] [ESRS: S1-14] Istotnym, z punktu widzenia rozwoju zasobów pracowniczych, obszarem jest BHP. Fundamentem tego zagadnienia są formalne zarządzenia, które obowiązują wszystkich zatrudnionych. Skupiają się one m.in. na kwestii obowiązku natychmiastowego informowania przełożonego o wypadku lub podejrzeniu zaistnienia wypadku, gospodarowaniu środkami ochrony indywidualnej oraz odzieżą i obuwiem roboczym, czy wykazie prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących.

Regulacje BHP są modyfikowane na bieżąco po to, by optymalnie dostosować je do nowych wyzwań na rynku pracy. W 2022 roku zmianie uległy m.in. zarządzenia w zakresie odnoszącym się do powoływania komisji BHP oraz informowania przełożonych o wypadku lub podejrzeniu zaistnienia wypadku przy pracy oraz wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Już w 2023 roku, ale przed publikacją niniejszego raportu, przyjęto zarządzenie w sprawie systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykonania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników przedsiębiorstwa.

[GRI: 403-1] [ESRS: S1-14] Od strony organizacyjnej, funkcje doradczo-kontrolne w imieniu pracodawcy pełni Główny 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: 403-4, 403-6] [ESRS: S1-14] Kładziemy duży nacisk na profilaktykę i budowanie świadomości realności zagrożeń występujących na konkretnych stanowiskach pracy. Realizowane szkolenia BHP, mają na celu nie tylko wywiązanie się z ustawowego obowiązku, ale głównie uświadomienie zatrudnionym pracownikom faktu występowania realnych zagrożeń i przekazania wiedzy dotyczącej właściwych zachowań, które mogą ich oraz osoby trzecie uchronić przed wypadkiem. Warto zaznaczyć, że zgodnie z programem okresowych szkoleń BHP w trybie stacjonarnym omawiane i prowadzone 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, organizujemy również próbną ewakuację biura na wypadek zagrożenia.

[GRI: 403-2, 403-3, 403-7, 403-10] [ESRS: S1-14] 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 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. Zdarzenia, które odnotowano na przestrzeni ostatnich lat, wiązały się np. z prozaicznymi poślizgnięciami, czy upadkami i skutkowały stłuczeniami, skręceniami i złamaniami. Nie odnotowujemy przypadków chorób zawodowych.

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

Pracownicy	2022	2021	2020
Ogólna liczba wypadków (poszkodowanych), w tym:	1	2	0
powodujący czasową niezdolność do pracy	1	1	0
ciężkich	0	0	0
śmiertelnych	0	0	0
zbiorowych	0	0	0
Ilość dni straconych	88	46	0
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ogółem (na 1000 zatrudnionych) w Polsce	2,25	4,93	0
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ogółem (na 1000 zatrudnionych) poza Polską	0	n/d	n/d
Wskaźnik częstości poszkodowanych w wypadkach ciężkich i śmiertelnych (na 1000 zatrudnionych)	0	0	0
liczba przepracowanych godzin	872 670	775 800	617 500
wskaźnik: liczba wypadków śmiertelnych/ liczba przepracowanych godzin	0	0	0
wskaźnik: liczba wypadków ogółem/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0,23	0,52	0
wskaźnik: liczba wypadków ciężkich/ liczba przepracowanych godzin x 200 000	0	0	0

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

[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.

[GRI: 403-4, 403-6] Obok działań związanych z przeciwdziałaniem wypadkom i ograniczeniem ich ewentualnych skutków, angażujemy się w inicjatywy, które pomagają chronić zdrowie pracowników.

Wprowadziliśmy program gwarantujący pracownikom możliwość korzystania z prywatnej służby zdrowia. Wraz z ubezpieczycielem, TU Zdrowie, zachęcaliśmy pracowników do badań profilaktycznych. Od lat zachęcamy pracowników do szczepień przeciwko grypie, które tradycyjnie finansowane są przez pracodawcę. Inną formą prowadzonej przez nas profilaktyki zdrowia są regularnie organizowane webinaria dotyczące m.in. aktywności fizycznej, onkologii czy właściwego odżywiania. W ostatnim roku nasi pracownicy mogli dla przykładu brać udział w webinarze dotyczącym zasad utrzymania zdrowego kręgosłupa prowadzonym przez fizjoterapeutę. Uczestnicy otrzymali m.in. opisowy pakiet ćwiczeń, które pomogą im zadbać właśnie o kręgosłup i przeciwdziałać skutkom pracy w pozycji siedzącej. To właśnie poprzez takie inicjatywy budujemy świadomość naszych pracowników dotyczącą zdrowego trybu życia.

Miesiąc walki z cukrzycą: bezpłatne badania poziomu cukru

W związku z przypadającym w listopadzie Światowym Dniem Cukrzycy, wspólnie z ubezpieczycielem TU Zdrowie, zaprosiliśmy naszych pracowników do bezpłatnych badań poziomu cukru.

Badania realizowane były w ramach Narodowego Badania Poziomu Cukru – ogólnopolskiego programu profilaktycznego organizowanego przez Fundację NEUCA dla Zdrowia. Celem programu jest wykrycie osób zagrożonych cukrzycą, a w drugim kroku – realna pomoc chorym lub zagrożonym. Zainteresowane osoby zapraszamy do darmowego przebadania się i oznaczenia poziomu glikemii w kilkudziesięciu miejscowościach w Polsce.

Webinar „Zadbaj o swój kręgosłup”

W ramach profilaktyki zdrowotnej naszych pracowników zorganizowaliśmy spotkanie online z fizjoterapeutą dotyczące zdrowego kręgosłupa. Bezpośredni kontakt z Certyfikowanym Terapeutą Manualnym oraz specjalistą w dziedzinie rehabilitacji i leczenia schorzeń kręgosłupa oraz stawów obwodowych, pozwolił pracownikom dowiedzieć się m.in.:

- co szkodzi, a co pozytywnie wpływa na ergonomię kręgosłupa,
- jak organizować pracę przy biurku, aby uniknąć bólu pleców,
- poznać ćwiczenia poprawiające wady postawy.

Spotkanie zostało nagrane, więc pracownicy, którzy nie mogli w nim uczestniczyć, mieli szansę na zapoznanie się z jego treścią w późniejszym terminie.

Po spotkaniu udostępniliśmy pracownikom broszurę z ćwiczeniami mającymi pomóc zadbać o zdrowie kręgosłupa.

Kampania: Bezpieczne wakacje

W czerwcu 2022 roku, w przeddzień rozpoczynającego się sezonu urlopowego, zainicjowaliśmy wewnętrzną kampanię informacyjną „Bezpieczne wakacje”. Miała ona na celu, niezależnie od wybranej formy letniego wypoczynku, przypomnieć nam o podstawowych zasadach bezpieczeństwa, które mogą okazać się przydatne podczas rodzinnych wyjazdów.

Odnosiła się ona do takich aspektów jak na przykład przygotowanie samochodu do podróży, sposób zapakowania bagażu czy wyposażenie auta.

W innych częściach kampanii odnosiliśmy się m.in. do:

- kwestii zachowywania się podczas upałów: jak najlepiej je przetrwać, włączając w to zachowanie w przypadku stwierdzenia udaru słonecznego,
- zdrowia w podróży (ubezpieczeń podróży, szczepień, czy wyposażenia apteczki),
- wypoczynku i udzielania pierwszej pomocy nad wodą.

Dla naszych pracowników przygotowaliśmy również listę przydatnych aplikacji na telefon, które mogą okazać się pomocne podczas wakacyjnych wyjazdów.





PRZYJAZNE BIURO

Zdajemy sobie sprawę z tego, że zapewnienie optymalnych warunków pracy znacznie zwiększa jej efektywność. Dlatego chcemy oferować przyjazne stanowiska pracy. Nasi pracownicy mogą korzystać z dobrze wyposażonej kuchni, a w niej z profesjonalnego ekspresu do kawy, który serwuje napoje takie same, jak na stacjach paliw MOYA.

Osoby chcące się zrelaksować, mają do dyspozycji duży taras z leżakami oraz specjalnie przygotowaną niewielką strefę relaksu. Dodatkowo pracownicy mogą korzystać z firmowej biblioteczki. Zasoby biblioteki oparte są na systemie wymiany książek między pracownikami, którzy zostawiają swoje przeczytane już książki, a w zamian pożyczają te pozostawione przez innych.

Zachęcamy pracowników do przyjeżdżania do biura rowerem, który mogą pozostawić bezpiecznie na stojakach umieszczonych przed budynkiem biurowym.



Mają też do dyspozycji firmową biblioteczkę. Zasoby biblioteki oparte są systemie wymiany książek między pracownikami, którzy pozostawiając swoje przeczytane już książki, pożyczają te pozostawione przez innych.

W listopadzie 2022 roku zawarliśmy porozumienie, w formie aneksu do umowy najmu, z zarządcą nieruchomości, od którego wynajmujemy powierzchnię biurową. Deklarujemy w nim wspólnie, że dołożymy wszelkich uzasadnionych starań by wdrożyć i promować rozwiązania zrównoważone środowiskowo w budynku, a w szczególności stosować praktyki związane m.in. z dążeniem do:

- optymalizacji zużycia energii, w tym bardziej efektywnego korzystania z oświetlenia i ciepła, a tym samym zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych,
- wykorzystania produktów przyjaznych środowisku,
- ograniczenia wytwarzania odpadów i ich optymalizacji (skutecznej segregacji),
- unikania stosowania materiałów i wyposażenia zawierających wysoki poziom lotnych związków organicznych,
- promocji zdrowia i dobrego samopoczucia użytkowników budynku
- promocji alternatywnych środków transportu wśród zatrudnionych w budynku.



UKŁADY ZBIOROWE PRACY I STRONA SPOŁECZNA

[GRI: 2-30] [ESRS: S1-8] W naszych spółkach nie zawarliśmy z pracownikami układów zbiorowych pracy, ani też, kształtując relacje z pracownikami, nie odnosimy się w naszych działaniach wprost do układów zbiorowych innych organizacji. W spółkach z Grupy Kapitałowej Anwim nie pojawiła się też inicjatywa zawiązania związków zawodowych. W związku z brakiem związków zawodowych oraz rady pracowników istotne decyzje konsultowane są, zgodnie z Prawem pracy, z wybranymi przedstawicielami pracowników.

W wyżej wymienionych aspektach bazujemy na przepisach prawa pracy, ale wzorując się na dobrych praktykach rynkowych staramy się w wybranych przypadkach oferować pracownikom rozwiązania korzystniejsze od ustawowych. Nasze rozwiązania nie zawsze mają sformalizowany charakter, który zazwyczaj jest ujmowany we wspomnianych zbiorowych układach pracy.

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

	2022	2021	2020
odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	0%	0%	0%

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

OTOCZENIE SPOŁECZNO-GOSPODARCZE

RYNEK I KONKURENCJA

Rynek paliw, na którym z sukcesem rozwijamy się od 30 lat, jest rynkiem trudnym i wymagającym, a jednocześnie bardzo specyficznym. Jest to sektor, w którym ta sama firma może być naszym dostawcą, partnerem i bezpośrednim konkurentem, a odbiorcy są równocześnie naszymi partnerami jak i naszych dostawców. Działanie na rynku paliw wymaga zachowania najwyższych standardów praktycznie w każdym obszarze działalności operacyjnej. 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, włączając w to aktualnie nałożone embargo na rosyjskie produkty naftowe. Odnosimy się z pełnym zrozumieniem do obowiązujących ograniczeń, choć oznaczają one dla spółek z branży dodatkowe wyzwania, związane tak z koniecznością pozyskiwania paliw z innych źródeł oraz koniecznością starannego weryfikowania źródeł ich pochodzenia.

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.

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

	2022	2021	2020
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).



WKŁAD W ŻYCIE GOSPODARCZE

[GRI: 202-1, 203-1, 203-2] Wspólnie z naszym otoczeniem konkurencyjnym tworzymy infrastrukturę niezbędną do funkcjonowania transportu kołowego w Polsce. Sieci stacji paliw mają takie samo znaczenie w kontekście rozwoju transportu, jak połączenia drogowe.

Dysponując ponad czterystoma stacjami paliw jesteśmy jednym z ważniejszych graczy na rynku paliw. To jednocześnie powód do dumy, ale także poważne zobowiązanie. Zapewniamy na wszystkich stacjach należących do naszej sieci ciągłą dostępność paliwa, nawet jeśli sam rynek jest trudny, a dostępność produktów naftowych ograniczona.

Co więcej, 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 stację paliw, tak by mogło być ono dostępne w ciągłej sprzedaży.

Grupa kapitałowa Anwim zatrudnia bezpośrednio kilkuset pracowników, natomiast pośrednio przyczynia się do tworzenia blisko 3 tysięcy miejsc pracy (głównie u naszych franczyzobiorców). **Jesteśmy istotnym płatnikiem podatków i innych danin publicznych.** W ramach ciężących na nas zobowiązaniach, odprowadzamy:

- podatek dochodowy od osób prawnych (CIT),
- podatek od towarów i usług (VAT),
- podatek akcyzowy,
- opłatę paliwową,
- opłatę emisyjną,
- podatek od nieruchomości,
- podatek od czynności cywilno-prawnych.

[GRI: 201-4] Jesteśmy również płatnikiem składek na PFRON. Odprowadzamy także, w ramach ciężących na nas zobowiązań, podatek dochodowy od osób fizycznych oraz podatek dochodowy od osób prawnych z tytułu podatku u źródła. W 2022 roku nie otrzymywaliśmy wsparcia rządowego

[GRI: 204-1] Obok sprzedaży paliw, z których większość została wyprodukowana w kraju, sprzedajemy szereg innych produktów. Możemy pochwalić się tym, że **wszystkie produkty kupowane na potrzeby sklepów i punktów Caffè MOYA, nabywamy u polskich dostawców.**

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

	2022	2021	2020
% paliw zakupionych od dostawców krajowych (wartościowo)	62%	77%	92%
% produktów zakupionych na potrzeby sklepów i punktów Caffè MOYA oraz usług od dostawców krajowych (wartościowo)	99%	99%	99%

[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. 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).**

[GRI: 207-3] W latach 2020-2021, nie zidentyfikowaliśmy żadnych schematów podatkowych, które wymagałyby przekazania stosownej informacji Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej. W roku 2022 nastąpiła wypłata dywidendy z Esppol Trade S.A. do Anwim S.A., która jest schematem podatkowym i będzie podlegać raportowaniu.



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

	2022	2021	2020
Anwim S.A.			
liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	9	3	1
wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	3	18	24
Espol Trade S.A.			
liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	1	2	1
wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	0	0	0
TFC			
liczba wniosków o wydanie indywidualnej interpretacji prawa podatkowego	0	n/d	n/d
wnioski o wydanie wiążącej informacji stawkowej	0	n/d	n/d

[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.

[GRI: 207-4] **GK Anwim zarówno w roku 2022, jak również w 2021 nie dokonywała rozliczeń podatkowych na terytoriach lub krajach stosujących konkurencję podatkową.**



ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE PUBLICZNE

[GRI: 415-1] [ESRS: G1-5] Aktywnie angażujemy się w funkcjonowanie branży paliwowej, poprzez wspólne kształtowanie kierunków jej rozwoju. Robimy to w sposób maksymalnie transparentny i 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.

Jako przedsiębiorstwo 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.

Będąc organizacją całkowicie apolityczną, szanujemy prawo naszych pracowników do posiadania własnych poglądów, w tym poglądów



Członkostwo w organizacjach

[GRI: 2-28] Jak Grupa Kapitałowa
Anwim jesteśmy m.in. członkiem:

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.

POPIHN
Polskie Organizacje Przemysłu i Handlu Naftowego

Polskiej Organizacji Przemysłu i Handlu Naftowego (POPiHN),

**POLSKIE
STOWARZYSZENIE
ESG**

Polskiego Stowarzyszenia ESG (PS ESG)⁷,

**POLSKA
IZBA
PALIW
PŁYNNYCH**

Polskiej Izby Paliw Płynnych (PIPP),

PGC
STOWARZYSZENIE
POLSKA GRUPA
CARAVANINGOWA

Stowarzyszenia Polska Grupa Caravaningowa (PGC),

pspa
Polskie Stowarzyszenie
Paliw Alternatywnych

Polskiego Stowarzyszenia Paliw Alternatywnych (PSPA),

**INTERNATIONAL FORECOURT
IFSF
STANDARDS FORUM™**

International Forecourt Standards Forum (IFSF)⁸ – Essex Wielka Brytania

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

	2022	2021	2020
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 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

⁷ Sformalizowanie członkostwa nastąpiło już w 2023 roku.

⁸ IFSF to międzynarodowy, stosowany m.in. w całej Europie, standard wymiany transakcji kart flotowych (<https://ifsf.org/>); dzięki uczestnictwu w IFSF możemy umożliwić korzystanie z kart flotowych spoza naszej sieci na naszych stacjach i odwrotnie.

BYCIE DOBRYM I POTRZEBNYM SĄSIADEM

[GRI: 413-1, 413-2] [ESRS: S3-2, S3-4] Rozwijając naszą działalność i myśląc o przyszłości, szczególny nacisk kładziemy na zrównoważony rozwój, uwzględniający aspekty środowiskowe i społeczne. Poprzez nabywanie nieruchomości i budowę nowych stacji paliw, jak również poprzez zawieranie umów z franczyzobiorcami, dążymy do prowadzenia naszej działalności w dobrych relacjach z lokalną społecznością. Chcemy nie tylko być postrzegani jako dobrzy sąsiedzi, ale faktycznie nimi być, dlatego stawiamy na budowanie pozytywnych relacji z mieszkańcami okolic naszych inwestycji.

Podczas wyboru lokalizacji i projektowania stacji paliw, zwracamy uwagę na wygodę kierowców, jednocześnie minimalizując potencjalne negatywne skutki dla społeczności lokalnej.

Pragniemy uwzględnić opinie mieszkańców i rozwiązywać ewentualne problemy, co mimo wielu lat prowadzenia działalności, przekłada się na brak skarg i problemów ze strony okolicznych mieszkańców.

Nasze stacje paliw 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 często są jedynymi sklepami w okolicy i stanowią ważną alternatywę dla zakupów w większych miastach, dlatego kładziemy nacisk na bogaty asortyment sklepów i ciągle rozwijamy gamę dostępnych towarów.



POMOC POTRZEBUJĄCYM I WYRÓWNYWANIE SZANS

Chcemy maksymalizować nasz długoterminowy pozytywny wkład w rozwój społeczny, ale też reagować na pojawiające się trudne sytuacje. Od lat staramy się wspierać tych, których sytuacja jest nieco trudniejsza, by umożliwić im lepszy start w dorosłe życie. Dlatego też nie mogliśmy pozostać bierni wobec konsekwencji społecznych, czy wręcz humanitarnych, wojny za naszą wschodnią granicą i od zeszłego roku szereg naszych działań koncentrujemy właśnie na wspieraniu walczącej Ukrainy i uchodźców wojennych.



MOYA dla Ukrainy

W ramach działań pomocowych na rzecz poszkodowanych w wyniku wojny na Ukrainie, jako GK Anwim, nawiązaliśmy współpracę z Podkarpackim Oddziałem Okręgowym Polskiego Czerwonego Krzyża.

Celem wspólnych działań było przekazanie ukraińskim szpitalom i innym placówkom służby zdrowia środków do dezynfekcji. Pomoc przekazywana była w siedmiu transzach, począwszy od czerwca, do końca 2022 roku.

Łączna wartość dostarczonych środków dezynfekcyjnych wynosiła 180 tys. zł.

Kontynuujemy też działania na rzecz mieszkańców Ukrainy, którzy cierpią w wyniku wojny. W ramach współpracy z Podkarpackim Oddziałem Okręgowym PCK przekazaliśmy m.in. 1500 l paliwa oraz artykuły spożywcze na rzecz uchodźców, którzy przebywali w centrum wsparcia w Medyce. Anwim przekazał dodatkowo środki odkażające i dezynfekcyjne, które zostały dostarczone wybranym ośrodkom opieki medycznej na Ukrainie.

Od początku wojny czynnie angażowaliśmy się w pomoc poszkodowanym oraz służbom pracującym na rzecz uchodźców. **Oprócz darowizny dla Polskiej Akcji Humanitarnej w wysokości 200 tys. zł** i zbierania dodatkowych funduszy na wsparcie uchodźców za pośrednictwem portalu Siepomaga.pl, wybrane stacje paliw MOYA, znajdujące się w pobliżu granicy polsko-ukraińskiej, oferowały przez dłuższy okres pracownikom służb medycznych i mundurowych kawę oraz hot-dogi za symboliczny 1 grosz.



MOYA krew się liczy

Akcje krwiodawstwa stają się stałym elementem społecznej działalności sieci stacji paliw MOYA, które cieszą się rosnącą popularnością.

Właściciele, agenci, pracownicy i klienci naszych stacji bardzo aktywnie angażują się w organizowanie akcji, których celem jest pomaganie innym ludziom.

Przeprowadziliśmy już kilka edycji akcji „MOYA krew się liczy”, która ma miejsce na stacjach paliw w niebiesko-czerwonych barwach. Krew zbieraliśmy m.in. w Całowaniu k. Warszawy, Zatorze oraz w Siemianowicach Śląskich. Uzyskaliśmy w sumie kilkadziesiąt litrów krwi, którą przekazano potrzebującym.



Równolegle do pomocy Ukrainie, kontynuowaliśmy szereg działań, w które włączenie się jest już pewną wieloletnią tradycją. To udział naszych pracowników w „**Szlachetnej Paczce**”, czy zaangażowanie w kolejny finał **Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy (WOŚP)**, która w 2022 roku zagrała już po raz 30-ty. Nieustannie staraliśmy się też pomagać młodym ludziom w trudnej sytuacji życiowej aby chociaż w niewielkim stopniu spróbować wyrównać ich szanse wobec rówieśników, wspierając stowarzyszenie „Piękne Anioły” i prowadzone przez nie akcję „**Anioły idą do szkoły**”.

Kolejna **akcja krwiodawstwa**, ponownie przyciągnęła wielu naszych wolontariuszy, którzy skłonni byli bezinteresownie podzielić się cennym darem, jakim jest krew. Warto zaznaczyć, że zarówno ta inicjatywa jak i zbiórka nakrętek są przykładem działań zrealizowanych na podstawie pomysłów oddolnych. Są to pomysły pracowników, które z lokalnych akcji, przeradzają się z czasem w akcje ogólnofirmowe. Niejednokrotnie zrealizowane i w jakimś sensie przetestowane na jednej stacji paliw inicjatywy, są następnie, przy akceptacji i wsparciu kadry kierowniczej, kopiowane i realizowane na kolejnych

Dlatego cieszą nas niezmiernie kolejne oddolne inicjatywy, póki co o charakterze lokalnym, z których niektóre, za jakiś czas, będą miały szanse przerodzić się w akcje ogólnofirmowe. Takimi lokalnymi działaniami w 2022 roku były zorganizowanie Dnia Dziecka przez pracowników stacji w Jeleniej Górze dla podopiecznych pobliskiego szpitala oraz wsparcie dzieci niepełnosprawnych w Ustroniu.

Rok 2022 przyniósł również wspaniały finał kolejnej edycji Olimpiady Zwolnionych z Teorii, w którym triumfowali podopieczni naszych pracowników. Kontynuowaliśmy też szereg działań, takich jak wsparcie organizacji World Land Trust, powiązane z zakupami kawy dostępnej

na naszych stacjach. Cześć dochodów z jej sprzedaży trafia do społeczności, w których kawa została wychodowana.

'MOYA Polska' nagrodzona czterema 'Złotymi Wilkami'

Podczas Wielkiego Finału kolejnej edycji Olimpiady Zwolnionych z Teorii aż cztery projekty działające w ramach programu partnerskiego „MOYA Polska” otrzymały najwyższe wyróżnienia – „Złote Wilki”. Inicjatywy „Retro

Maków” z Makowa Mazowieckiego, „Aport!” z Siedlec, „Terrain Story” z Katowic i „PODpunkt” ze Starogardu Gdańskiego okazały się najlepsze w swoich kategoriach. W Wielkim Finale Zwolnionych z Teorii wzięto udział aż 2,5 tys. uczniów z całej Polski.

Zwolnieni z Teorii to przedsięwzięcie, które ma na celu z jednej strony aktywizację uczniów i edukację ich poprzez praktykę, a z drugiej – działanie na rzecz lokalnych społeczności. W ramach programu partnerskiego dla uczniów szkół średnich „MOYA Polska” prowadzonych było 55 projektów o szeroko pojętej tematyce działania lokalnego. 20 spośród nich otrzymało wsparcie mentorskie 14 ekspertów Anwim S.A.





Paliwo z MOYA pomaga niepełnosprawnym

Sieć stacji paliw MOYA nawiązała współpracę z Towarzystwem Opieki nad Niepełnosprawnymi w Ustroniu. Dzięki naszemu wsparciu, Towarzystwo będzie mogło zapewnić swoim podopiecznym dojazdy

na zajęcia, a także wycieczki i inne aktywności plenerowe.

Wspomniane Towarzystwo Opieki nad Niepełnosprawnymi w Ustroniu zostało powołane do życia w 1991 r. Jest to organizacja pozarządowa, non-profit, działająca w sferze pożytku publicznego. Podstawowym celem Towarzystwa jest wspieranie dzieci, młodzieży oraz dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie otworzyło Ośrodek Edukacyjno-Rehabilitacyjno-Wychowawczy dla dzieci, a następnie Centrum Aktywności TON (Twórcze Odkrywanie Niezależności) dla dorosłych osób z niepełnosprawnością.

MOYA na rzecz chorych dzieci

Stacja paliw MOYA w Jeleniej Górze kolejny już raz, z okazji Dnia Dziecka, przygotowała dla najmłodszych pacjentów pobliskiego szpitala liczne atrakcje i upominki.

Pod oknami budynku odbyła się parada motocyklowa stowarzyszenia Motocyklowe Karkonosze, podczas którego przebrani pracownicy stacji paliw MOYA puszczały bańki mydlane, a straż pożarna przygotowała spektakularny pokaz swoich umiejętności. Wszyscy najmłodszy pacjenci otrzymali również prezenty – maskotki, książeczki i inne pamiątki. Jest to już trzecia

tego rodzaju inicjatywa w Jeleniej Górze we współpracy z Wojewódzkim Centrum Szpitalnym Kotliny Jeleniogórskiej.

Stacja paliw MOYA w Jeleniej Górze jest bardzo aktywna jeżeli chodzi o działania charytatywne. Każdego roku pracownicy i kierownictwo obiektu angażują się w wiele aktywności społecznych. Pewną tradycją stało się coroczne organizowanie atrakcji dla dzieci – pacjentów jeleniogórskiego Wojewódzkiego Centrum Szpitalnego Kotliny Jeleniogórskiej.

W 2022 roku z okazji Dnia Dziecka stacja uczestniczyła także w pikniku dla dzieci z domu dziecka w pobliskiej miejscowości Łomnica. Stacja paliw MOYA w Jeleniej Górze serwowała uczestnikom tej imprezy hot-dogi wraz z napojami oraz żelki „MOYKI”. Dorośli mogli skosztować napoju energetyzującego MOYA energia.





SPONSORING

Zależy nam na tym, by nasze marki były nie tylko dobrze rozpoznawalne, ale by jednocześnie wzbudzały pozytywne emocje. Chcemy być kojarzeni z pozytywną energią, chcemy się nią dzielić. Być dostawcą tego pozytywnego „paliwa”, które będzie napędzać naszych klientów do działania, również w tym przenośnym 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.

W 2022 roku kontynuowaliśmy współpracę z Parkiem Rozrywki Energylandia. Jako sieć stacji paliw MOYA, stworzyliśmy strefę MOYA Formuła, której główną atrakcją jest Roller Coaster. Oprócz wspomnianej atrakcji odwiedzający naszą strefę mogą skorzystać z klasycznego autodromu oraz planetarium.



MOYA Formuła - kolejny sezon w parku rozrywki Energylandia

Z początkiem kwietnia 2022 roku największy polski park rozrywki Energylandia zainaugurował kolejny sezon działalności. Wraz z nim wystartuje specjalna strefa MOYA Formuła, która już od dwóch lat stanowi wyjątkową atrakcję dla odwiedzających park. Jednocześnie to już trzeci sezon, kiedy goście największego polskiego Parku Rozrywki Energylandia mogą celebrować chwile w strefie MOYA Formuła, działającej pod patronatem sieci stacji paliw MOYA. Na miłośników ekstremalnych przeżyć czeka tu roller coaster MOYA Formuła, preferujący zaś spokojniejsze rodzinne rozrywki mogą skorzystać z autodromu czy planetarium. Wszyscy zaś zaspokoją apetyt w jednej z największych restauracji na terenie parku.

Roller coaster MOYA Formuła to innowacyjny Launched Coaster z wyrzutem magnetycznym. Przyspieszenie na tej kolejce jest ogromne – do prędkości 100 km na godzinę wagoniki rozpędzają się w czasie zaledwie 2 – 3 sekund. Przejazdka dostarcza niesamowitych doznań – przeciążenia wynoszą od 1 do 4,5 G. Oprócz tego, goście strefy MOYA Formuła mogą skorzystać z klasycznego autodromu. MOYA Formuła Autodrom to popularne samochodziki, czyli atrakcja kierowana zarówno do osób dorosłych, jak i dzieci. Najwięcej frajdy



dostarcza zderzanie się z innymi pojazdami i wyścigi. Dzięki specjalnym pasom bezpieczeństwa przejazd jest w pełni bezpieczny. Kolejną atrakcją jest MOYA Planetarium, które oferuje kilkunastominutowe seanse, kierowane przede wszystkim do młodzieży i dorosłych, podczas których można poznać sekrety Układu Słonecznego, naszej galaktyki i całego wszechświata. Klimatyzowana, przestronna sala wyposażona w wygodne fotele pozwala odbyć „podróż w kosmos” w doskonałych warunkach.

W strefie MOYA Formuła znajdują się także trzy punkty gastronomiczne, w tym Pit Stop Zapiekanki oraz Crazy Bubble. Głównym punktem jest MOYA Formuła Restaurant – jedna z trzech największych restauracji w Parku Rozrywki Energylandia.

W sąsiedztwie Parku Rozrywki Energylandia w Zatorze znajduje się stacja paliw MOYA o standardzie premium. Obiekt wyposażony jest w rozbudowany koncept gastronomiczny Pizza&Caffe MOYA, w którym oprócz standardowego menu klienci mogą dodatkowo spróbować wyśmienitej na miejscu pizzy, a także atrakcyjnych zestawów obiadowych, w tym również specjalnych zestawów dla dzieci. Na stacji znajdują się dwie strefy wypoczynku – jedna wewnętrzna, druga zaś zewnętrzna. Młodzi rodzice mogą z kolei skorzystać z osobnego pomieszczenia do przewijania niemowląt.

Marka MOYA partnerem rundy Mistrzostw Polski w Supermoto

W 2022 roku byliśmy partnerem sierpniowej rundy Mistrzostw Polski w wyścigach motocyklowych klasy Supermoto. Impreza odbyła się 28 sierpnia 2022 roku na torze w Słomczynie pod Warszawą.

Supermoto to wyjątkowa dyscyplina wyścigów motocyklowych łącząca w sobie cechy wyścigów motocrossowych i drogowych. Wyścigi odbywają się na torach, które mają dwa rodzaje nawierzchni – terenową i asfaltową. Motocykle tej klasy najczęściej są modyfikowanymi wersjami motocykli crossowych. Główną różnicę stanowi wielkość kół i zastosowanie szosowych opon.

Wspomniane wyścigi organizowane są pod patronatem Polskiego Związku Motorowego.



Jako sieć stacji paliw MOYA jesteśmy sponsorem tytularnym zespołu kobiet klubu siatkarskiego **E.Leclerc MOYA Radomka Radom**. W ostatnim roku byliśmy również obecni na samochodowym Rajdzie Barbórki oraz na wyścigach motocyklowych klasy Supermoto.

E.Leclerc MOYA Radomka Radom

– kolejny sezon w walce
o Mistrzostwo Polski

Kolejny sezon Tauron Ligi – najwyższej klasy rozgrywkowej kobiecej siatkówki – trudno byłoby sobie wyobrazić bez udziału wspieranych przez nas zawodniczek E.Leclerc MOYA Radomka Radom.



Sezon 2022/2023 zaczął się od zwycięstwa Radomek, które w pierwszym meczu bieżących rozgrywek, pokonały na wyjeździe drużynę Grot Budowlanych Łódź. Jest to potwierdzenie wysokich aspiracji drużyny w bieżących rozgrywkach. – klub ma ambicje walki o podium w klasyfikacji generalnej na koniec sezonu. W celu zapewnienia walki o wysokie pozycje skompletowano zespół składający się z zawodniczek na wysokim europejskim poziomie.

MOYA na 60. Rajdzie Barbórka

Sieć stacji paliw MOYA została sponsorem zespołu rajdowego TVN Turbo Rally Team podczas 60-go Rajdu Barbórka, który odbył się w dniach 2-3 grudnia 2022 roku. Wspierany przez naszą firmę zespół na czele z Łukaszem Byśkiniewiczem wraz ze swoim pilotem Adamem Jędraszkiem postanowili walczyć o zwycięstwo Hyundaiem i20 R5 przygotowanym przez stajnię Kowax 2Brally. Rajd Barbórka, mimo że nie liczy się do klasyfikacji Mistrzostw Polski, to jedna z najbardziej prestiżowych i najlepiej rozpoznawalnych imprez motorsportowych w Polsce.

Popularna Barbórka jest już legendarną imprezą rajdową. Co roku gromadzi tysiące



widzów, szczególnie na kultowym Kryterium Asów, czyli odcinku specjalnym na ul. Karowej w Warszawie. To ogrom pozytywnych emocji i wspaniały pokaz sportowej rywalizacji. W 2022 roku zgłoszonych zostało aż 131 zespołów.

Dla Łukasza Byśkiniewicza był to już 12. Rajd Barbórka. Jako jeden z faworytów dostał wysoki, 3. numer startowy. Co kluczowe zespół Byśkiniewicz/Jędraszek w klasyfikacji końcowej legendarnego odcinka OSS Karowa (2,1 km) okazał się zwycięski i zajął 1 miejsce z czasem 02:13.27.





GK Anwim a ład zarządczy

Ład korporacyjny	60
Zarządzanie etyką i zgodnością (compliance)	64
System zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej	70
Nowoczesna infrastruktura IT w zarządzaniu	71

ŁAD KORPORACYJNY

STRUKTURA ZARZĄDZANIA

[GRI: 2-9, 2-11] [ESRS: GOV-1] Na koniec 2022 roku w skład Grupy Kapitałowej Anwim wchodziły spółki Anwim S.A., będąca jednostką dominującą w grupie kapitałowej, Espool Trade S.A. (polska spółka córka), a także holenderska spółka The Fuel Company Holding BV, której zakup został sfinalizowany 29 marca 2022 roku kiedy to Anwim S.A. nabył prawo własności 90% udziałów The Fuel Company Holding BV.

Zgodnie z wymogami obowiązującego w Polsce Kodeksu spółek handlowych (KSH), organami spółek akcyjnych (takich jak spółki

z GK Anwim) są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i 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 sprawozda-



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

	2022			2021			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
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	1	1
Od 41 do 50 lat	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Powyżej 50 lat	0	4	4	0	4	4	0	2	2
Suma	0	5	5	0	5	5	0	4	4
Rada Nadzorcza									
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Od 41 do 50 lat	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Powyżej 50 lat	1	2	3	0	1	1	1	0	1
Suma	1	4	5	0	4	4	1	3	4

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

nia 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 wydzierżawieniem przedsiębiorstwa, czy emisją obligacji zamiennych lub z prawem pierwszeństwa i emisją warrantów subskrypcyjnych wymagają podejmowania uchwał przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

[GRI: 405-1] W połowie 2022 roku Zarząd Anwim S.A. powiększył się o jedną osobę i na koniec roku składał się już z pięciu członków. Do grona zarządu dołączył, związany od 2019 roku z Grupą Kapitałową Anwim, Artur Krzyk, który obecnie odpowiedzialny jest za rozwój działalności importowej i eksportowej paliw i biopaliw.

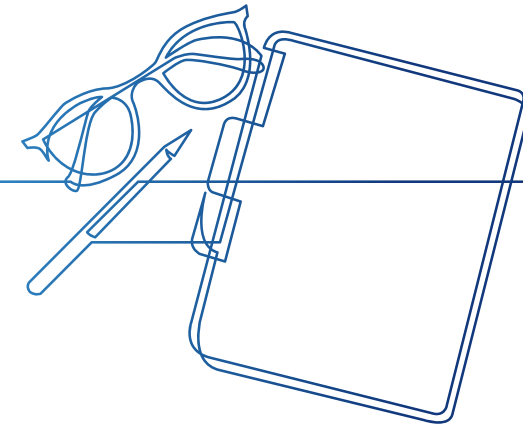
Rada Nadzorcza Anwim S.A. na koniec 2022 roku liczyła pięciu członków (jedną kobietę i czterech mężczyzn), a w jej składzie osobowym nastąpiły w ubiegłym roku pewne zmiany: nowo powołany w styczniu 2022 Tomasz Ciborowski zastąpił Mateusza Grochowicza, który złożył rezygnację z zajmowanego przez siebie stanowiska. Z kolei na początku lutego Szymon Piduch zastąpił Pawła Trusia. Dwóch spośród pięciu członków Rady Nadzorczej spełnia tzw. kryteria niezależności. Kadencja Członków Rady Nadzorczej trwa 5 lat i nie jest wspólna. 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.

ZARZĄD ANWIM S.A.



Rafał Pietrasina
prezes zarządu Anwim S.A.,
członek zarządu
ESPPOL Trade S.A.

Związany z branżą paliwową od 1997 roku, kiedy to rozpoczął swoją karierę zawodową na stanowisku kierownika oddziału spółki Espool na terenie Śląska. Po czterech latach objął stanowisko wiceprezesa tej spółki, a w 2004 roku objął stanowisko prezesa zarządu. Następnie w 2013 roku - po połączeniu spółek Anwim i Espool – objął funkcję prezesa zarządu Anwim S.A., jednostki dominującej w Grupie Kapitałowej Anwim. Przed rozpoczęciem pracy w branży paliwowej, zdobywał doświadczenie w branży hutniczej.



Zbigniew Łapiński
prezes zarządu
ESPPOL 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 Espool Trade S.A.



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

Rozpoczął pracę w Anwim S.A. w październiku 2021 roku jako dyrektor ds. operacyjnych w randze członka zarządu. Jego głównym obszarem odpowiedzialności jest 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.



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 oraz nadzorując funkcjonowanie wszystkich działań związanych z siecią.



Artur Krzyk
członek zarządu Anwim S.A.,
dyrektor ds. sprzedaży
członek zarządu
ESPPOL Trade S.A.

Rozpoczął pracę w GK Anwim w 2019 roku. Rok później został członkiem zarządu Espool 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.



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 realizację inwestycji oraz dalszy rozwój poszczególnych spółek portfelowych funduszu
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
Mateusz Grochowicz Członek Rady Nadzorczej (do 13 stycznia 2022 r.)	Dyrektor Inwestycyjny w firmie Enterprise Investors
Tomasz Ciborowski Członek Rady Nadzorczej (od 13 stycznia 2022 r.)	Partner w firmie Enterprise Investors. Wcześniej pełnił funkcję szefa departamentu rynków kapitałowych w BZ WBK (obecnie Santander Bank), pracował też w warszawskim i londyńskim biurze HSBC
Paweł Truś Członek Rady Nadzorczej (do 1 lutego 2022 r.)	Dyrektor Inwestycyjny w firmie Enterprise Investors
Szymon Piduch Członek Rady Nadzorczej (od 1 lutego 2022 r.)	Niezależny członek Rady Nadzorczej. Wieloletni prezes Dino Polska, jednej z najszybciej rozwijających się sieci handlu spożywczego w Polsce

AKCJONARIAT

Na koniec 2022 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	35,00%	35,00%
YOMA Holding S.a.r.l.	5 363 878	31,26%	31,26%
Esppol Invest sp. z o.o.	4 291 104	25,00%	25,00%
Jerzy Sołtysiak	1 072 776	6,25%	6,25%
Rafał Pietrasina	143 036	0,83%	0,83%
Paweł Grzywaczewski	143 036	0,83%	0,83%
Zbigniew Łapiński	143 036	0,83%	0,83%
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 66,26% udziałów w kapitale zakładowym Anwim S.A., co przedstawia powyższa tabela.

Kryteria wyborów członków najwyższych organów

[GRI: 2-10] 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 posia-

dać 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 jego cech przyrodzonych (np. rasa, pochodzenie, płeć czy niepełnosprawność).

[GRI: 2-17, 2-18] 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 to elementem formalnej oceny.

POLITYKA W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW NAJWYŻSZYCH ORGANÓW

[GRI: 2-19, 2-20] W celu zachowania transparentności, uniknięcia 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 pozostaje w rozsądnym stosunku do osiągniętych wyników finansowych. Ustalane jest ono z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru tj. składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz elementów zmiennych. Z kolei wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, określa Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska i rodzaju umowy, podlegają uregulowaniom wewnętrznego Regulaminu Wynagradzania. Tym samym, określone w nim zasady dotyczą również menedżerów wszystkich szczebli. Regulamin został przyjęty przez Zarząd Anwim S.A. w październiku 2021 roku i podlegał od tego czasu uaktualnieniom (w formie aneksów). 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 osiągnięcia 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 budżetów rocznych poszczególnych jednostek biznesowych.

Transparentność

[GRI: 2-15] Jako Grupa Kapitałowa Anwim przywiązujemy dużą wagę do szerokokorozumianej 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 zarówno dochowywania kryteriów niezależności, jak również posiadanie przez te osoby znaczących pakietów akcji oraz transakcji na nich dokonywanych.



NADZÓR I ZARZĄDZANIE ASPEKTAMI ESG

[GRI: 2-12, 2-13, 2-14] [ESRS: GOV-1] Większość strategicznych decyzji, odnośnie kierunków działania, w tym kształtowania polityki naszej 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. Rada Nadzorcza brała czynny udział w zdefiniowaniu misji, wizji i wartości organizacji, a obecnie angażuje się w inicjowanie działań związanych ze zrównoważonym rozwojem. Choć, jako Grupa Kapitałowa, nie przyjęliśmy jeszcze kompleksowej strategii ESG, rozumianej jako jeden spójny dokument, poszczególne aspekty ESG są analizowane i wskazywane Zarządowi przez Radę Nadzorczą, a poszczególni jego członkowie są rozliczani z realizacji powierzonych zadań i osiągnięcia zamierzonych celów. Tym samym poszczególne wyniki ESG są raportowane do Rady Nadzorczej, a częstotliwość i szczegó-

łowość przekazywanych informacji, zależą od specyfiki zdefiniowanych celów i zadań. Rada Nadzorcza konsultuje również sprawozdawczość publiczną, dotyczącą ESG, w tym treść niniejszego raportu niefinansowego.

[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 jak również dokumentach operacyjnych, a także w celach premiowych poszczególnych osób. Dla przykładu, już dziś poszczególni ajenci stacji na mocy podpisanych umów są zobligowani do przestrzegania takich standardów jak m.in. Prawo Pracy, regulacje z obszaru BHP, przepisy dotyczące ochrony środowiska, a także faktu posiadania dokumentów potwierdzających ważne badania lekarskie i zaświadczenia o przeprowadzonych szkoleniach BHP i PPOŻ wśród personelu stacji.

ZARZĄDZANIE ETYKĄ I ZGODNOŚCIĄ (COMPLIANCE)

KODEKS ETYKI

[GRI: 2-23, 2-25, 2-26] [ESRS: G1-1, S1-3, S1-4]

Obowiązujący w GK Anwim Kodeks Etyki jest zbiorem zasad postępowania, które powinny być przestrzegane przez wszystkich pracowników i współpracowników 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 jest dokumentem opisującym główne normy etyczne oraz zasady postępowania w biznesie. 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,

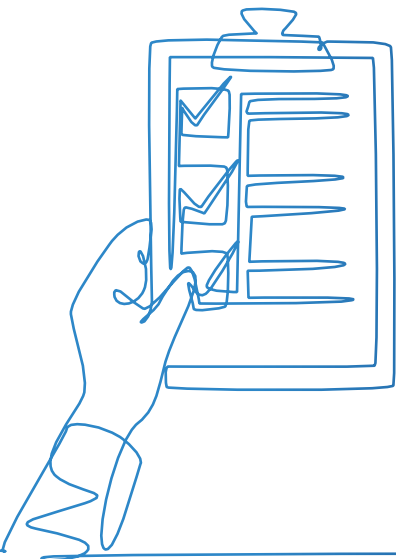
regulamin zarządzania
konfliktem interesów,

procedura informowania
o nieprawidłowościach
oraz zarządzania incydentami.

Sam Kodeks Etyki jest materiałem praktycznym, wskazującym rodzaj nieakceptowalnych zachowań oraz właściwe etycznie wybory w sytuacjach niejednoznacznych.

Co ważne, **w myśl Kodeksu Etyki, podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby zgłaszającej naruszenie zasad zawartych w Kodeksie Etyki jest niedopuszczalne.**

Co więcej osoba taka, tzw. sygnalista, podlega ochronie, począwszy już od samego zgłoszenia. Właściwym kanałem dokonywania zgłoszeń dotyczących uzasadnionych podejrzeń przypadków nieprawidłowości jest bowiem w pełni anonimowy formularz znajdujący się na dedykowanej stronie internetowej: report.whistleb.com/anwim.



KODEKS POSTĘPOWANIA DLA KONTRAHENTÓW GRUPY KAPITAŁOWEJ ANWIM

[GRI: 2-23, 2-25] [ESRS: G1-2] W 2022 roku opublikowaliśmy Kodeks Postępowania dla kontrahentów GK Anwim, ponieważ chcemy budować relacje biznesowe wyłącznie z partnerami, którzy prowadzą swoją działalność zgodnie z najwyższymi standardami prowadzenia biznesu.

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:

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 WOBEĆ SPOŁECZNOŚCI

- 5.1. poszanowanie dla lokalnej społeczności w której funkcjonują kontrahenci
- 5.2. aktywne 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 (lub nie będzie wystarczającym w odniesieniu do sytuacji i skali zagrożenia), może zgłosić dany przypadek za pośrednictwem strony www.report.whistleb.com/anwim.

Co ważne, w przypadku, w którym kontrahent nie przestrzegający któregoś z zapisów Kodeksu, powinno zostać przez niego wdrożone skuteczne działanie naprawcze lub korygujące. Jednocześnie w przypadku naruszeń zasad opisanych w Kodeksie, jako Grupa Kapitałowa Anwim, zastrzegamy sobie prawo do możliwości zakończenia współpracy biznesowych z danym kontrahentem.



PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

[ESRS: G1-1] Nie tolerujemy żadnych form mobbingu lub innego rodzaju przemocy psychicznej w naszym miejscu pracy. Dbamy o to, aby nasze środowisko pracy było wolne od takich zachowań. Ponad 10 lat temu przyjęliśmy Wewnętrzną Politykę Antymobbingową, która wciąż obowiązuje. Polityka ta nie tylko definiuje mobbing i potępia to zachowanie, ale również zobowiązuje wszystkich pracowników do zapobiegania takim przypadkom w naszej organizacji. Polityka antymobbingowa zawiera konkretne narzędzia przeciwdziałania mobbingowi, w tym procedury zgłaszania podejrzeń o mobbing. Ustanowiona została również Komisja Antymobbingowa, której zadaniem jest wyjaśnienie zasadności skargi w przypadku otrzymania informacji o potencjalnym przypadku mobbingu. Komisja składa się z członka zarządu, dyrektora finansowego, psychologa i przedstawiciela pracowników.

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] Nasze spółki dają możliwość pracy w różnych obszarach biznesowych, co 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.

Jako firma działająca w sposób odpowiedzialny staramy się zapewnić każdej rekrutującej lub zatrudnionej osobie przyjazne warunki pracy w tak złożonym środowisku. Ponadto podejmujemy działania zmierzające do wyeliminowania wszelkich zagrożeń i incydentów, które mogłyby spowodować, że pracownik czułby się niesprawiedliwie traktowany.

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

	2022	2021	2020
liczba zidentyfikowanych przypadków dyskryminacji	0	0	0

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

Analogicznie do kryteriów doboru członków Rady Nadzorczej, w przypadku rekrutacji pracowników, niezależnie od stanowiska, nieakceptowalne jest różnicowanie kandydatów ze względu na czynniki pozamerytoryczne. Taka sama zasada dotyczy 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.

Nie notujemy incydentów związanych z dyskryminacją.

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 spółce ESPPOL Trade S.A. wynikają z niskiego poziomu zatrudnienia.

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

Spółka	2022	2021	2020
Anwim	93%	98%	95%
Esppol Trade	85%	136%	68%
The Fuel Company	99%	n/d	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 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).

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

Spółka	2022	2021	2020
Anwim	455%	506%	465%
Esppol	286%	214%	255%
The Fuel Company	243%	n/d	n/d

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

Tabela: Godziwe wynagrodzenie [ESRS: S1-10]

	2022	2021	2020
odsetek zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie poniżej poziomu wynagrodzenia godziwego (wynagrodzenia minimalnego) z podziałem na pracowników i nie-pracowników	0%	0%	0%

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



Stanowimy zespół pracowników o wszechstronnym i zróżnicowanym doświadczeniu, szerokich kompetencjach i kwalifikacjach, czego odzwierciedleniem jest różnorodny skład m.in. organów zarządczych. Od wielu lat branża paliwowa jest zdominowana przez mężczyzn, co znajduje jest widoczne również na poziomie organów spółek GK Anwim. Wraz z ewoluowaniem sektora, sytuacja ta będzie ulegała zmianie. Zmiany te już zachodzą. W tym kontekście warto odnotować fakt, że w Anwim S.A. kobiety stanowią 36% osób na stanowiskach kierowniczych, podczas gdy

wśród ogółu zatrudnionych w GK Anwim około 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: G1-3] Zgodnie z Kodeksem Etyki Grupy Kapitałowej Anwim, 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.

W celu formalnego uregulowania tych kwestii, w Grupie Kapitałowej Anwim obowiązują trzy polityki wewnętrzne: Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom, Polityka Antykorupcyjna oraz Polityka Gościnności.

Wyżej wymienione dokumenty stanowią rozszerzenie i uzupełnienie zapisów Kodeksu Etyki oraz zawierają szczegółowe wytyczne i instrukcje. 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 dawania 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.

Wymagamy od wszystkich pracowników, aby unikali sytuacji, które mogą mieć znamiona działań o charakterze korupcyjnym. W przypadku wystąpienia takiego zdarzenia, wprowadziliśmy wymóg niezwłocznego informowania o tym właściwego pracownika GK Anwim. **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.

Wszyscy pracownicy, bez względu na stanowisko, muszą unikać sytuacji, które mogą być uznane za 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 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 współpracę.

Każdy pracownik, niezależnie od swojego stanowiska i roli, 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. Ten sam dział prowadzi Rejestr prezentów

i wyrazów gościnności, który jest aktualizowany na bieżąco.

Zgodnie z odrębną polityką, 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 działanie lub nieodpowiednie wykorzystanie środków i zasobów organizacji, w której pracownik jest zatrudniony, przy wykorzystaniu swojego stanowiska. 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, a każda podejrzana sytuacja jest traktowana jako etycznie wątpliwa i podlega natychmiastowemu potępieniu. Polityka reguluje również zasady zapobiegania, wykrywania i postępowania w przypadku podejrzenia wykrycia nadużycia.

W przypadku uzasadnionych podejrzeń dotyczących nadużyć, każdy pracownik jest zobowiązany do natychmiastowego zgłoszenia tego faktu za pośrednictwem kanałów systemu informowania o nieprawidłowościach.

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

Od 2022 roku 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.

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

	2022	2021	2020
liczba i procent jednostek biznesowych, które zostały przeanalizowane pod kątem ryzyka korupcji	3 / 100%	2 / 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 rok ujęte zostały dane z holenderskiej spółki The Fuel Company (TFC).



PRZECIWDZIAŁANIE SYTUACJOM O CHARAKTERZE KONFLIKTU INTERESÓW

[ESRS: G1-1] Oczekujemy od wszystkich pracowników, aby 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.

W celu minimalizacji ryzyka powstania sytuacji konfliktowych, wszyscy pracownicy muszą uzyskać pisemną zgodę prezesa zarządu przedsiębiorstwa w GK Anwim, w którym są zatrudnieni, przed podejmowaniem pewnych działań. Dodatkowo, mają 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. Zabrania się im osobistego świadczenia pracy, wykonywania zleceń, świadczenia usług doradczych czy pełnienia funkcji członków organów korporacyjnych (takich jak zarząd i rada nadzorcza) w firmach prowadzących konkurencyjną

działalność wobec GK Anwim. Bez uzyskania stosownych zezwoleń, pracownicy nie powinni podejmować 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.

Pracownik, który posiada wiedzę o możliwości lub fakcie wystąpienia konfliktu interesów, jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia o tym prezesa zarządu swojej 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 członków zarządów oraz osoby w randze dyrektorów spółek z GK Anwim.



System informowania o nieprawidłowościach i zarządzania incydentami

[GRI: 2-16, 2-25] [ESRS: S1-3, S1-4] System informowania o nieprawidłowościach oraz zarządzania incydentami został wdrożony 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 2021 r. poz. 1132). Umożliwia anonimowe zgłaszania 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 obejmowani 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.

SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[ESRS: GOV-5] W odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy oraz globalne trendy zarządzania GK Anwim wdrożyła 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 poziomu ryzyka, jest dostosowana do specyfiki grupy i dotyczy wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej Anwim.**

Rada Nadzorcza jednostki dominującej sprawuje nadzór nad opisywanym 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 GK 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 odpowiada m.in. za działania związane z usystematyzowaniem

i dokumentacją kluczowych dla procesów i ryzyk. Wspomniany dział audytu i kontroli wewnętrznej 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 audytować każdy obszar funkcjo-

wania grupy. 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.



NOWOCZESNA INFRASTRUKTURA IT W ZARZĄDZANIU

GK Anwim w ostatnich latach poczyniła szereg inwestycji w szeroko rozumiany obszar informatyki. Zespół IT, wraz z poszczególnymi działami operacyjnymi, wdrożył m.in. poniższe rozwiązania:

Działania i wdrożenia z obszaru bezpieczeństwa IT

1) Plany zachowania ciągłości działania

Wdrożenie planu zachowania ciągłości działania (BCP) w 2022 roku było kluczowym krokiem GK Anwim w celu zabezpieczenia jej funkcjonowania w obliczu pojawienia się potencjalnie destrukcyjnych zdarzeń, takich jak klęski żywiołowe, cyberataki czy pandemie. Z punktu widzenia obszaru IT dobrze przygotowany plan zachowania ciągłości działania (BCP) ma pomóc w zapewnieniu ciągłości działania najbardziej istotnych systemów informatycznych grupy kapitałowej oraz zmniejszeniu poziomu ryzyka dotyczącego utraty lub uszkodzenia najbardziej istotnych danych. Wdrożenie BCP przyniesie dla organizacji co najmniej kilka korzyści takich jak m.in.:

- ograniczenie ryzyka poniesienia istotnych strat finansowych,
- skrócenie czasu niezbędnego do odzyskania danych w przypadku wystąpienia tzw. zdarzeń krytycznych lub katastrofy,
- utrzymanie zaufania klientów.

2) System klasy SIEM (ang. Security Information and Event Management)

GK Anwim od kilku lat używa systemu klasy SIEM. Wspomniane rozwiązanie służy do zarządzania informacjami i zdarzeniami bezpieczeństwa, które zapewnia kompleksową analizę infrastruktury informatycznej organizacji. Jest to doskonałe narzędzie dla specjalistów ds. Bezpieczeństwa IT

zapewniające zwiększenie ochrony krytycznych zasobów firmy przed zagrożeniami cybernetycznymi.

System tej klasy 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 system SIEM wykorzystuje zaawansowane techniki analityczne oraz uczenie maszynowe do identyfikowania i priorytetyzowania incydentów związanych z bezpieczeństwem.

3) Modernizacja ośrodków Data Center

W 2022 GK Anwim zmodernizowała dwa aktywne centra danych (zlokalizowane w różnych lokalizacjach), co pozwoliło na usprawnienie procesu redundancji i przełączeń awaryjnych w krytycznych sytuacjach. Poza zapewnieniem ciągłości operacyjnej takie rozwiązanie pozwala na przeprowadzanie konserwacji i aktualizacji systemów w trybie ciągłym.

Z punktu widzenia bezpieczeństwa posiadanie dwóch centrów danych zapewnia dodatkową warstwę ochrony przed zagrożeniami cybernetycznymi. W przypadku cyberataki posiadanie zapasowego centrum danych zapewnia, że krytyczne dane nie zostaną trwale utracone.

4) Nowoczesny system kopii danych

Wdrożenie nowego systemu backupu oparte o rozwiązania światowego lidera m. in. w systemach backupu danych wzmocniło szerokokroczony system bezpieczeństwa IT w GK Anwim. Po pierwsze, solidny system tworzenia kopii zapasowych zapewnia wydajne i skuteczne tworzenie kopii zapasowych danych zmniejszając ryzyko utraty



lub uszkodzenia wspomnianych danych. Regularne tworzenie kopii zapasowych danych gwarantuje, że w przypadku cyberataki lub awarii systemu firma może szybko przywrócić utracone dane i zminimalizować wpływ na biznes. Wdrożenie nowego, zintegrowanego z infrastrukturą i w pełni zautomatyzowanego systemu tworzenia kopii zapasowych poprawiło również bezpieczeństwo poprzez skrócenie czasu potencjalnych przestoju oraz zabezpieczenie ciągłości działania.

5) Szkolenia z IT security

Aby walczyć z rosnącym zagrożeniem dotyczącym potencjalnych incydentów z obszaru bezpieczeństwa IT w 2022 roku przeprowadziliśmy obowiązkowe szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa. Zwiększenie świadomości pracowników w obszarze zagrożeń związanych m.in. z atakami phishingowymi czy uwypuklenie korzyści

związanymi z używaniem silnych haseł może pomóc w zapobieganiu naruszeniom danych i innych cyberataków. Inwestowanie w szkolenia z zakresu bezpieczeństwa IT przynosi również inne korzyści takie jak zwiększenie poziomu dojrzałości organizacji w obszarze ochrony informacji np. o klientach.

Naszym zdaniem szkolenie pracowników we wspomnianym obszarze ma kluczowe znaczenie dla ochrony firmy przed zagrożeniami cybernetycznymi.

Inne wdrożenia z obszaru IT

1) Aplikacja MOYA firma

W 2022 roku wdrożyliśmy nową wersję aplikacji mobilnej MOYA firma przeznaczoną dla klientów biznesowych sieci stacji paliw MOYA, którzy dołączyli do programu flotowego i posiadają karty MOYA firma. Aplikacja umożliwia m.in. przeprowadzenie transakcji flotowej bez użycia fizycznej karty. Rozwiązanie zapewnia zarówno właścicielom flot, jak i kierowcom wgląd w czasie rzeczywistym w stan finansowy, pozwalając zwiększyć kontrolę nad wydatkami oraz zdecydowanie ułatwia dokonywanie transakcji. Posiadacze aplikacji MOYA firma mają możliwość zapłaty za paliwo z użyciem aplikacji, zarządzania kartami flotowymi i limitami tankowania oraz zapłaty za faktury online. Ponadto aplikacja umożliwia m.in. dokonywanie płatności przy dystrybutorach na naszych stacjach paliw. Ta nowa funkcjonalność pozwala klientom wygodniej i szybciej dokonywać płatności za zakup paliwa za pośrednictwem aplikacji, unikając konieczności korzystania z fizycznych metod płatności, takich jak gotówka lub karty kredytowe. Nowa aplikacja mobilna rozszerzyła ofertę MOYA na nową grupę klientów, którzy preferują korzystanie z cyfrowych metod płatności.



O raporcie

Parametry raportu	73
Analiza materialności i proces definiowania treści raportu	73
Oświadczenie zarządu	75

PARAMETRY RAPORTU

[GRI: 2-2, 2-3, 2-5] [ESRS: BP-1] Niniejszy raport jest drugim, publikowanym w cyklu rocznym, raportem niefinansowym zaprezentowanym przez Grupę Kapitałową Anwim. Raport obejmuje rok 2022, tj. okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. Uwzględnia wszystkie spółki Grupy Kapitałowej, ujmowane w sprawozdaniu skonsolidowanym za ten sam okres, tj. Anwim S.A., Espool Trade S.A., a także spółkę The Fuel Company Holding BV (29 marca 2022 roku Anwim S.A. nabył prawo własności 90% udziałów ww. spółki), chyba że w danym fragmencie treści w odniesieniu do konkretnych danych raportu wskazano inaczej.

Raport został opracowany zgodnie z **GRI Standards 2021 („in accordance with“)**. Jednocześnie jednak, opracowując treść tegorocznego raportu – równoległe do GRI Standards 2021 i jego wskaźników – wykorzystywano, mające jeszcze na etapie prac nad niniejszym Raportem status projektu, **unijne standardy raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju (European Sustainability Reporting Standards – ESRS)**, tak w zakresie określenia aspektów materialnych dla sprawozdania, jak i samych wskaźników wyników.

Raport nie był poddany zewnętrznej weryfikacji niezależnego, zewnętrznego audytora.

[GRI: 2-1, 2-3] Wszelkie pytania, opinie, sugestie prosimy przesyłać na adres:

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

ANALIZA MATERIALNOŚCI I PROCES DEFINIOWANIA TREŚCI RAPORTU



[GRI: 2-4] [ESRS: BP-2] W podejściu do sprawozdawczości, w tym metodologii obliczeń, w Raporcie za 2022 rok nie zaszyły żadne istotne zmiany. Nie przeprowadzono również istotnych korekt w danych odnoszących się do minionych okresów.

[GRI: 3-1] [ESRS: SBM-3, IRO-1] W ramach wewnętrznej dyskusji GK Anwim, 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, a także bazując na zakresie uwzględnionym w suplemencie sektorowym (GRI 11: Oil and Gas Sector 2021). Potencjalne, wstępnie zdefiniowane obszary wpływu zostały zweryfikowane poprzez pryzmat spe-

cyfiki działalności GK Anwim i ocenione pod kątem adekwatności w kontekście przyjętego modelu biznesowego i rynków, na których GK Anwim 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 pracy operacyjnej.

Ponowna weryfikacja analizy pogłębiona dodatkowo o podejście zalecane przez projekt unijnych standardów raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju (European Sustainability Reporting Standards – ESRS), tj. zasady podwójnej istotności (istotności wpływu i istotności finansowej), podtrzymała główne wnioski co do kluczowych obszarów wpływu i nie spowodowała zredefiniowania aspektów uznanych za istotne (materialne).

W efekcie, w ocenie organizacji, proces został zrealizowany zgodnie z krokami wskazanymi w GRI Standards (GRI 3: Material Topics 2021), tj.: wewnętrzną dyskusją i oparciem się m.in. o analizę kierunków sprawozdawczości, w tym suplementu sektorowego. Powyższe kroki pomogły:

1. Zrozumieć kontekst zrównoważonego rozwoju
2. Zidentyfikować charakter obecnego i potencjalnego wpływu
3. Ocenić istotność poszczególnych obszarów wpływu
4. Dokonać priorytetyzacji kluczowych obszarów wpływu

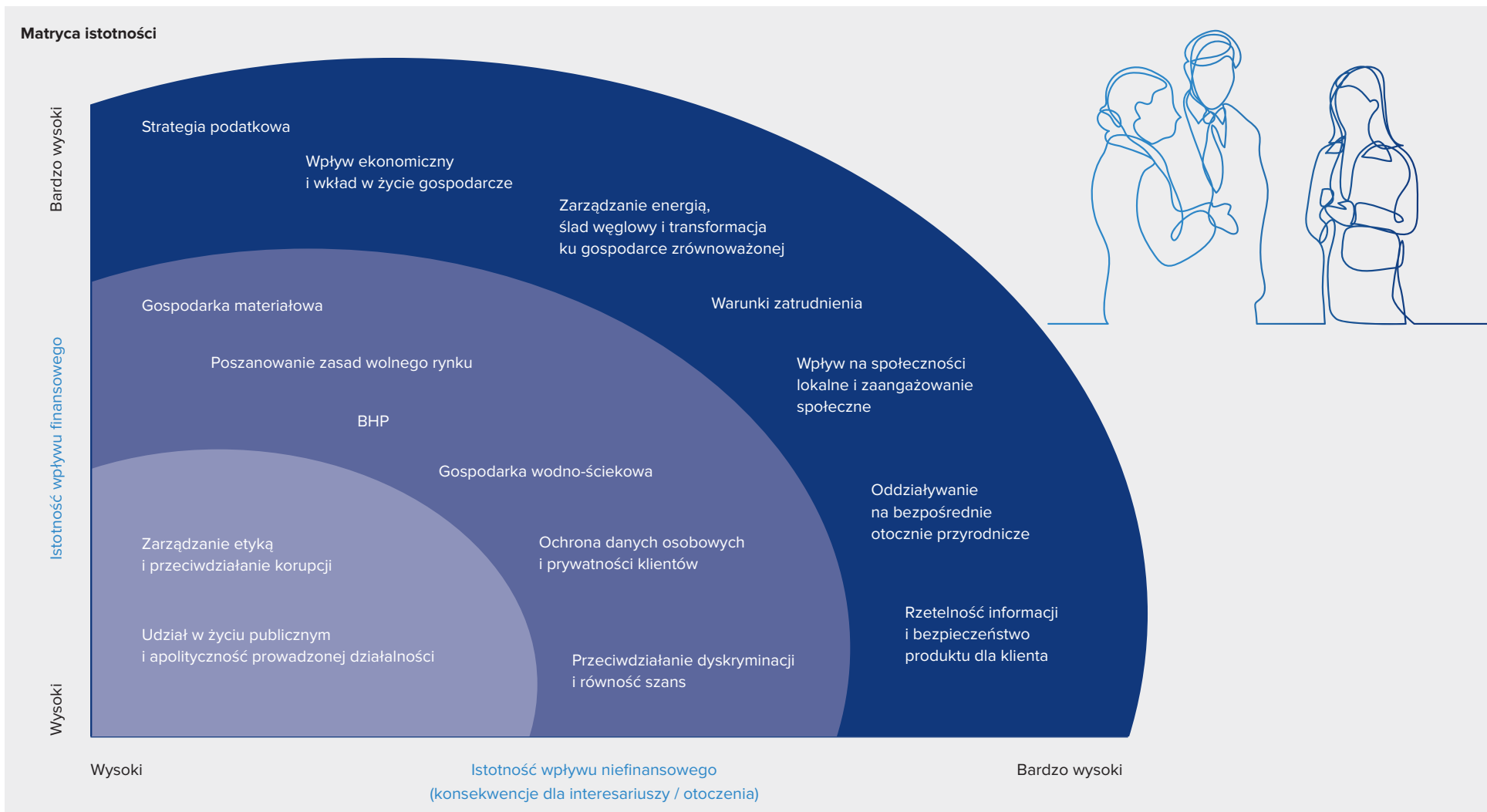
[GRI: 3-2] [ESRS: SBM-1] W efekcie zdefiniowano poniższą listę zagadnień, z których część ma w naszej organizacji znaczenie krytyczne, duże lub znaczące. To właśnie do przedstawionych w poniższej liście zagadnień zdecydowaliśmy się odnieść w raporcie:

Znakomita większość tych zagadnień została ujęta, choć czasem nieznacznie w odmiennym układzie, w suplemencie sektorowym („GRI 11: Oil and Gas Sector 2021”). Dodatkowe zidentyfikowane przez nas aspekty, a dokładnie informacje dotyczące kwestii związanych z rzetelnością informacji i bezpieczeństwem produktu dla

klienta, ochroną danych osobowych, a także gospodarką materiałową, zostały dodane do raportu. Z kolei w przypadku aspektów lub konkretnych wskaźników suplementu sektorowego, które w modelu biznesowym naszej Grupy mają marginalne znaczenie, w Indeksie GRI zamieszczono stosowne komentarze o ich pominięciu.



Matryca istotności



OŚWIADCZENIE ZARZĄDU

Niniejszy raport został sporządzony i zatwierdzony do publikacji w dniu 17 lipca 2023 roku przez zarząd Anwim S.A., jednostki dominującej w GK Anwim.

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.



Indeks GRI

Oświadczenie dotyczące wykorzystania GRI Standards Grupa Kapitałowa Anwim opracowała raport zgodnie z („in accordance”) GRI Standards za okres od 01.01.2022 do 31.12.2022.

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	5, 73			
	2-2 Podmioty uwzględnione w raporcie	73			
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	73			
	2-4 Przeformułowanie informacji	73			
	2-5 Zewnętrzna weryfikacja	73			
	2-6 Charakter działalności, łańcuch dostaw oraz pozostałe kwestie związane z relacjami biznesowymi	5, 8, 13,			
	2-7 Pracownicy	44			
	2-8 Współpracownicy, nie będący pracownikami	44			
	2-9 Struktura i skład organów zarządczych	60			
	2-10 Mianowanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	62			
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	60			
	2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania skutkami wpływu na otoczenie	63			
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie skutkami wpływu na otoczenie	63			
	2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	63			
	2-15 Konflikty interesów	63			
	2-16 Komunikowanie kwestii krytycznych	69			
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	62			
	2-18 Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	62			
	2-19 Polityka wynagrodzeń	63			
	2-20 Proces ustalania wynagrodzenia	63			
	2-21 Wskaźnik wysokości wynagrodzeń (total comensation)	67			
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3			



List Prezesa	O GK Anwim	Zielona transformacja GK Anwim	GK Anwim a środowisko naturalne	GK Anwim a ludzie	GK Anwim a ład zarządczy	O raporcie	Indeks GRI	Lista wskaźników ESRS	Słownik
GRI 2: General Disclosures 2021	2-23 Polityki					64, 65			
	2-24 Wpływ polityk na relacje z otoczeniem					63			
	2-25 Procesy mające na celu usuwanie skutków negatywnego oddziaływania					64, 65, 69			
	2-26 Mechanizmy poszukiwania rozstrzygnięć wątpliwości oraz zgłaszania nieprawidłowości					64			
	2-27 Zgodność z przepisami i regulacjami					41, 51,			
	2-28 Członkostwo w organizacjach					8, 53			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy					11			
	2-30 Układy zbiorowe pracy					50			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proces definiowania aspektów materialnych					73			
	3-2 Lista aspektów materialnych					74			
ISTOTNY ASPEKT: EMISJA GAZÓW CIEPLARNIANYCH									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					29			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Zużycie energii przez organizację					28			
	302-2 Zużycie energii na zewnątrz organizacji					23			
	302-3 Efektywność energetyczna					28			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)					29			
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)					29			
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)					29			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych					29			
ISTOTNY ASPEKT: ADAPTACJA DO ZMIAN KLIMATU, ODPORNOŚĆ MODELU BIZNESOWEGO, TRANSFORMACJA KU GOSPODARCE ZRÓWNOWAŻONEJ									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					23			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-2 Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych					24			
GRI 305: Emissions 2016	305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych					23			
ISTOTNY ASPEKT: EMISJE DO POWIETRZA									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					41			
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					41			
ISTOTNY ASPEKT: BIORÓZNORODNOŚĆ									
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					30			
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					30			
	304-2 Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność					30			
	304-3 Siedliska chronione lub zrewitalizowane					-	Ograniczone oddziaływanie modelu biznesowego GK Anwim na bioróżnorodność (jedynie sprzedaż i dystrybucja paliw, bez wydobycia 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	33			
GRI 306: Waste 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z nimi	33	<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	33			
	306-3 Wytworzone odpady	33			
	306-4 Odpady przekazane do odzysku i powtórnego wykorzystania	33			
	306-5 Odpady przekazane do zagospodarowania	33			

ISTOTNY ASPEKT: **GOSPODARKA WODNO-ŚCIEKOWA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	31	<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.	31			
	303-2 Zarządzanie oddziaływaniem związanym ze zrzutem wody	31			
	303-3 Łączny pobór wody wg źródła	31			
	303-4 Gospodarka ściekowa	31			
	303-5 Konsumpcja wody	31			

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	30			
GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-3 Znaczące wycieki	30			

ISTOTNY ASPEKT: **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	48			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP)	48			
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	48			
	403-3 Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	48			
	403-4 Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja nt. bezpieczeństwa i higieny pracy	48, 49			
	403-5 Szkolenia z zakresu BHP	48			
	403-6 Promocja zdrowia	48, 49			
	403-7 Prewencja BHP i łagodzenie zagrożeń w kontekście relacji biznesowych	48			
	403-8 Pracownicy objęci systemami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	48			
	403-9 Wypadki przy pracy	48			
	403-10 Choroby zawodowe	48, 49			

ISTOTNY ASPEKT: **WARUNKI ZATRUDNIENIA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	42			
-----------------------------	-------------------------	----	--	--	--



List Prezesa	O GK Anwim	Zielona transformacja GK Anwim	GK Anwim a środowisko naturalne	GK Anwim a ludzie	GK Anwim a ład zarządczy	O raporcie	Indeks GRI	Lista wskaźników ESRS	Słownik
GRI 401: Employment 2016		401-1 Nowi pracownicy i rotacja zatrudnienia				45			
		401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin				43			
		401-3 Urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie				45			
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				47			
		404-2 Programy rozwoju umiejętności pracowniczych i kształcenia wspomagającego okresy przejściowe				47			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych				63			
		414-2 Negatywny wpływ społeczny w łańcuchu wartości i podjęte w związku z tym działania				63			
ISTOTNY ASPEKT: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I RÓWNOŚĆ SZANS									
GRI 3: Material Topics 2021		3-3 Podejście zarządcze				66			
GRI 202: Market Presence 2016		202-2 Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych				43			
GRI 401: Employment 2016		401-3 Urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie				45			
GRI 404: Training and Education 2016		404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika				47			
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016		405-1 Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej				44, 60			
		405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn				67			
GRI 406: Nondiscrimination 2016		406-1 Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze				66			
ISTOTNY ASPEKT: PRACA NIEWOLNICZA I PRZYMUSOWA									
GRI 3: Material Topics 2021		3-3 Podejście zarządcze				13			
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016		409-1 Zakłady i dostawcy obciążeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej				13			
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych				63			
ISTOTNY ASPEKT: WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I SPORÓW ZBIOROWYCH									
GRI 3: Material Topics 2021		3-3 Podejście zarządcze				13			
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				13			
ISTOTNY ASPEKT: WPLYW EKONOMICZNY									
GRI 3: Material Topics 2021		3-3 Podejście zarządcze				52			
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				43			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016		203-1 Inwestycji w infrastrukturę i wsparte usługi				51			
		203-2 Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny				51			
GRI 204: Procurement Practices 2016		204-1 Odsetek wydatków na lokalnych dostawców				52			


ISTOTNY ASPEKT: SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					54			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Zakłady z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami oddziaływania i programami rozwoju					54			
	413-2 Zakłady mające znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne					54			

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 wydobywania 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 wydobywania 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 wydobywania i przerobu ropy naftowej) oznacza brak ekspozycji na ryzyko np. w relacjach z ludnością rdzenną krajów, w których prowadzone jest wydobywanie. 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					51			
GRI 206: Anticompetitive Behavior 2016	206-1 Kroki prawne podjęte wobec organizacji w związku z naruszeniami zasad wolnej konkurencji, praktykami monopolistycznymi					51			

ISTOTNY ASPEKT: PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze					68			
GRI 205: Anticorruption 2016	205-1 Zakłady ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji					68			
	205-2 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym					68			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania					68			

ISTOTNY ASPEKT: **PLATNOŚCI DO BUDŻETU PAŃSTWA**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	52			
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	52			
GRI 207: Tax 2019	207-1 Podejście do podatków	52			
	207-2 Zarządzanie w kwestiach podatkowych, kontrola i zarządzanie ryzykiem	52			
	207-3 Zaangażowanie zainteresowanych stron i zarządzanie obawami związanymi z podatkami	52			
	207-4 Sprawozdawczość w podziale na kraje	52			

ISTOTNY ASPEKT: **ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE POLITYCZNE**

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Podejście zarządcze	53			
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Zaangażowanie polityczne	53			

Lista wskaźników ESRS

[ESRS: IRO-2]

Standard	Wskaźnik (ujawnienie)*	Strona	
ESRS 2 General disclosures	BP-1 – General basis for preparation of the sustainability statements	73	
	BP-2 – Disclosures in relation to specific circumstances	73	
	GOV-1 – The role of the administrative, management and supervisory bodies	60, 63	
	GOV-2 – Information provided to and sustainability matters addressed by the undertaking's administrative, management and supervisory bodies	63	
	GOV-3 - Integration of sustainability-related performance in incentive schemes	63	
	GOV-4 - Statement on sustainability due diligence	63	
	GOV-5 - Risk management and internal controls over sustainability reporting	70	
	SBM-1 – Market position, strategy, business model(s) and value chain	5, 8, 13, 74	
	SBM-2 – Interests and views of stakeholders	11	
	SBM-3 - Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model(s)	73	
ESRS E1 Climate change	E1-1 – Transition plan for climate change mitigation	24	
	E1-2 – Policies related to climate change mitigation and adaptation	24	
ESRS E3 Water and marine resources	E3-4 – Water consumption	31	
	E3-5 – Potential financial effects from water and marine resources-related impacts, risks and opportunities	30	
	E3-6 – Water and marine resources-related impacts, risks and opportunities	30	
ESRS E4 Biodiversity and ecosystems	E4-5 – Impact metrics related to biodiversity and ecosystems change	30	
	E4-6 – Biodiversity-related impacts, risks and opportunities	30	
ESRS E5 Resource use and circular economy	E5-2 – Actions and resources related to resource use and circular economy	32, 33	
	E5-4 – Resource inflows	33	
	E5-5 – Resource outflows	33	
ESRS S1 Own workforce	S1-1 – Policies related to own workforce	42	
	S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts	43	
	S1-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns	64, 69	
	S1-4 – Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions	64, 69	
	S1-6 – Characteristics of the undertaking's employees	44, 45	
	S1-8 – Collective bargaining coverage and social dialogue		
	S1-9 – Diversity indicators	50	
	S1-10 – Adequate wages	44, 45, 60	
	S1-11 – Social protection	67	
	ESRS E1 Climate change	E1-3 – Actions and resources in relation to climate change policies	24
		E1-4 – Climate change-related impacts, risks and opportunities	24
E1-5 – Energy consumption and mix		28	
E1-6 – Gross Scopes 1, 2, 3 and Total GHG emissions		29	
ESRS E1 Climate change	E1-7 – GHG removals and GHG mitigation projects financed through carbon credits	25, 27	

Standard	Wskaźnik (ujawnienie)*	Strona
ESRS S1 Own workforce	S1-12 – Persons with disabilities	44
	S1-13 – Training and skills development indicators	47
	S1-14 – Health and safety indicators	48
	S1-15 – Work-life balance indicators	45
	S1-16 – Compensation indicators (pay gap and total compensation)	67
	S1-17 – Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents	66
ESRS S3 Affected communities	S3-2 – Processes for engaging with affected communities about impacts	54
	S3-4 – Taking action on material impacts on affected communities, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to affected communities, and effectiveness of those actions	54
ESRS S4 Consumers and end-users	S4-1 – Policies related to consumers and end-users	41
	S4-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for consumers and end-users to raise concerns	41
ESRS G1 Business conduct	G1-1 – Corporate culture and business conduct policies	64, 65, 66, 69
	G1-2 – Management of relationships with suppliers	11, 46, 65
	G1-3 – Prevention and detection of corruption or bribery	68
	G1-4 – Confirmed incidents of corruption or bribery	68
	G1-5 – Political influence and lobbying activities	53
	G1-6 – Payment practices	52

* Na dzień publikacji raportu brak oficjalnego tłumaczenia „Wskaźników (ujawnień)” na języki urzędowe krajów UE.

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.

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)

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.

