



Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

Raport
Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.
z postępów we wdrażaniu zasad Inicjatywy Global Compact
05/2009-12/2010

Communication on Progress

Warszawa, 31.03.2011 r.

Szanowni Państwo,

W lipcu 2009 roku Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. przystąpił do Inicjatywy Global Compact, deklarując poszanowanie dziesięciu zasad z zakresu praw człowieka, stosunków pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.

Udział w Inicjatywie Global Compact daje nam możliwość włączenia do misji i wizji firmy wymiaru zrównoważonego rozwoju jako istotnego elementu strategii zarządzania. Prowadzenie firmy zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu to konieczność związana ze zmianami w otoczeniu społeczno-gospodarczym oraz oczekiwaniami partnerów biznesowych. Decyzje inwestycyjne i rozwój systemu przesyłowego muszą być prowadzone z uwzględnieniem opinii szerokiego grona interesariuszy.

Realizowane przez nas działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu dotyczą czterech obszarów – rynku, miejsca pracy, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego.

Odpowiedzialne funkcjonowanie GAZ-SYSTEM S.A. na rynku przejawia się w efektywnej współpracy z interesariuszami. Prowadzimy dialog ze społecznościami, zarządzamy środowiskiem w kontekście minimalizacji wpływu prowadzonych inwestycji na naturę oraz gospodarujemy odpadami. Poprzez konkurs grantowy „Fundusz Naturalnej Energii” promujemy postawy proekologiczne. Zapewniamy szeroko rozumiane bezpieczeństwo zarówno w sensie funkcjonowania infrastruktury przesyłowej, jak również bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kluczowym elementem funkcjonowania i rozwoju GAZ-SYSTEM S.A. są ludzie pracujący w spółce, dbający o niezawodne funkcjonowanie systemu przesyłowego. To dzięki ich wiedzy, pracy zespołowej oraz wysokim kompetencjom możliwy jest ciągły rozwój organizacji, stawianie nowych wyzwań i aktywny wpływ na rozwój rynku gazu ziemnego w Polsce i Europie. To zaufanie i dobre opinie pracowników o firmie pozwoliły GAZ-SYSTEM S.A. na zajęcie wysokiego trzeciego miejsca w rankingu Najlepszy Pracodawca 2010 r. Zarządzanie kapitałem ludzkim odbywa się poprzez tworzenie możliwości rozwoju zawodowego, mobilności wewnętrznej oraz zagwarantowanie szerokiego pakietu socjalnego.

Stosując odpowiedzialnie społecznie praktyki podpisaliśmy „Deklarację w sprawie zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej w Polsce”. Dokument ten poza bezpieczeństwem energetycznym wskazuje inne elementy, do których przywiązujemy szczególną uwagę w swojej działalności. Należą do nich: troska o środowisko naturalne, wdrażanie efektywnych rozwiązań energetycznych oraz uwzględnianie głosu społeczności lokalnych w procesie realizacji inwestycji.

Prowadzona przez GAZ-SYSTEM S.A. polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania dąży do osiągnięcia przez spółkę pozycji jednego z najlepiej funkcjonujących dostawców usług przesyłowych w Europie. Strategia ta została doceniona przez Komitet Polskiej Nagrody Jakości, który po raz kolejny w 2009 r.

przyznał GAZ-SYSTEM S.A. Polską Nagrodę Jakości w kategorii dużych organizacji usługowych. Z ogromną satysfakcją przyjęliśmy także wyróżnienie „Nowy Impuls” jakie GAZ-SYSTEM S.A. otrzymał za rozpoczęcie szeregu ważnych dla poprawy bezpieczeństwa energetycznego kraju inwestycji w infrastrukturze przesyłowej gazu w Polsce. Tym samym spółka dołączyła do grona firm, które w najbliższych latach będą wyznaczały trendy w polskiej energetyce.

Aktywnie angażujemy się w inicjatywy podejmowane na forum europejskim, które mają wpływ na kształtowanie europejskiej polityki w zakresie dotyczącym gazu ziemnego. Dążymy do zapewnienia bezpieczeństwa funkcjonowania krajowego systemu przesyłowego jako elementu europejskiej sieci przesyłowej, stworzenia optymalnych warunków do rozwoju zliberalizowanego rynku gazu ziemnego w Polsce, zapewnienia długoterminowej poprawy efektywności operacyjnej oraz organizacyjnej spółki.

W imieniu Zarządu oraz własnym serdecznie dziękuję wszystkim naszym klientom, partnerom biznesowym oraz pracownikom za okazane zaufanie i współpracę. To Państwa wsparcie i zaangażowanie pozwalają realizować ambitne cele spółki i osiągać tak wspaniałe wyniki. Jesteśmy przekonani, że podjęte wysiłki staną się realnym odzwierciedleniem dążeń biznesowych i misji GAZ-SYSTEM S.A.

Przekazuję w Państwa ręce poniższy raport deklarując jednocześnie zainteresowanie długofalowym wspieraniem Inicjatywy Global Compact. Czekam również na Państwa opinie i uwagi na temat prowadzonych przez nas działań, które pomogą nam je doskonalić.

Z poważaniem,



Jan Chadam

Prezes Zarządu GAZ-SYSTEM S.A.

PROFIL ORGANIZACYJNY

Niniejszy raport sporządzony został przez Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

GAZ-SYSTEM S.A. to przedsiębiorstwo odpowiedzialne za przesył gazu ziemnego oraz zarządzanie siecią przesyłową na terenie Polski. Spółka otrzymała status firmy strategicznej dla polskiej gospodarki oraz bezpieczeństwa energetycznego kraju. Kluczowym zadaniem organizacji jest transport paliw gazowych siecią przesyłową na terenie całego kraju, w celu ich dostarczenia do systemów dystrybucyjnych oraz do odbiorców końcowych podłączonych do systemu przesyłowego.

Do obowiązków spółki należy:

- prowadzenie ruchu sieciowego w sposób efektywny i skoordynowany, z zachowaniem wymaganej niezawodności dostarczania paliw gazowych oraz ich jakości,
- zapewnienie równoprawnego dostępu do sieci przesyłowej wszystkim podmiotom uczestniczącym w rynku gazu,
- konserwacja, remonty oraz rozbudowa instalacji przesyłowych i magazynowych z poszanowaniem środowiska naturalnego,
- dostarczanie każdemu operatorowi systemu: przesyłowego, magazynowego, dystrybucyjnego oraz systemu LNG dostatecznej ilości informacji gwarantujących możliwość prowadzenia transportu i magazynowania gazu ziemnego w sposób właściwy dla bezpiecznego i efektywnego działania połączonych systemów,
- dostarczanie użytkownikom systemu informacji potrzebnych dla uzyskania skutecznego dostępu do systemu,
- realizacja innych obowiązków wynikających ze szczegółowych przepisów wykonawczych oraz z Ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 roku o Prawie energetycznym z późniejszymi zmianami.

Podstawową usługą świadczoną przez Operatora Systemu Przesyłowego (OSP) jest usługa przesyłania paliwa gazowego, od wybranych przez Zleceniodawcę Usługi Przesyłowej (ZUP) punktów wejścia do wskazanych przez niego punktów wyjścia. Oprócz tego, spółka może świadczyć usługi dodatkowe takie jak:

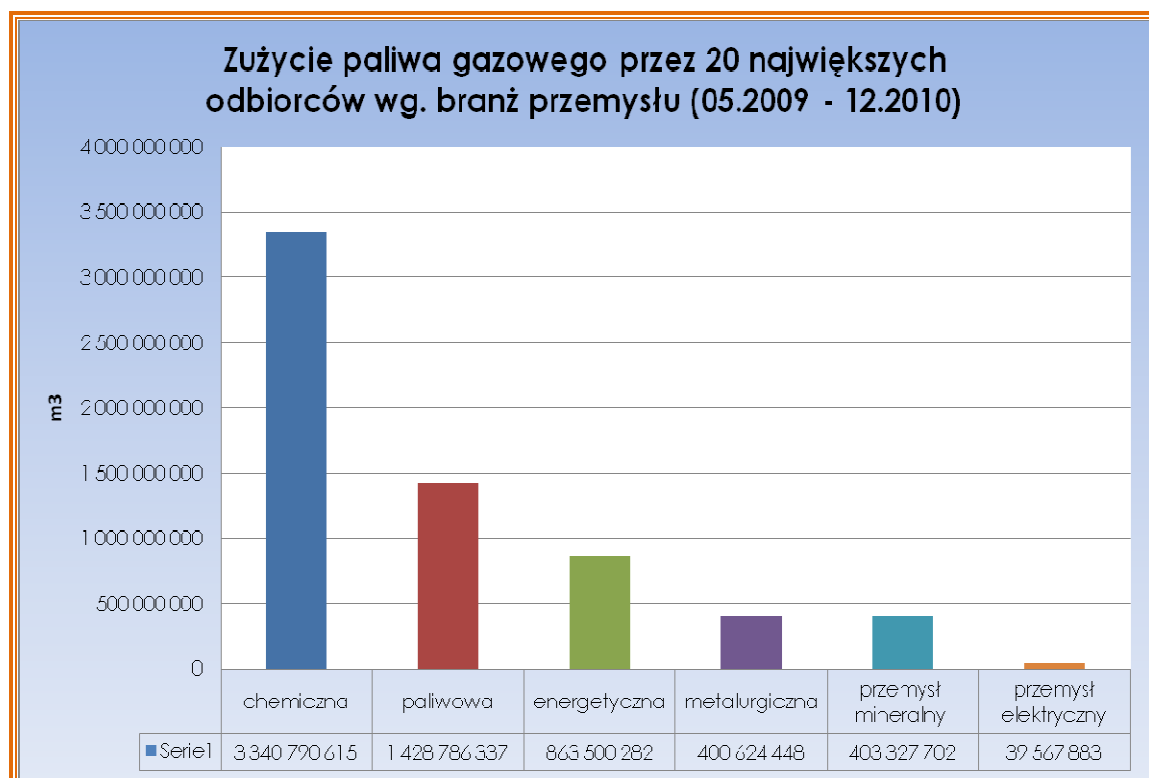
- nawanianie paliwa gazowego – nasycanie gazu substancją o intensywnym zapachu; powszechnie stosowanym środkiem jest THT (tetrahydrotiofen),
- dokonywanie dodatkowych pomiarów, niewynikających z obowiązków OSP związanych ze świadczeniem usługi przesyłania,
- eksploatacja, konserwacje, remonty i inwestycje w obrębie sieci i instalacji zleceniodawcy,
- wstrzymywanie, ograniczenie lub wznawianie dostaw do punktów systemu – na podstawie wniosku zleceniodawcy.

W raportowanym okresie do GAZ SYSTEM S.A. wpłynęły 24 wnioski o świadczenie usługi przesyłania

paliwa gazowego (1 w 2009 r. i 23 w 2010 r.). GAZ-SYSTEM S.A. realizował usługę przesyłania paliwa gazowego na podstawie dwóch umów przesyłowych zawartych z PGNiG SA oraz umowy przesyłowej z HANDEN Sp. z o.o. W ramach powyższych umów GAZ-SYSTEM S.A. świadczył także usługi przesyłania paliwa gazowego na zasadach przerywanych do 11 punktów wyjścia. Ilość przesyłanego paliwa wyniosła ponad 21,8 mld m³, w tym ponad 13 mld m³ w 2009 r. oraz ponad 14,1 mld m³ w 2010 r.

Świadczenie usługi przesyłania paliwa gazowego na zasadach przerywanych pozwala na optymalne wykorzystanie technicznej zdolności przesyłowej sieci. Dzięki temu GAZ-SYSTEM S.A. oferuje tę usługę klientom w tych obszarach sieci, gdzie jej świadczenie na zasadach ciągłych nie jest możliwe. W 2009 roku, w wyniku przeprowadzenia Procedury Open Season dla punktu wejścia Cieszyń, GAZ-SYSTEM S.A. zawarł umowę o świadczenie usługi przesyłania paliwa gazowego z: PGNiG SA, KRI S.A. oraz HANDEN Sp. z o.o. Natomiast w 2010 r. zawarta została umowa warunkowa o świadczenie usługi przesyłania paliwa gazowego z firmą Lumius Polska Sp. z o.o. oraz dwie umowy o świadczenie usługi przesyłania paliwa gazowego z PGNiG SA.

Do sieci GAZ-SYSTEM S.A. przyłączone są bezpośrednio firmy z branż: chemicznej, paliwowej, energetycznej, metalurgicznej oraz przemysłu mineralnego i elektrycznego. Największa ilość paliwa gazowego została przesyłana do przedsiębiorstw sektora chemicznego i paliwowego.



Rys. 1 – Ilość przesyłanego gazu ziemnego do poszczególnych branż

Spółka świadczyła usługę nawiania paliwa gazowego dla 14 klientów (spółki dystrybucyjne) na podstawie umów o świadczenie usługi nawiania paliwa gazowego.

Ponadto GAZ-SYSTEM S.A. określił 92 warunki przyłączenia oraz zawarł 28 umów o przyłączenie do sieci przesyłowej. Obecnie spółka stoi przed wyzwaniem, jakim jest przyłączenie do systemu przesyłowego firm z branży energetycznej, które wyrażają duże zainteresowanie zasilaniem urządzeń energetycznych paliwem gazowym. Łączna deklarowana do przestania ilość gazu ziemnego to niemal 970 000 m³/h.

Podstawowe wielkości GAZ-SYSTEM S.A. za okres 1.05.2009 – 31.12.2010

Wyszczególnienie	Stan na 31.12.2010 r.	Jednostka
Przychody netto ze sprzedaży	2 455 92	tys. zł
Koszty działalności operacyjnej	1 751 616	tys. zł
Zysk netto	651 455	tys. zł
Suma aktywów	5 744,35	mln zł
Liczba pracowników	2079	osoby
Długość sieci przesyłowej	9 709	km
Ilość przestanego paliwa gazowego	21,8	mld m
Ilość podmiotów, z którymi GAZ-SYSTEM S.A. zawarł umowę nawaniania paliwa gazowego	14	szt.
Liczba punktów wyjścia	9 1	szt.
Struktura akcjonariatu/właścicielska	100% udziałów Skarbu Państwa	%

W raportowanym okresie nie stwierdzono znaczących zmian dotyczących rozmiaru, struktury lub formy własności. Zmienił się natomiast rok obrotowy, który wcześniej obejmował okres od 1 maja do 30 kwietnia. Okres sprawozdawczy od 01.05.2009 r. do 31.12.2010 r. jest wynikiem równania okresu rozliczeniowego spółki z rokiem kalendarzowym.

Ponadto kapitał zakładowy spółki wzrósł w stosunku do poprzedniego okresu raportowania o 722 492 726 PLN.

GAZ-SYSTEM S.A. działa na terenie Polski, a siedziba główna spółki zlokalizowana jest w Warszawie przy ulicy Mszczonowskiej 4. W skład spółki wchodzi Centrala i sześć Oddziałów: w Gdańsku, Poznaniu, Rembelszczyźnie, Tarnowie, Świerklanach i we Wrocławiu. GAZ-SYSTEM S.A. posiada w swojej strukturze również Przedstawicielstwo w Brukseli, które zapewnia efektywną reprezentację interesów firmy na forum instytucji unijnych oraz bieżące monitorowanie wydarzeń gazowniczych w Unii Europejskiej i procesów legislacyjnych, mających wpływ na sektor energetyczny. Od grudnia 2008 r. GAZ-SYSTEM S.A.

jest także właścicielem spółki Polskie LNG S.A. która została powołana do budowy i eksploatacji terminalu skroplonego gazu ziemnego LNG (LNG z ang. Liquefied Natural Gas).

Nazwa spółki: Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ – SYSTEM Spółka Akcyjna

Forma prawna: Spółka Akcyjna (100% udziałów Skarbu Państwa)

Siedziba spółki: Warszawa, ul. Mszczonowska 4

Numer KRS: 0000264771, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

NIP: 527-243-20-41

Wysokość kapitału zakładowego: 3 741 886 442 PLN

Wysokość kapitału wpłaconego: 3 741 886 442 PLN

Regon: 015716698

Strategia podwyższania standardów usług, dbania o warunki zatrudnienia i budowania dialogu z partnerami biznesowymi firmy, którą realizuje GAZ-SYSTEM S.A. znajduje odzwierciedlenie w wyróżnieniach i nagrodach. W raportowanym okresie, spółka otrzymała:

- **wyróżnienie „Nowy Impuls”** – nagrodę przyznaną za rozpoczęcie szeregu poważnych inwestycji w infrastrukturze przesyłowej gazu w Polsce, ważnych dla poprawy bezpieczeństwa energetycznego kraju, a tym samym przełamanie wieloletniej stagnacji w tej dziedzinie. Wyróżnienia "Nowy Impuls" otrzymują osoby, przedsiębiorstwa i instytucje działające na rzecz rozwoju polskiego sektora energetyczno-paliwowego, promujące nowe i energooszczędne technologie, a także kształtujące świadomość społeczną pod kątem efektywności energetycznej i podejmujące działania na rzecz rozwoju rynku energii.
- **tytuł PremiumBrand „Firma Wysokiej Reputacji”** – GAZ SYSTEM S.A. poddał się weryfikacji reputacji w biznesie w kategorii B2B (firm świadczących usługi dla biznesu). Wskaźnik reputacji uznawany jest przez ekspertów za najistotniejszą wartość niematerialną firmy czy marki.
- **3. miejsce** w rankingu Najlepszy Pracodawca 2010 r. w kategorii Duże Przedsiębiorstwa oraz wysokie **5. miejsce** w zestawieniu w Europie Środkowej i Wschodniej (2010). Spółka odnotowała największy wzrost zaangażowania pracowników w historii polskiej edycji rankingu.

PARAMETRY RAPORTU

Profil raportu

Niniejszy raport GAZ-SYSTEM S.A. z postępów we wdrażaniu zasad Inicjatywy Global Compact jest kolejną publikacją w spółce i stanowi kontynuację poprzedniej edycji raportu opublikowanej 6.07.2010 roku. Raport obejmuje dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010 (rok obrotowy spółki). Tegoroczna publikacja jest dość nietypowa ze względu na okres sprawozdawczy spółki. GAZ-SYSTEM S.A. raportuje postępy we wdrażaniu zasad Inicjatywy Global Compact w cyklu rocznym.

Spółka wzoruje się na najlepszych, międzynarodowych standardach w zakresie raportowania działań odpowiedzialnych społecznie. Treść Raportu jest ściśle uwarunkowana przez tzw. wytyczne zrównoważonego rozwoju (Sustainability Reporting Guidelines) promowane przez niezależną instytucję Global Reporting Initiative (GRI). Spośród wielu dostępnych wskaźników ekonomicznych, społecznych i środowiskowych zostały wybrane te, które odpowiadają rzeczywistości funkcjonowania GAZ-SYSTEM S.A. Raport według wytycznych GRI został opracowany po raz pierwszy. Spółka zamierza kontynuować raportowanie według wyżej wymienionych wytycznych w kolejnych latach. GAZ-SYSTEM S.A. deklaruje poziom aplikacji C według wytycznych GRI. Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Zakres i zasięg raportu

Zawartość raportu wynika z założeń strategii korporacyjnej GAZ-SYSTEM S.A. oraz misji i wizji przedsiębiorstwa, które określają cele spółki. Są to: zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego kraju oraz integracja systemów przesyłowych w Europie, ze szczególnym uwzględnieniem następujących priorytetów:

- ochrona środowiska,
- rozwój i inwestycje strategiczne,
- współpraca ze społecznościami lokalnymi (w tym sponsoring),
- ciągłość i bezpieczeństwo funkcjonowania,
- strategia uwzględniająca zrównoważony rozwój,
- kontakty z regulatorami rynku i otoczeniem prawnym,
- specyfika działalności i rodzaj oferowanych usług,
- klienci i odbiorcy,
- charakterystyka systemu przesyłowego,
- gospodarka odpadami/zanieczyszczeniami,
- zagadnienia eksploatacji,
- zatrudnienie i rozwój kompetencji,
- współpraca międzynarodowa,
- marka i wizerunek.

W przygotowanym raporcie nie stwierdzono jakichkolwiek ograniczeń dotyczących jego zakresu i

zasięgu. W raportowanym okresie nie zostały także zidentyfikowane przedsięwzięcia typu joint-venture, obiekty dzierżawione, operacje outsoursowane i inne jednostki, które w znaczący sposób mogły wpłynąć na porównywalność działań organizacji w poszczególnych okresach i/lub w stosunku do innych organizacji. Podmiotem zależnym jest spółka celowa Polskie LNG S.A. powołana do budowy gazoportu.

Niniejszy raport skierowany jest do wszystkich grup interesariuszy spółki, pracowników, klientów, a także do społeczności i władz lokalnych, organów rządowych, organizacji pozarządowych i mediów. Raport w pełnej wersji zostanie zamieszczony na stronie internetowej www.gaz-system.pl, tak aby każdy zainteresowany mógł z niego skorzystać. Pracownicy spółki, będą mogli zapoznać się z treścią raportu za pomocą Intranetu.

W tym miejscu zachęcamy wszystkich interesariuszy spółki do dialogu i zgłaszania opinii lub komentarzy. Uwagi można przysyłać na adres e-mail: pr@gaz-system.pl. Osobą kontaktową, w sprawie raportu jest Aneta Szczepańska, Koordynator ds. PR.

NADZÓR, ZOBOWIĄZANIA I ZAANGAŻOWANIE

Nadzór

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jest najwyższą władzą spółki.

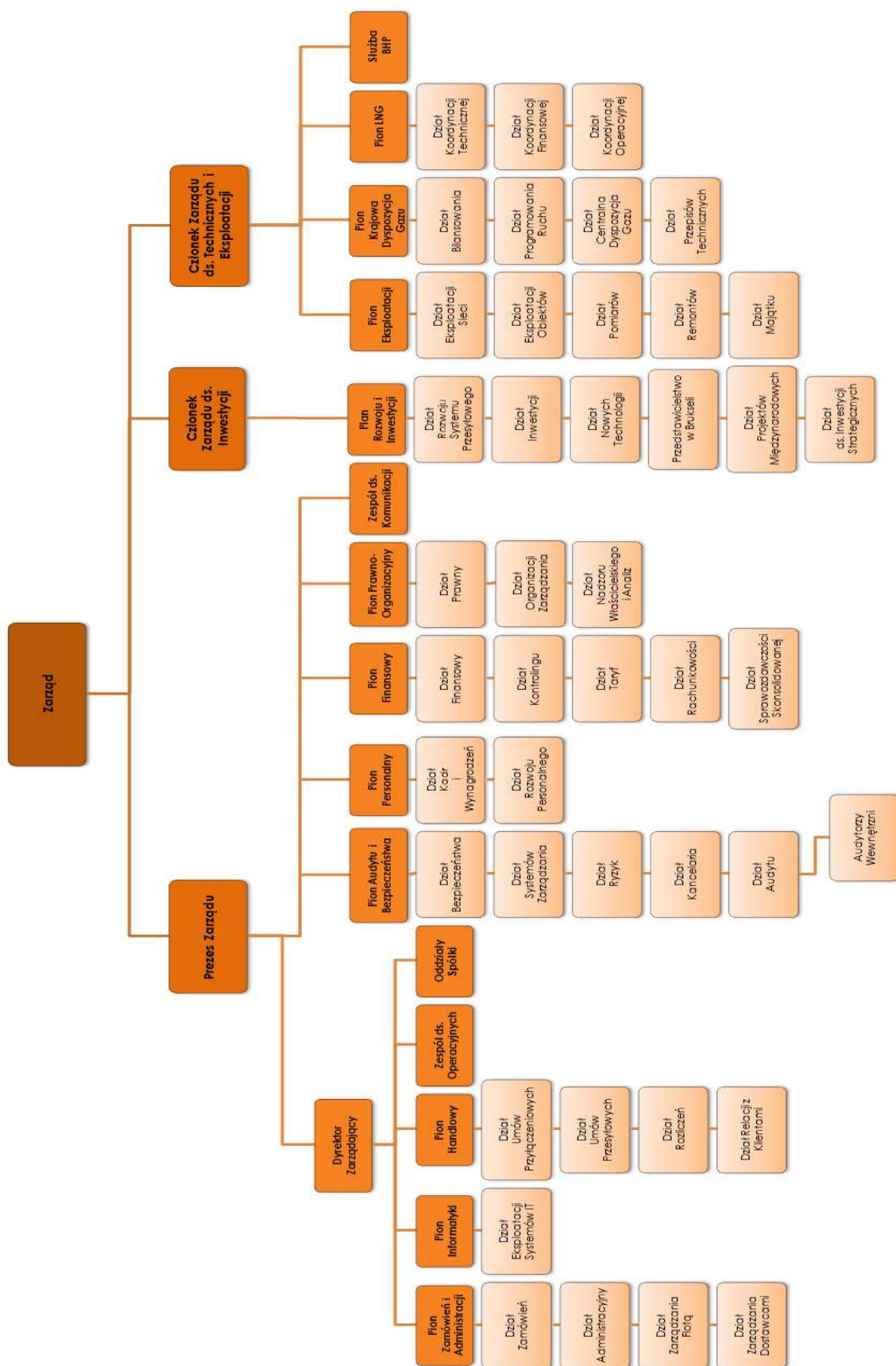
Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki. Obecnie w skład Rady Nadzorczej wchodzi:

- Jerzy Molak (Przewodniczący Rady Nadzorczej),
- Monika Kacprzyk-Wojdyga (Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej),
- Włodzimierz Wolski (Sekretarz Rady Nadzorczej),
- Agnieszka Godula (Członek Rady Nadzorczej),
- Zbigniew Marek (Członek Rady Nadzorczej),
- Jan Matuszewski (Członek Rady Nadzorczej),
- Rafał Wardziński (Członek Rady Nadzorczej).

Zarząd kieruje bieżącą działalnością spółki. Poszczególni Członkowie Zarządu nadzorują merytorycznie przypisane każdemu z nich określone grupy jednostek i komórek organizacyjnych. W skład Zarządu wchodzi:

- Jan Chadam - Prezes Zarządu (nie pełni funkcji Dyrektora Zarządzającego),
- Wojciech Kowalski – Członek Zarządu,
- Sławomir Śliwiński – Członek Zarządu.

Schemat struktury organizacyjnej



GAZ-SYSTEM S.A. przywiązuje bardzo dużą wagę do współpracy oraz dialogu ze swoimi pracownikami. W Radzie Nadzorczej zasiada przedstawiciel pracowników spółki, który zgłasza organowi zarządczemu wszelkie opinie oraz projekty kadry pracowniczej. Ponadto w spółce funkcjonuje i aktywnie działa Rada Pracowników. Pracodawca prowadzi rozmowy i konsultuje z Radą Pracowników kwestie dotyczące stanu, struktury a także przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy czy też podstawach zatrudnienia.

Misją GAZ-SYSTEM S.A. jest zapewnienie bezpiecznego transportu gazu ziemnego w Polsce i aktywne tworzenie zintegrowanego systemu przesyłowego w Europie. W codziennej działalności, spółka dba o środowisko naturalne i kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju.

Długoterminowym celem działalności spółki jest zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego i zbudowanie pozycji znaczącego operatora integrującego system przesyłowy w Europie, dzięki:

- tworzeniu warunków do rozwoju konkurencyjnego rynku gazu ziemnego w Polsce i firm działających w tym sektorze,
- budowie połączeń między systemami przesyłowymi z krajami sąsiadującymi w ramach europejskiej sieci gazociągów,
- stworzeniu nowoczesnej sieci gazociągów w Polsce oraz oferowaniu nowoczesnych usług pozwalających na ich optymalne wykorzystanie.

Realizując podstawowe zadanie biznesowe, jakim jest podwyższenie wartości firmy, GAZ-SYSTEM S.A. zwraca uwagę na sposób wykonywania obowiązków wynikających ze statutu spółki. Mając na uwadze powyższe założenia, GAZ-SYSTEM S.A. wdrożył Kodeks Etyczny, który definiuje zasady etycznego postępowania oraz podkreśla kluczową rolę wartości, które wyznaczają sposób działania i podejmowania decyzji w spółce. Są nimi:



ODPOWIEDZIALNOŚĆ



ZAANGAŻOWANIE



PROFESJONALIZM



PRACA ZESPOŁOWA



SZACUNEK

Przedsiębiorstwo, które ma określony system wartości i jasno zdefiniowane standardy postępowania staje się bardziej przewidywalne i wiarygodne zarówno dla klientów, inwestorów, partnerów biznesowych, jak i dla swoich pracowników. Wyznaczone standardy etyczne oraz ich przestrzeganie pozwalają budować spójną kulturę organizacyjną i markę firmy.

Kodeks Etyczny został udostępniony pracownikom w intranecie, natomiast klienci, partnerzy biznesowi spółki i wszyscy zainteresowani mogą się z nim zapoznać za pomocą witryny korporacyjnej www.gaz-system.pl.

Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne

Niezwykle istotnym elementem działalności GAZ-SYSTEM S.A. jest współpraca międzynarodowa poprzez członkostwo w organizacjach branżowych. Udział przedstawicieli GAZ-SYSTEM S.A. w konferencjach, warsztatach oraz sesjach plenarnych poszczególnych organizacji umożliwia wymianę doświadczeń, dobrych praktyk, pomaga w prowadzeniu prac badawczo-rozwojowych oraz promocji nowych rozwiązań w sektorze gazu ziemnego. Wzmacnia głos spółki na forum międzynarodowym i ułatwia pozyskiwanie funduszy na realizację projektów kluczowych dla rozwoju krajowego systemu przesyłowego i zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego.

GAZ-SYSTEM S.A. jest jednym ze współzałożycieli forum European Network of Transmission System Operators for Gas (ENTSOG), który ukonstytuował się w grudniu 2009 roku. W ramach ENTSOG, poprzez rozwój odpowiednich kodeksów sieciowych, spółka wraz z operatorami systemów przesyłowych innych państw Unii Europejskiej działa na rzecz ukończenia budowy wewnętrznego rynku gazu ziemnego oraz zapewnienia optymalnego zarządzania i eksploatacji sieci przesyłowej gazu ziemnego, w tym jej właściwego rozwoju technicznego. Do zadań ENTSOG należy również wypracowanie takich mechanizmów, które zagwarantują swobodny przesył tego surowca na obszarze Unii Europejskiej.

GAZ-SYSTEM S.A. jest również aktywnym członkiem Gas Infrastructure Europe (GIE) oraz EASEE-GAS, w ramach których omawiane są zagadnienia związane z przesyłem paliwa gazowego, wspieraniem rozwoju i podnoszeniem płynności przesyłu, a także wymiany handlowej gazu na obszarze Europy. W ramach działalności EASEE-GAS została utworzona Grupa Robocza Edig@s, której głównym celem jest rozwój i dopasowywanie protokołu wymiany informacji Edig@s do aktualnych potrzeb firm zajmujących się przesyłem i obrotem paliwami gazowymi.

Od października 2005 r. GAZ-SYSTEM S.A. jest członkiem organizacji Baltic Gas zrzeszającej przedsiębiorstwa z branży gazowniczej regionu Morza Bałtyckiego. Głównym celem Baltic Gas jest promocja sektora gazowego w regionie Bałtyku oraz rozwój zintegrowanego rynku gazu. Organizacja działa również na rzecz ograniczenia do minimum barier dotyczących: zagadnień podatkowych, niezharmonizowanych lub sprzecznych przepisów prawa dotyczących uwarunkowań środowiskowych i administracyjnych oraz pozostałych zagadnień regulacyjnych.

Spółka kontynuuje również prace w ramach inicjatywy Baltic Energy Markets Interconnection Plan (BEMIP) powołanej przez Komisję Europejską z myślą o integracji rynków energii elektrycznej i gazu ziemnego w rejonie Morza Bałtyckiego. GAZ-SYSTEM S.A. od samego początku aktywnie działa w obszarze gazowym przedmiotowej inicjatywy, gdzie podejmuje działania na rzecz integracji rynkowej i zacieśniania współpracy regionalnej oraz podniesienia poziomu bezpieczeństwa dostaw. W ramach BEMIP GAZ-SYSTEM S.A. wraz z litewskim operatorem systemu przesyłowego analizuje możliwości budowy połączenia międzysystemowego z Litwą, które ma szansę doprowadzić do zakończenia izolacji energetycznej państw bałtyckich. Ponad dwuletnie uczestnictwo GAZ-SYSTEM S.A. w pracach BEMIP umożliwiło identyfikację barier utrudniających realizację projektów infrastrukturalnych o znaczeniu regionalnym oraz analizę stopnia zaawansowania gazowych projektów inwestycyjnych w rejonie Morza Bałtyckiego. Co więcej, aktywna działalność przedstawicieli spółki sprawiła, iż regionalne priorytety infrastrukturalne są zbieżne z koncepcją realizowanych i planowanych projektów GAZ-SYSTEM S.A.

Od 2004 r. spółka angażuje się w prace Europejskiej Grupy Badawczej ds. Gazu (GERG - The European Gas Research Group), której zadaniem jest współpraca w obszarze działalności badawczo-rozwojowej w zakresie związanym z gazem ziemnym. W ramach prac GERG prowadzone są projekty dotyczące m.in.:

- metody inspekcji gazociągów nietłokowanych (celem projektu jest znalezienie alternatywnych metod kontroli gazociągów, które nie są przystosowane do wewnętrznej inspekcji tłokami pomiarowymi) oraz
- przegląd emisji pomiaru metanu i pomiar cząsteczek pyłu i mgły aerozolowej w gazie ziemnym (głównym zadaniem w tym projekcie jest opracowanie metody pomiaru on-line zawartości pyłu mgły aerozolowej przy wykorzystaniu metody laserowej).

Uczestnictwo w GERG umożliwia wymianę informacji, które są ważne dla branży gazowniczej, a także zapewnia dostęp do najnowszych badań i rozwiązań.

Kolejną organizacją, w której aktywnie uczestniczy GAZ-SYSTEM S.A. jest organizacja non-profit Marcogaz promująca przepisy dotyczące technicznych uwarunkowań oraz bezpieczeństwa systemów przesyłowych. Marcogaz zajmuje się także monitoringiem standaryzacji działań związanych z przesyłem gazu.

Przedstawiciele spółki biorą również udział w pracach International Gas Union (IGU) międzynarodowej organizacji non-profit, która promuje gospodarczy i techniczny postęp w przemyśle gazowym. IGU współpracuje z wieloma światowymi organizacjami działającymi na rzecz energii. W ramach organizacji spółka uczestniczyła w pracach dwóch komitetów WOC 3 Transmission oraz Task Force Research&Development oraz brała udział w badaniach dotyczących zrównoważonego rozwoju oraz identyfikacji metod i najlepszych praktyk redukcji wpływu działalności operatora systemu

przesyłowego na środowisko.

GAZ-SYSTEM S.A. jest zaangażowany w działalność krajowych instytucji branżowych takich, jak: Towarzystwo Rozwoju Infrastruktury ProLinea, Izba Gospodarcza Gazownictwa oraz Polskie Zrzeszenie Inżynierów i Techników Sanitarnych (PZiTS), poprzez które popularyzuje gaz ziemny jako paliwo nowoczesne i ekologiczne, propaguje wiedzę techniczno-ekonomiczną oraz współdziała w ustalaniu programów i strategii rozwoju branży gazowniczej.

Spółka aktywnie bierze udział w inicjatywach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. 17 czerwca 2009 r. podczas konferencji z cyklu "Odpowiedzialna energia - Wyzwania zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej" spółka podpisała deklarację zawierającą zasady zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej. Odpowiedzialna Energia jest inicjatywą, która dąży do wymiany doświadczeń i opinii pomiędzy firmami z branży energetycznej. Tematy rozmów dotyczą przede wszystkim korzyści, które wypływają ze zrównoważonego rozwoju dla przedstawicieli biznesu, społeczności lokalnych, jak i środowiska naturalnego. Wprowadzenie zasad zrównoważonego rozwoju do działalności gospodarczej może być kluczowym czynnikiem tworzenia konkurencyjnej pozycji GAZ-SYSTEM S.A. w kraju i na świecie.

W ramach 8 punktów deklaracji GAZ-SYSTEM S.A. realizuje już siedem inicjatyw w zakresie:

- przejrzystości działania i efektywnego zarządzania (Program Corporate Social Responsibility GAZ-SYSTEM S.A.),
- bezpieczeństwa i higieny pracy (wzmocniona odzież ochronna),
- angażowania interesariuszy i troski o otoczenie spotkania z władzami lokalnymi w sprawie prowadzonych inwestycji,
- partnerskiego traktowania klientów, dostawców i podwykonawców (Kodeks Etyczny, Zintegrowany System Zarządzania),
- promocji energooszczędnych rozwiązań, czystych technologii (konkurs grantowy Fundusz Naturalnej Energii),
- ekologicznych źródeł energii, współpracy branżowej oraz dzielenia się wiedzą (współpraca z Akademią Górniczo-Hutniczą).

Od lipca 2009 r. spółka należy do międzynarodowej inicjatywy Global Compact, która zrzesza firmy i instytucje kierujące się w swojej działalności dziesięcioma zasadami z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

GAZ-SYSTEM S.A. uczestniczy również w pracach grupy roboczej ds. CSR powołanej przy Ministerstwie Gospodarki. Spółka aktywnie działa w podgrupie zajmującej się odpowiedzialnymi inwestycjami infrastrukturalnymi.

Spółka aktywnie angażuje się w dialog z interesariuszami. Każdego roku przeprowadzane jest Badanie Satysfakcji Klienta, dzięki któremu GAZ-SYSTEM S.A. na bieżąco poznaje oczekiwania swoich partnerów biznesowych. W 2009 i 2010 roku klienci GAZ-SYSTEM S.A. po raz kolejny docenili wysoką jakość obsługi, w szczególności łatwość kontaktu, indywidualne podejście do klienta, a także terminowość i szybki czas reakcji. Opinie interesariuszy są brane pod uwagę przy wyznaczaniu standardów obsługi klienta.

W ramach wspierania inicjatyw edukacyjnych GAZ-SYSTEM S.A. współpracuje z Akademią Górniczo-Hutniczą im. Stanisława Staszica w Krakowie - z Wydziałem Wiertnictwa, Nafty i Gazu oraz Wydziałem Energetyki i Paliw. Spółka przygotowała dla studentów laboratorium numeryczne logistyki i zarządzania sieciami przesyłowymi w oparciu o zaawansowany symulator przepływu gazu w sieciach. Wykorzystane oprogramowanie jest używane na co dzień w spółce i pozwala na obliczanie wszystkich procesów zachodzących w systemach gazociągów przesyłowych.

Identyfikacja kluczowych interesariuszy

Interesariusze to wszystkie jednostki, grupy społeczne, organizacje i instytucje (wewnętrzne i zewnętrzne), które mają wpływ na funkcjonowanie firmy. Mając na uwadze istotną rolę, jaką interesariusze odgrywają w bieżącej działalności spółki, GAZ-SYSTEM S.A. poświęca dużo uwagi na utrzymywanie korzystnych relacji z otoczeniem, w którym funkcjonuje. Wartość spółki jest bowiem mierzona za pomocą wskaźników ekonomicznych, ale także poprzez wartość dodaną, jaką jest jej odbiór w otoczeniu i ocena jej działań, nie tylko związanych ze zidentyfikowanymi celami podstawowymi.

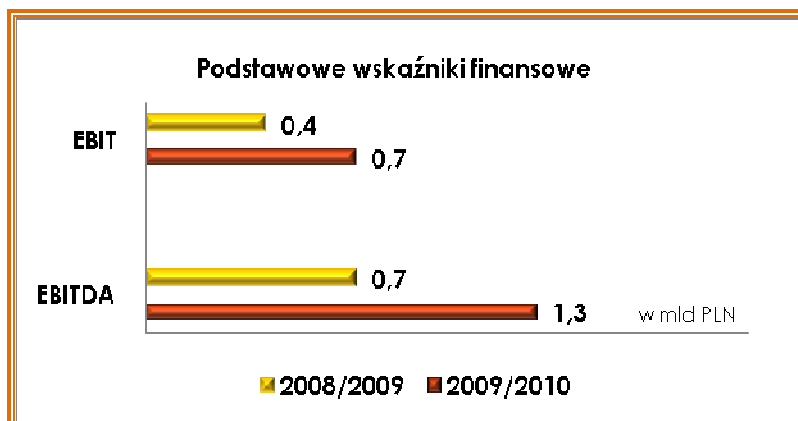
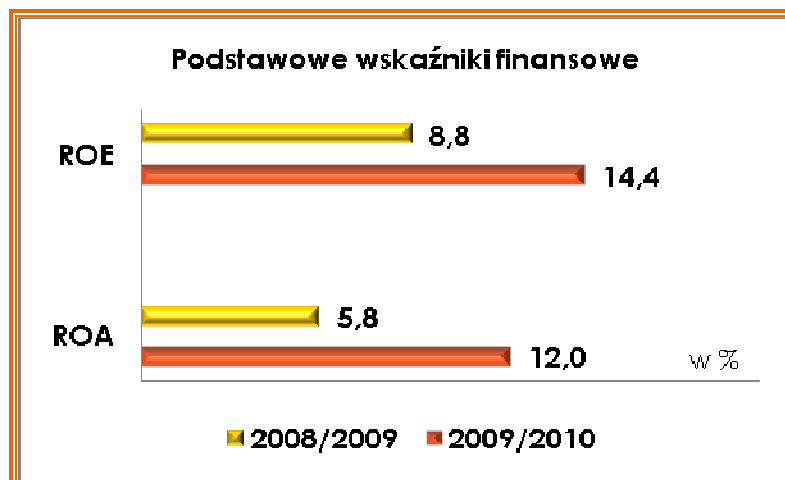
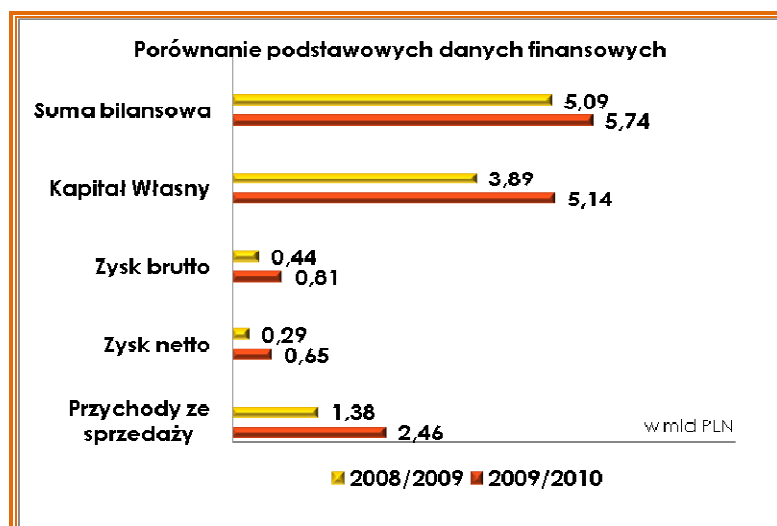
W efekcie przeprowadzonych analiz otoczenia spółki zostały zdefiniowane następujące grupy interesariuszy:

- interesariusze wewnętrzni – bezpośrednio związani z działaniami operacyjnymi organizacji, do których zaliczani są: pracownicy oraz związki zawodowe,
- interesariusze zewnętrzni – podmioty zewnętrzne mogące mieć duży wpływ na funkcjonowanie spółki, do których zaliczane są: instytucje państwowe i unijne, organizacje społeczne, szczególnie związane ze środowiskiem naturalnym, przedsiębiorstwa branży energetycznej (zarówno sektora gazowego w Polsce i w innych krajach europejskich, jak i sektorów konkurencyjnych), społeczności lokalne – szczególnie na terenach związanych z inwestycjami strategicznymi, instytucje finansujące oraz media.

WSKAŹNIKI EKONOMICZNE

Wyniki ekonomiczne

Podstawowe wskaźniki finansowe zostały przedstawione na poniższych wykresach oraz w tabelach na stronach 38-40.



Jednym ze zobowiązań finansowych GAZ-SYSTEM S.A. jest wypłata wynagrodzeń proporcjonalnych do jakości wykonywanej pracy. Średnie wynagrodzenie zasadnicze pracowników najniższego szczebla w GAZ-SYSTEM S.A. było o ponad 240% wyższe w stosunku do minimalnego wynagrodzenia krajowego brutto (1 317 zł). Natomiast średnie wynagrodzenie zasadnicze osób zatrudnionych w spółce wyniosło 5 000,51 zł i było znacznie wyższe niż średnia płaca brutto w Polsce, która na koniec 2010 r. kształtowała się na poziomie 3238,39 PLN (według danych GUS).

17.06.2009 r.	31.12.2010 r.
średnia płaca zasadnicza brutto (PLN) w GAZ-SYSTEM S.A. <i>stan na dzień 17.06.2009 r.</i>	średnia płaca zasadnicza brutto (PLN) w GAZ-SYSTEM S.A. <i>stan na dzień 31.12.2010 r.</i>
4 573,89	5 000,51

Zasady wynagradzania pracowników spółki są określone w „Zakładowych warunkach wynagradzania i przyznawania świadczeń pieniężnych dla pracowników Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.". Dzięki czemu zachowana jest przejrzystość przyznawania świadczeń pieniężnych.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, w spółce funkcjonuje system nagród uznaniowych, motywacyjnych oraz z zysku. W raportowanym okresie pracownicy otrzymali finansowe nagrody kwartalne, półroczne oraz indywidualne. Nagrody indywidualne przyznawane są pracownikom, którzy mieli znaczący udział w strategicznych projektach realizowanych przez spółkę.

GAZ-SYSTEM S.A. w 2010 roku rozpoczął pracę nad stworzeniem nowej polityki wynagrodzeń, która wpłynie na wzrost efektywności systemów wynagrodzeń w odniesieniu do podstawowych wskaźników ekonomicznych przedsiębiorstwa, a także spełni oczekiwania pracowników.

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A. realizuje zadania z poszanowaniem i troską o środowisko naturalne zarówno w zakresie prawidłowego gospodarowania odpadami, jak i właściwego prowadzenia gospodarki wodno-ściekowej. W sposób racjonalny zużywana jest w spółce energia oraz prowadzone są działania mające na celu zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych.

Energia

W raportowanym okresie ogólne zużycie gazu ziemnego oraz energii elektrycznej wyniosło:

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010	
ogólne zużycie gazu ziemnego	
112,2 mln m ³	
ogólne zużycie energii elektrycznej	
365 233,0 MJ	

Woda

W raportowanym okresie wartości poboru wody kształtowały się następująco:

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010		
Wyszczególnienie	Pobór wody w okresie	Jednostka miary
Woda pobierana z ujęć własnych	263	tys. m ³
Całkowita ilość (woda z ujęć własnych i z sieci wodociągowej)	31	tys. m ³

Emisje, ścieki i odpady

Wytworzone ścieki socjalno-bytowe oraz technologiczne odprowadzane były przede wszystkim do wód i ziemi lub do sieci kanalizacyjnej. Niewielka część ścieków odprowadzana była do szamb.

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010	
Ścieki	Całkowita objętość ścieków w m ³
Ścieki łącznie	99 800,00
Odprowadzone do wód powierzchniowych lub ziemi	55 000,00
Odprowadzane do sieci kanalizacyjnej	43 000,00
Wywóz beczkowozami do szamb	1 800,00

Emisje gazów cieplarnianych

Gazy cieplarniane emitowane do środowiska w wyniku prowadzonej przez spółkę działalności to przede wszystkim metan uwalniany w wyniku prowadzonej eksploatacji infrastruktury gazowej oraz dwutlenek węgla powstający przy spalaniu gazu wykorzystywanego na potrzeby własne. Metan emitowany jest do środowiska podczas upustów technologicznych, poprzez nieszczelności występujące w sieciach gazowych oraz w wyniku awarii. Łączna emisja metanu w okresie sprawozdawczym wyniosła prawie 15 mln m³.

Emisja CO₂, określona w oparciu o spalanie paliwa gazowego w źródłach, za które spółka rozlicza się wnosząc opłaty za emisje do powietrza wyniosła w tym okresie 160 tys. Mg.

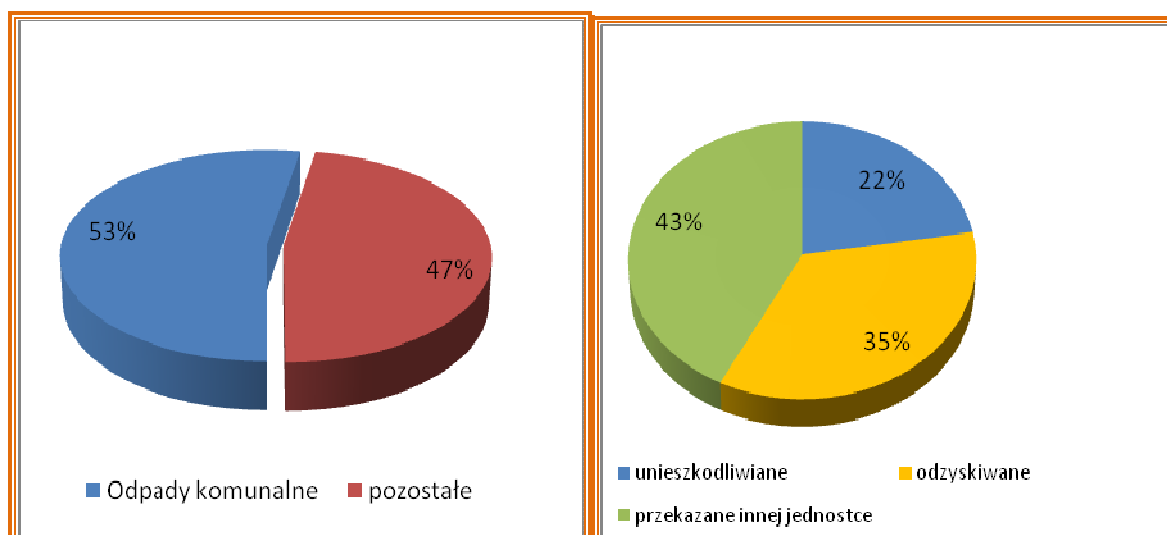
GAZ-SYSTEM S.A. jako spółka odpowiedzialna wobec środowiska, prowadzi aktywne działania na rzecz zmniejszania emisji metanu. Dobrą praktyką w tym zakresie było podpisanie z amerykańską Agencją ds. Ochrony Środowiska EPA porozumienia, które dotyczy rozpoczęcia wspólnych działań z zakresu ograniczenia emisji metanu do atmosfery. Dzięki temu spółka został oficjalnym partnerem w Programie Natural Gas STAR i może korzystać z profesjonalnego oprogramowania do analizy źródeł emisji metanu z systemu przesyłowego.

Odpady

Całkowita ilość wytworzonych w okresie sprawozdawczym odpadów wynosi 2552 Mg.

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.201	
Wyszczególnienie	Całkowita objętość odpadów w Mg
Odpady ogółem	2552
Odpady komunalne	1359
Odpady niebezpieczne i inne	1193
Odpady unieszkodliwiane	507
Odpady odzyskiwane	419

Ponad połowa odpadów to typowe odpady komunalne, wytwarzane w trakcie działalności socjalno-bytowej, pozostałe to odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne, powstające przy prowadzeniu prac eksploatacyjnych i naprawczych na obiektach infrastruktury gazowej. Wszystkie wytwarzane odpady są segregowane, unieszkodliwiane lub odzyskiwane zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz przekazywane uprawnionym odbiorcom.



Opłaty za gospodarcze korzystanie ze środowiska

Spółka, wypełniając zobowiązania wynikające z zapisów ustawy Prawo ochrony środowiska, wniosła w okresie sprawozdawczym opłaty za gospodarcze korzystanie ze środowiska.

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010	
Wyszczególnienie	Opłaty za gospodarcze korzystanie ze środowiska w tys. zł
Opłaty łącznie	232
Opłaty za wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza	191
Opłaty za pobór wód powierzchniowych lub podziemnych	20,2
Opłaty za wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi	20,3

Inicjatywy służące zmniejszeniu wpływu świadczonych usług na środowisko

Przedsięwzięcia realizowane przez GAZ-SYSTEM S.A. przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa energetycznego oraz wpływają na rozwój społeczno-gospodarczy Polski, jednak nie pozostają bez znaczenia dla środowiska naturalnego.

GAZ-SYSTEM S.A. stosuje kryteria środowiskowe już na etapie planowania inwestycji. Rozpatrywane warianty lokalizacyjne oraz sposoby realizacji planowanych przedsięwzięć na poszczególnych odcinkach oceniane są zawsze z punktu widzenia przewidywanych skutków dla środowiska oraz oddziaływania na obszary Natura 2000. W sytuacjach, w których istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnego oddziaływania inwestycji na środowisko naturalne, w tym na spójność i integralność obszarów Natura 2000, zakłada się wykonanie odpowiednich działań minimalizujących, do których zalicza się:

- zastosowanie metod bezwykopowych (HDD – horyzontalne wiercenie kierunkowe lub przecisk sterowany) pozwalających zapobiec wycince drzew i krzewów, płoszeniu zwierząt czy osuszaniu terenu;
- prowadzenie prac w okresie pozalęgowym;
- prowadzenie prac w porze dziennej: odpowiednie przygotowanie strefy montażowej poprzez usunięcie zadrzewień i zakrzaczeń w okresie pozalęgowym, wykoszenie runi, zebranie humusu, przeniesienie płytów wybranych stanowisk na stanowiska zastępcze poza strefę montażową;
- możliwie najkrótsze utrzymywanie otwartych wykopów w miejscach występowania płazów;
- wykorzystanie istniejących powierzchni utwardzonych przy wyznaczaniu terenów pod bazę materiałową – sprzętową;

- prowadzenie robót budowlanych pod nadzorem przyrodniczym polegającym m.in. na kontroli biotopów przed przystąpieniem do prac budowlanych, przenoszeniem zagrożonych zwierząt w bezpieczne miejsca;
- przeprowadzanie prac bez odwadniania wykopu w miejscach, gdzie zmiana warunków wodnych może doprowadzić do zniszczenia siedlisk chronionych;
- ograniczenie szerokości pasa montażowego w miejscach występowania chronionych siedlisk i gatunków;
- odpowiednie zagospodarowanie pasa montażowego po zakończeniu robót budowlanych poprzez wykonanie nasadzeń, odtworzenie runi, replantację fragmentów płatów siedlisk i roślin, ponowne rozłożenie humusu; prowadzenie monitoringu przyrodniczego poprzez kontrolę stanu siedlisk przyrodniczych i gatunków chronionych.

Trasy planowanych przez GAZ-SYSTEM S.A. gazociągów wybierane są tak, aby nie naruszyć miejsc występowania cennych gatunków roślin i zwierząt, a także nie niszczyć chronionych siedlisk. Aby zidentyfikować potencjalne zderzenia z fauną i florą, przed rozpoczęciem budowy prowadzone są wielomiesięczne obserwacje tzw. inwentaryzacje przyrodnicze. Doskonałym przykładem jest gazociąg relacji Szczecin – Lwówek, który całkowicie omija zwarte kompleksy Puszczy Barlineckiej chronionej w ramach Europejskiej Sieci Ekologicznej Natura 2000.

Ponadto, budowa gazociągów i obiektów towarzyszących realizowana jest z wykorzystaniem nowoczesnych materiałów oraz rozwiązań technologicznych spełniających zasady bezpiecznego transportu. Zaliczają się do nich:

- nowoczesne aparaty, maszyny i armatury (gazociągi, tłocznie, itd.),
- skuteczne zabezpieczenia antykorozyjne (nowoczesne zewnętrzne i wewnętrzne powłoki izolacyjne, ochrona katodowa),
- zawory w zespołach zaporowo-upustowych zamykające się automatycznie przy zbyt szybkim spadku ciśnienia gazu,
- monitoring oparty na systemie SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) z oprogramowaniem szybko wykrywającym stany zagrożenia awaryjnego, uruchamiającym alarm oraz automatyczne działania zabezpieczające, oraz
- system łączności (światłowodowy i/lub telefoniczny) wykluczający przerwy w działaniu systemu SCADA, sterowanie komputerowe i nadzór nad pracą tłoczni i systemu z centralnej dyspozytorni.

Spółka kładzie duży nacisk na dbałość o ochronę środowiska i z należytą starannością przestrzega wszystkich wymagań w tym zakresie. Potwierdzeniem jest wdrożenie Systemu Zarządzania Środowiskowego opartego na normie PN-EN ISO 14001:2005 - "Systemy zarządzania środowiskowego. Wymagania i wytyczne stosowania". W oparciu o standard ERM identyfikowane i oceniane są ryzyka środowiskowe. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ) prowadzone są w zakresie ochrony środowiska audyty wewnętrzne, a w odniesieniu do określonych niezgodności lub spostrzeżeń

podejmowane są niezwłocznie działania korygujące i naprawcze. W okresie sprawozdawczym nie stwierdzono podczas kontroli prowadzonych przez jednostki właściwe w zakresie ochrony środowiska uchybień i nieprawidłowości. Na spółkę nie nałożono w tym zakresie kar pieniężnych ani sankcji pozafinansowych.

Ponadto prowadzone są szkolenia pracowników podnoszące wiedzę i świadomość z zakresu ochrony środowiska oraz promujące postawy prośrodowiskowe m.in. prowadzona jest zbiórka baterii i zużytych nośników elektronicznych. GAZ-SYSTEM S.A. współpracuje w tym zakresie z firmą Remondis, która szacunek dla środowiska naturalnego wpisała w filozofię swojej działalności.

GAZ-SYSTEM S.A. realizuje także wiele projektów badawczo-rozwojowych o charakterze prośrodowiskowym. Jednym z takich projektów są prowadzone badania dotyczące wpływu hałasu, który emitowany jest podczas upustów z gazociągów wysokociśnieniowych na faunę kręgowców przebywających w bezpośrednim sąsiedztwie i w okolicach miejsc prowadzonych prac.

Spółka aktywnie włącza się w dialog społeczny oraz wspiera inicjatywy z zakresu ekologii. GAZ-SYSTEM S.A. jest organizatorem konkursu grantowego Fundusz Naturalnej Energii. Pierwsza edycja konkursu odbywa się w województwie zachodniopomorskim. Głównym założeniem konkursu jest dofinansowanie najlepszych pomysłów na ochronę środowiska w danym regionie. Odbiorcami konkursu są zarówno gminy, szkoły, jak i mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego. Pięć najlepszych pomysłów na ochronę środowiska naturalnego zostanie nagrodzonych grantami finansowymi. Fundusz Naturalnej Energii będzie organizowany każdego roku i rozszerzany na cały kraj. Do współpracy przy ocenie nadesłanych prac GAZ-SYSTEM S.A. zaprosił Fundację Nasza Ziemia, od lat wspierającą inicjatywy ekologiczne w gminach, ekspertów ds. ekologii z Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

Wskaźniki w zakresie praktyk dotyczących zatrudnienia i godnej pracy

Najcenniejszym kapitałem GAZ-SYSTEM S.A. są ludzie, dlatego spółka dba o swoich pracowników, tworząc odpowiednie środowisko pracy oparte na podmiotowym traktowaniu, słucha potrzeb swojej kadry, oferuje atrakcyjny pakiet socjalny i zapewnia szeroką ofertę szkoleniową. Istotnym elementem kultury organizacyjnej jest sprzyjająca godzeniu życia zawodowego z prywatnym atmosfera.

GAZ-SYSTEM S.A. ściśle przestrzega praw pracowniczych. W „Procedurze rekrutacji i zatrudnienia” określone są jasne zasady i sposoby przeprowadzania procesu rekrutacyjnego tak, by gwarantować równe prawa i wyeliminować wszelkie praktyki dyskryminacyjne. Spółka nie stosuje pozamerytorycznych preferencji w procesach i decyzjach personalnych wobec pracowników i kandydatów do pracy.

Na koniec raportowanego okresu w spółce było zatrudnionych 2 079 osób. W związku z realizacją licznych inwestycji poziom zatrudnienia zwiększył się w stosunku do lat ubiegłych. Szczegółową strukturę zatrudnienia przedstawia poniższa tabela:

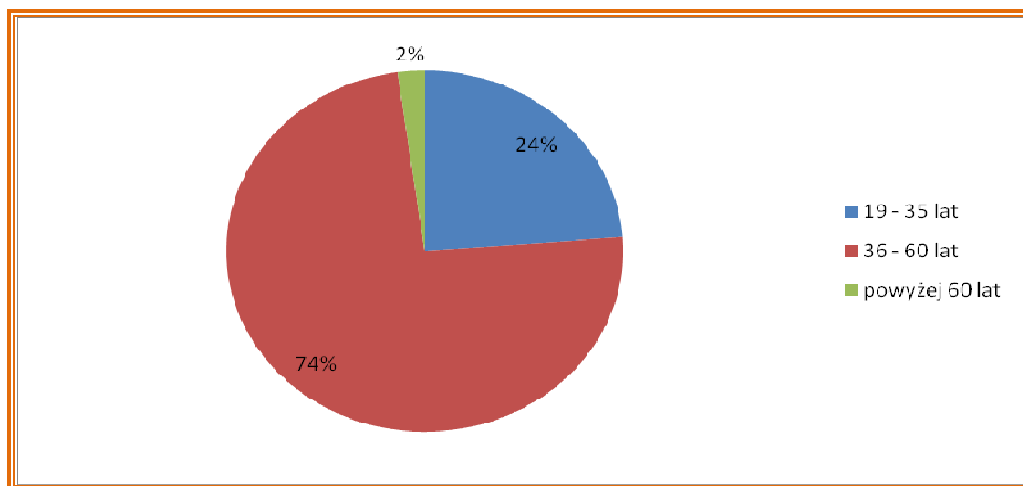
Zatrudnienie w spółce na dzień 31.12.2010 r.	
Jednostka Organizacyjna	Liczba pracowników
Oddział w Gdańsku	164
Oddział w Świerklanach	211
Oddział w Tarnowie	584
Oddział w Rembelszczyźnie	310
Oddział we Wrocławiu	270
Oddział w Poznaniu	242
Centrala	298
RAZEM	2 079

Większość pracowników GAZ-SYSTEM S.A. zatrudniona jest na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Szczegółową strukturę zatrudnienia ze względu na typ zatrudnienia i rodzaj umowy przedstawiają poniższe zestawienia:

Zatrudnienie w spółce		
Jednostka organizacyjna	Typ zatrudnienia	
	Pełnozatrudnieni	Niepełnozatrudnieni
Oddział w Gdańsku	161	3
Oddział w Świerklanach	211	0
Oddział w Tarnowie	582	2
Oddział w Rembelszczyźnie	310	0
Oddział we Wrocławiu	270	0
Oddział w Poznaniu	242	0
Centrala	295	3
RAZEM	2 071	8

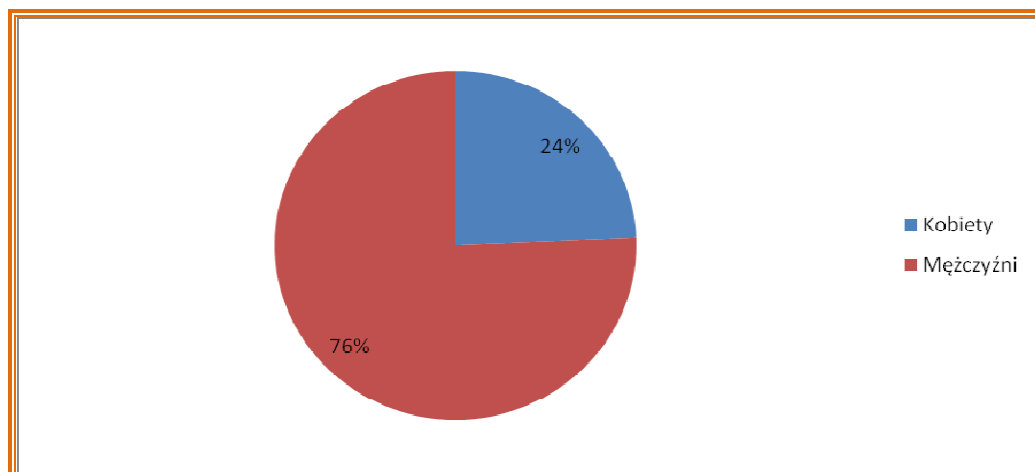
Zatrudnienie w spółce ze względu na rodzaj umowy o pracę		
Jednostka organizacyjna	Rodzaj umowy o pracę	
	Czas nieokreślony	Pozostałe umowy o pracę
Oddział w Gdańsku	159	5
Oddział w Świerklanach	207	4
Oddział w Tarnowie	558	26
Oddział w Rembelszczyźnie	298	12
Oddział we Wrocławiu	266	4
Oddział w Poznaniu	225	17
Centrala	267	31
RAZEM	1 980	99

GAZ-SYSTEM S.A. ceni sobie długoletnią współpracę z doświadczonymi i wykwalifikowanymi pracownikami. Największy odsetek pracowników stanowią osoby w przedziale wiekowym 36-60 lat.



GAZ-SYSTEM S.A. troszczy się również o pracowników, którzy odeszli na emeryturę. Spółka daje im możliwość korzystania z niepublicznej opieki medycznej, świadczonej po promocyjnych cenach. Emeryci mają również możliwość korzystania z funduszu socjalnego spółki oraz zapraszani są na oficjalne spotkania firmowe.

W spółce zatrudnionych jest 1574 mężczyzn i 505 kobiety. Ta dysproporcja pod względem płci jest wynikiem związanym z przedmiotem działalności. Większość stanowisk pracy ma charakter wykonawczy i wiąże się z wysiłkiem fizycznym.



Pomimo tego, że mężczyźni stanowią większość pracowników GAZ-SYSTEM S.A., wszyscy zatrudnieni są równo traktowani, bez względu na płeć, mają równe prawo dostępu do wszystkich przywilejów i stanowisk pracowniczych.

Pracownicy bez względu na wymiar czasu pracy i rodzaj umowy o pracę są objęci „Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 8 marca 2007 roku dla Pracowników Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM Spółka Akcyjna”, który 30 czerwca 2007 roku został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w

Warszawie. Powyższy dokument w sposób szczegółowy określa uprawnienia pracownicze wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy oraz dodatkowe świadczenia dla pracowników. Poszczególne postanowienia Układu odpowiadają zarówno oczekiwaniom pracowników, jak i uwzględniają możliwości finansowe pracodawcy. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera m.in. nagrodę roczną potocznie zwaną „Barbórką”, przewiduje odprawy pieniężne dla pracowników odchodzących na emeryturę, a także nagrody jubileuszowe. Ponadto dokument ten mówi o przestrzeganiu zasady równouprawnienia oraz równego traktowania, tak aby wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju pracy, jaką wykonuje dany pracownik.

„Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy” jest dokumentem, który przyznaje pracownikom uprawnienia o szerszym zakresie niż wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących lub uprawnienia nieobjęte tymi przepisami w ogóle, w tym m.in.:

- dni wolne od pracy, to soboty, niedziele, święta, a także Święto Branzowe - „Barbórka” (4 grudnia);
- w związku ze Świętem Branzowym - „Barbórką”, pracownikom przysługuje nagroda pieniężna – „nagroda barbórkowa”;
- pracownicy, którzy objęci są postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, mogą otrzymywać stopnie górnicze;
- pracownik może ponadto otrzymać wszelkie dodatkowe świadczenia pieniężne w postaci:
 1. nagrody z zysku
 2. nagrody uznaniowej
 3. nagrody motywacyjnej
- pracownik, który jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 15 lat ma prawo do urlopu w wymiarze o 2 dni robocze wyższym, niż wynika to z przepisów powszechnie obowiązujących w Polsce;
- pracownikowi przysługuje także co 5 lat nagroda jubileuszowa, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 50 lat okresu zatrudnienia. Warunkiem przyznania takiej nagrody jest fakt przepracowania u danego pracodawcy co najmniej 15 lat;

GAZ-SYSTEM S.A. wyróżnia się bardzo niskim wskaźnikiem dobrowolnych odejść pracowników z firmy. Wysoki poziom satysfakcji z pracy oraz poczucie stabilizacji sprawia, że ponad 70% wszystkich odejść ma związek głównie z osiągnięciem przez pracowników wieku emerytalnego. W pozostałych przedziałach wiekowych wskaźnik odejść kształtuje się na poziomie 0,5% w stosunku do ogółu zatrudnionych. Szczegółowe dane dotyczące liczby odejść w poszczególnych grupach wiekowych i liczby odejść z podziałem na płeć przedstawiają poniższe zestawienia:

Grupa wiekowa	Liczba odejść	Wskaźnik fluktuacji
poniżej 30 lat	9	0,43%
od 30 do 40 lat	11	0,53%
od 40 do 50 lat	6	0,29%
powyżej 50 lat	66	3,17%
Ogółem	92	4,43%

Płeć	Liczba odejść	Wskaźnik fluktuacji
Kobiety	19	0,91%
Mężczyźni	73	3,51%
Ogółem	92	4,43%

W 2009 roku w wyniku uzgodnień z partnerem społecznym wprowadzono Program Dobrowolnych Odejść na wcześniejszą emeryturę. Podjęte przez spółkę działania związane z realizacją tego Programu doprowadziły do zmian w stanie oraz strukturze zatrudnienia. Z programu Dobrowolnych Odejść skorzystało 48 uprawnionych pracowników.

Osoby zatrudnione w GAZ-SYSTEM S.A. mają zagwarantowany pakiet socjalny, który swoim zakresem obejmuje częściowe lub całkowite finansowanie przedsięwzięć, takich jak:

- wypoczynek w różnych dostępnych formach – co najmniej dwa razy do roku są ogłaszane przez Dział Socjalny komunikaty na temat oferty zorganizowanego wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Dofinansowanie do wyjazdu zależy od wysokości dochodu przypadającej na członka rodziny i może być udzielone raz w roku dzieciom w wieku 3-6 lat, dwa razy do roku dzieciom w wieku 6-18 lat oraz raz w roku młodzieży w wieku 18-25 lat. Również raz w roku można skorzystać z dofinansowania na zorganizowanie wypoczynku rodzinnego w okresie urlopu wypoczynkowego;
- działalność sportowo-rekreacyjna – GAZ-SYSTEM S.A. organizuje i finansuje drużynowe oraz indywidualne zajęcia sportowe. W celu integracji pracowników spółka organizuje zawody sportowe branży gazowniczej z udziałem reprezentacji firm z Polski i zagranicy;
- wydarzenia kulturalno-oświatowe i okolicznościowe – raz w roku organizowany jest piknik rodzinny, w trakcie którego jest wiele atrakcji zarówno dla dzieci, jak i dorosłych. Okazjonalnie organizowane są także wyjścia dzieci pracowników GAZ-SYSTEM S.A. do centrów rozrywki, teatrów czy na inne wydarzenia kulturalno-oświatowe. Dzieciom, które w danym roku kalendarzowym nie ukończyły 14 lat przyznawane są paczki i upominki;
- pomoc finansowa i rzeczowa przyznawana w wyniku zdarzeń losowych np. pożar czy powódź oraz w formie doraźnych zapomóg;

- pomoc na cele mieszkaniowe dla pracowników w postaci pożyczek długoterminowych, średnioterminowych oraz krótkoterminowych.

Każdy zatrudniony w GAZ-SYSTEM S.A. może korzystać z bezpłatnej, niepublicznej opieki medycznej. W ramach świadczeń zdrowotnych pracownicy mogą korzystać z kompleksowych konsultacji specjalistycznych, badań oraz zabiegów diagnostycznych. Natomiast emeryci i członkowie rodzin pracowników mogą wykupić pakiety abonamentowe w promocyjnych cenach.

GAZ-SYSTEM S.A. pragnie wychodzić naprzeciw oczekiwaniom personelu i w związku z tym ufundował im dodatkowy i niewymagany prawem program emerytalny, z którego korzysta ponad 70% pracowników całej spółki. Inicjatywa ta wiąże się z dodatkowymi kosztami, które pracodawca musi ponieść. Wysokość stawki zależy od wysokości wynagrodzenia podstawowego i stanowi 7 % wynagrodzenia brutto uczestnika programu.

Komunikacja

Komunikacja jest ważnym elementem kultury organizacyjnej GAZ-SYSTEM S.A. Aby zapewnić pracownikom pełny dostęp do istotnych dla nich informacji spółka wdrożyła strategię komunikacji wewnętrznej oraz wykorzystuje nowoczesne techniki komunikacji:

- Intranet – jest głównym źródłem informacji i miejscem udostępniania istotnych dokumentów dla pracowników GAZ-SYSTEM S.A. Zamieszczane są w nim wszystkie informacje z bieżącej działalności spółki, aktualne wydarzenia, wiadomości dotyczące nowych lub rozpoczynanych inwestycji czy projektów oraz dane dotyczące kwestii pracowniczych;
- GAZ-eta – jest magazynem pracowniczym. Dzięki papierowej formie dociera również do pracowników nie mających dostępu do Intranetu;
- newsletter – jest szybką formą przekazania informacji na temat tego, co się dzieje w firmie.
- tablice informacyjne – stanowią główne źródło informacji dla pracowników, którzy nie mają dostępu do Intranetu czy poczty elektronicznej;
- e-mailing – wysyłany do wszystkich pracowników, nie częściej niż 1 raz dziennie. Ich celem jest zwiększanie doinformowania pracowników spółki. Treść zazwyczaj dotyczy zmian związanych ze świadczeniami pracowniczymi, rekrutacji wewnętrznych, konkursów itp.;
- czat – ma zawsze jasno określony temat. O jego dacie informowani są odpowiednio wcześniej wszyscy pracownicy;
- broszury – wydawane są w sytuacjach, kiedy trzeba przekazać obszerne lub kompleksowe treści;
- spotkania integracyjne – jak sama nazwa wskazuje, główną funkcją spotkań jest integracja. Jednak mogą być one rozszerzane o elementy informacyjne. Odbývają się przynajmniej raz w roku;
- narady – obejmujące wszystkich pracowników na których omawiane są m.in. zakresy obowiązków czy też osiągnięcia i sukcesy Pionów;

- spotkania międzyoddziałowe, odbywające się przede wszystkim w celu wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami;
- prezentacje – realizowane są dla wielu grup pracowników w poszczególnych lokalizacjach, stosowane są w sytuacjach kiedy należy przekazać istotne informacje czy zmiany, lub istotne jest dotarcie do wszystkich pracowników;
- spotkania kadry zarządzającej z kierownikami – odbywają się w celu zbudowania wiedzy pracowników na temat celów, strategii czy też planów firmy. Kierownicy mają obowiązek przekazać swoim podwładnym istotne informacje przekazane im podczas spotkania;
- spotkania w zespołach – odbywają się zgodnie z aktualnymi realizowanymi działaniami;
- spotkania Dyrektorów Oddziałów z pracownikami – jest to narzędzie do komunikacji między pracownikiem, a władzami spółki. Podczas takich spotkań pracownicy mogą zadawać pytania i wyjaśniać wszelkie wątpliwości;
- spotkania Dyrektorów Oddziałów z kierownikami – jest to narzędzie do komunikacji między kierownikiem a władzami spółki. Odbywają się zgodnie z aktualnymi realizowanymi działaniami.
- szkolenia wewnętrzne – służą przede wszystkim rozwojowi umiejętności i wiedzy wśród pracowników i kształtowaniu postaw odpowiedzialności i profesjonalizmu;
- segregatory - dostępne są dla pracowników wykonawczych w ich lokalizacjach, w oznaczonym miejscu. Zawierają przede wszystkim wydruki z intranetu (lecz bez aktualności), broszury, prezentacje i materiały dla pracowników;
- powiadomienia sms – służą wyłącznie do komunikacji w bardzo pilnych, istotnych lub wyjątkowych wydarzeniach;
- podręcznik dla nowych pracowników – jest przykładem dobrze funkcjonującej praktyki komunikacyjnej.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy to dla GAZ-SYSTEM S.A. jeden z głównych priorytetów działań, dlatego też spółka przywiązuje ogromną wagę do stosowania najwyższych standardów BHP. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania wdrożono „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania” według normy PN-N-18001:2004.

W raportowanym okresie nie stwierdzono wypadków ciężkich, zbiorowych czy śmiertelnych. Wypadki, które odnotowano w spółce, były związane z przemieszczaniem się pracowników, np. poślizgnięcia wynikające ze zmieniających się warunków atmosferycznych. GAZ-SYSTEM S.A. ciągle podejmuje działania, służące zwiększeniu bezpieczeństwa pracowników i ograniczaniu do minimum liczby wypadków przy pracy. Podczas zakupu środków ochron indywidualnych i zbiorowych, wykorzystano wyniki analizy dotychczasowych wypadków i postanowiono wyposażyć pracowników w nową odzież i obuwie o bardzo wysokim standardzie bezpieczeństwa.

Dane za okres 01.05.2009 – 31.12.2010									
Lp.	Oddział	zatrudnienie	Ogólna ilość wypadków	Ilość osób poszkodowanych w wypadkach	Ilość wypadków zbiorowych z ogólnej ilości wypadków	Rodzaj obrażeń			Liczba dni niezdolności do pracy
						śmierć	ciężkie uszkodzenie ciała	lekkie uszkodzenie ciała	
1	Centrala	299	1	1	0	0	0	1	10
2	Oddział w Gdańsku	164	1	1	0	0	0	1	9
3	Oddział w Poznaniu	242	3	3	0	0	0	3	180
4	Oddział w Rembelszczyźnie	310	1	1	0	0	0	1	30
5	Oddział w Świerkianach	211	3	3	0	0	0	3	75
6	Oddział w Tarnowie	584	9	9	0	0	0	9	286
7	Oddział we Wrocławiu	270	3	3	0	0	0	3	245
Razem		2 079	21	21	0	0	0	21	835

W 2010 został zakupiono moduł IT DGA BHP, który zapewnia pracownikom dostęp do bieżących informacji z obszaru BHP oraz analizy ryzyka zawodowego. GAZ-SYSTEM S.A. przystąpił także do akcji „Stop wypadkom”, której zadaniem było poprawienie bezpieczeństwa pracowników. W ramach programu „Stop wypadkom” uruchomiono skrzynkę pocztową, na którą pracownicy spółki mogą zgłaszać zauważone zagrożenia, a także zwracać się z bezpośrednimi pytaniami do specjalisty ds. BHP.

Zgodnie z Ustawą z dn. 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z dn. 30 czerwca 1983 r.) w spółce działa Społeczny Inspektor Pracy. Społeczna Inspekcja Pracy jest służbą społeczną, mającą na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określone w przepisach prawa pracy.

Edukacja i szkolenia

Odpowiednie zarządzanie rozwojem zawodowym pracowników jest jednym z kluczowych zadań realizowanej w spółce polityki personalnej, której hasłem jest „Człowiek punktem wyjścia”. Zasady korzystania ze szkoleń zawarte są w „Procedurze szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników spółki Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.”

Pracownicy korzystają ze szkoleń obligatoryjnych, zawodowych, kompetencyjnych, warsztatów, kursów językowych, studiów wyższych, podyplomowych i studiów MBA. Pracodawca umożliwia również bezpłatny udział w branżowych konferencjach zarówno krajowych, jak i zagranicznych.

Szczegółowe dane dotyczące liczby godzin szkoleniowych przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia przedstawia poniższe zestawienie:

Struktura zatrudnienia	Liczba osób zatrudnionych	Liczba godzin szkoleniowych
kadra menedżerska	343	62
koordynatorzy	203	47
specjaliści	538	45
pracownicy wykonawczy	719	27
pracownicy administracyjni	276	32



RESPEKTOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

GAZ-SYSTEM S.A. zapewnia swoim pracownikom wolność do stowarzyszania się. W spółce funkcjonują i aktywnie działają trzy związki zawodowe, które prowadzą rozmowy z pracodawcą oraz intensywnie uczestniczą w kształtowaniu polityki personalnej.

Zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami GAZ-SYSTEM S.A. nie zatrudniania dzieci oraz osób poniżej 18 roku życia, a także nie stosuje pracy obowiązkowej czy przymusowej.

SPOŁECZEŃSTWO

Spółeczność lokalna

Prowadzone przez spółkę inwestycje w zakresie rozbudowy systemu przesyłowego, służące dywersyfikacji dostaw gazu ziemnego oraz bezpieczeństwu energetycznemu kraju, wzmacniają poczucie odpowiedzialności GAZ-SYSTEM S.A. za mieszkańców regionów oraz wykorzystywane zasoby naturalne. Spółka dba o relacje ze społecznościami lokalnymi, z którymi prowadzi długofalowy i oparty na otwartości dialog oraz bierze pod uwagę opinie interesariuszy. Na terenach, na których budowane są gazociągi wysokiego ciśnienia, odbywają się akcje informacyjne dla mieszkańców. GAZ-SYSTEM S.A. dokłada również starań, aby realizowane przedsięwzięcia były w pełni rozumiane i akceptowane przez społeczność lokalną oraz stwarzały szansę dla regionu będącego beneficjentem wdrażanych projektów.

Zgodnie z przyjętym Programem Społecznej Odpowiedzialności Biznesu GAZ-SYSTEM S.A. aktywnie wspiera inicjatywy z zakresu edukacji. W ramach wyżej wspomnianych inicjatyw edukacyjnych spółka przekazała do gmin, w których prowadzi inwestycje ponad 600 wyprawek dla dzieci rozpoczynających naukę.


Korupcja

GAZ-SYSTEM S.A. dba o to, aby przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach.

Funkcjonujące w spółce procedury przetargowe prowadzone są w sposób jasny i przejrzysty zgodnie z wymaganiami Ustawy Prawo Zamówień Publicznych.

Spółka poddaje się dobrowolnie audytom, których celem jest ukazanie ewentualnych nieprawidłowości i wskazanie odpowiednich kierunków w celu usprawnienia obowiązujących procedur i praktyk. Dzięki powyższym działaniom spółka przestrzega zasady transparentności. W 2010 roku na zlecenie GAZ-SYSTEM S.A. został przeprowadzony audyt systemu kontroli przeciwdziałającemu nadużyciom, który obejmował wszystkie jednostki organizacyjne spółki. Audytorzy przeanalizowali obszary, które były narażone na ryzyko nieprawidłowości ze szczególnym uwzględnieniem procesów i procedur biznesowych, bezpieczeństwa informacji, bezpieczeństwa informatycznego oraz świadomości pracowników w zakresie etyki. Podczas audytu dokonano przeglądu obowiązujących w GAZ-SYSTEM S.A. procedur i dokumentów. Przeanalizowany został zakres kompetencji, odpowiedzialności oraz podstawowych zależności organizacyjnych. Przeprowadzono także wywiady z pracownikami i kadrą menedżerską w celu rozpoznania obszarów działalności szczególnie narażonych na ryzyko nadużyć i nieprawidłowości.

W raportowanym okresie w spółce nie stwierdzono praktyk korupcyjnych. Dla wzmocnienia kontroli



wewnętrznej powołano audytorów wewnętrznych, których zadaniem jest m.in.: przeprowadzanie audytu wewnętrznego, przygotowywanie analiz, ocena ryzyk oraz zarządzanie ryzykiem.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA USŁUGI

W raportowanym okresie GAZ-SYSTEM S.A. przyjął dwa dokumenty regulujące kwestie promocji i sponsoringu.

„Podręcznik działań promocyjno-informacyjnych przy inwestycjach dofinansowanych z Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko” określa zasady działań promocyjno-informacyjnych dla inwestycji strategicznych prowadzonych przez GAZ-SYSTEM S.A. Podręcznik:

- określa kontekst działań promocyjno-informacyjnych prezentujący uwarunkowania prawne oraz regulacje Unii Europejskiej w odniesieniu do planowanych inwestycji GAZ-SYSTEM S.A.;
- prezentuje model działań promocyjno-informacyjnych z uwzględnieniem głównych grup interesariuszy;
- charakteryzuje narzędzia służące do realizacji działań promocyjno-informacyjnych dostępnych dla GAZ-SYSTEM S.A.;
- wskazuje rekomendacje dotyczące planowania, realizacji, monitorowania i raportowania postępów prowadzonych działań.

Podręcznik zawiera również komplet wzorów dokumentów i formularzy do realizacji, raportowania i rozliczania prowadzonych działań promocyjno-informacyjnych.

Drugim dokumentem są „Zasady działalności sponsoringowej Operatora Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.”, które zostały przygotowane na podstawie Zarządzenia Nr 5 Ministra Skarbu Państwa z dnia 13 lutego 2009 r. w sprawie zasad prowadzenia działalności sponsoringowej przez spółki z udziałem Skarbu Państwa. Celem wdrożenia dokumentu jest określenie zasad dotyczących działalności sponsoringowej w Grupie Kapitałowej GAZ-SYSTEM na lata 2010 – 2015. Elementem dokumentu jest aktualizowany co roku „Plan prowadzenia działalności sponsoringowej”.

Aktywność w sferze sponsoringu służy wsparciu strategii korporacyjnej spółki, zgodnie z misją i wizją firmy. Działalność sponsoringowa skierowana jest w szczególności do społeczności lokalnych, klientów i mediów. Sponsoring w spółce prowadzony jest zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu, do których zalicza się: spójność, przejrzystość, efektywność i odpowiedzialność. Najważniejsze dziedziny sponsoringu zdefiniowane przez GAZ-SYSTEM S.A. to: inicjatywy proekologiczne, nauka oraz sport. Działania sponsoringowe prowadzone są na poziomie ogólnopolskim, lokalnym oraz międzynarodowym. Każde działanie w ramach sponsoringu podlega pomiarowi i ocenie efektywności w zakresie: wpływu przedsięwzięć sponsoringowych na relacje ze środowiskami ważnymi z punktu widzenia spółki, odbioru medialnego, wzrostu rangi marki, zysków ze sprzedaży oraz wartości firmy.

WSKAŹNIKI EKONOMICZNE

Pozostałe wskaźniki finansowe

Bilans

Aktywa		Dane w mln. PLN	
		2009/2010	2008/2009
A	AKTYWA TRWAŁE	4 484,28	3 704,69
I	Wartości niematerialne i prawne	31,79	13,99
II	Rzeczowe aktywa trwałe	3 734,89	3 592,10
III	Należności długoterminowe	0,00	0,00
IV	Inwestycje długoterminowe	674,57	54,98
V	Długoterminowe rozliczenia międzyokresowe	43,03	43,62
B	AKTYWA OBROTOWE	1 260,07	1 385,41
I	Zapasy	49,14	49,73
II	Należności krótkoterminowe	238,62	142,64
III	Inwestycje krótkoterminowe	970,69	1 147,31
IV	Krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe	1,62	45,72
AKTYWA RAZEM		5 744,35	5 090,10

Pasywa		Dane w mln. PLN	
		2009/2010	2008/2009
A	KAPITAŁ (FUNDUSZ) WŁASNY	5 141,06	3 889,68
I	Kapitał (fundusz) podstawowy	3 741,89	3 019,39
IV	Kapitał (fundusz) zapasowy	337,87	314,77
VI	Pozostałe kapitały (fundusze) rezerwowe	511,42	266,93
VII	Zysk (strata) z lat ubiegłych	0,00	0,00
VIII	Zysk (strata) netto	651,45	288,5
IX	Odpisy z zysku netto w ciągu roku obrotowego (wielkość ujemna)	(101,57)	0,00
B	ZOBOWIĄZANIA I REZERWY NA ZOBOWIĄZANIA	603,29	1 200,41
I	Rezerwy na zobowiązania	174,1	136,20
II	Zobowiązania długoterminowe	35,60	659,41
III	Zobowiązania krótkoterminowe	262,05	359,68
IV	Rozliczenia międzyokresowe	130,73	45,12
PASYWA RAZEM		5 744,35	5 090,10

Rachunek zysków i strat – wersja porównawcza

Dane w mln. PLN

		2009/2010	2008/2009
A	Przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi	2 455,93	1 382,35
B	Koszty działalności operacyjnej	1 751,62	986,17
C	Zysk (strata) ze sprzedaży (A-B)	704,31	396,18
D	Pozostałe przychody operacyjne	82,14	100,49
E	Pozostałe koszty operacyjne	29,52	28,36
F	Zysk (strata) z działalności operacyjnej (C+D-E)	756,93	468,31
G	Przychody finansowe	92,28	64,48
I	Dywidendy i udziały w zyskach	0,00	0,00
II	Odsetki	91,02	64,24
III	Zysk ze zbycia inwestycji	0,00	0,00
IV	Aktualizacja wartości inwestycji	0,00	0,00
V	Inne	1,26	0,24
H	Koszty finansowe	39,18	97,75
I	Odsetki	0,24	0,13
II	Strata ze zbycia inwestycji	0,00	0,00
III	Aktualizacja wartości inwestycji	0,00	0,00
IV	Inne - odsetki z tyt. leasingu finansowe	38,94	97,62
I	Zysk (strata) z działalności gospodarczej (F+G-H)	810,03	435,04
J	Wynik zdarzeń nadzwyczajnych (J.I. - J.II.)	0,00	(0,01)
K	Zysk (strata) brutto (I±J)	810,03	435,03
L	Podatek dochodowy	158,58	91,27
M	Pozostałe obowiązkowe zmniejszenie zysku (zwiększenia straty)	0,00	55,17
	Zysk (strata) netto (K-L-M)	651,45	288,5

* 20 miesięczny rok obrotowy od 01.05.2009 do 31.12. 2010

Rachunek przepływów pieniężnych (metoda pośrednia)

Dane w mln. PLN

2009/2010 2008/2009

A	Przepływy środków pieniężnych z działalności operacyjnej		
I	Zysk (strata) netto	549,88	288,59
II	Korekty razem	627,3	337,29
III	Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej (I ± II)	1 176,91	625,88
B	Przepływy środków pieniężnych z działalności inwestycyjnej		
I	Wpływy	263,06	540,97
II	Wydatki	1 261,00	256,62
III	Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej (I-II)	(997, 4)	284,35
C	Przepływy środków pieniężnych z działalności finansowej		
I	Wpływy	75,55	0,00
II	Wydatki	173,90	253,04
III	Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej (I-II)	(98,35)	(253,04)
I	Przepływy pieniężne netto, razem (A.III ± B.III ± C.III)	80,62	657,19
E	Bilansowa zmiana stanu środków pieniężnych, w tym:	81,83	227,25
-	zmiana stanu środków pieniężnych z tytułu różnic kursowych	1,22	0,00
F	Środki pieniężne na początek okresu	888,61	231,43
G	Środki pieniężne na koniec okresu (F±D), w tym:	969,23	888,62

Indeks treści GRI (Global Reporting Initiative)

	Wskaźniki GRI do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	Strona raportu
	Strategia i Analiza	
1.1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu, lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	2-3
	Profil organizacyjny	
2.1	Nazwa organizacji	4
2.2	Główne marki, produkty i/lub usługi	4-5
2.3	Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture	9,11
2.4	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	6-7
2.5	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	6
2.6	Forma własności i struktura prawna organizacji	7
2.7	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów.	4-5
2.8	Skala działalności z uwzględnieniem: <ul style="list-style-type: none"> 1. liczby pracowników 2. przychodów netto ze sprzedaży (dla przedsiębiorstw z sektora prywatnego) lub dochodów netto (dla sektora publicznego) 3. kapitalizacji z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego (dla przedsiębiorstw z sektora prywatnego), oraz 4. ilość produktów lub świadczonych usług 	6
2.9	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności z uwzględnieniem: <ul style="list-style-type: none"> • zmian w działalności lub lokalizacji, w tym: otwieranych, zamykanych i rozbudowywanych jednostkach • zmian w strukturze kapitału zakładowego i innych pozycjach kapitałowych, kosztach utrzymania oraz zmian w działalności operacyjnej • (dla przedsiębiorstw z sektora prywatnego) 	6
2.10	Nagrody otrzymane w raportowanym okresie	7
	Parametry Raportu	
3.1	Okres raportowania (np. rok obrotowy/kalendarzowy)	6
3.2	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	8
3.3	Cykl raportowania (roczny, dwuletni, itd.)	8
3.4	Osoba kontaktowa	9

	Zakres i Zasięg Raportu	
3.5	Proces definiowania zawartości raportu wraz z: <ul style="list-style-type: none"> • ustaleniem istotności poszczególnych kwestii dla organizacji i jej interesariuszy • priorytetyzacją poszczególnych kwestii • identyfikacją interesariuszy-adresatów raportu 	8,16
3.6	Zasięg raportu (np. kraje, działy, jednostki zależne, wynajmowane obiekty, przedsięwzięcia typu joint-venture, dostawcy). Więcej szczegółów w rozdziale „Parametry Raportu”	8-9
3.7	Oświadczenie w sprawie jakichkolwiek ograniczeń dotyczących zakresu i zasięgu raportu	8-9
3.8	Informacja o przedsięwzięciach typu joint-venture, podmiotach zależnych, obiektach dzierżawionych, operacjach outsoursowanych i innych jednostkach, które w znaczący sposób mogą wpłynąć na porównywalność działań organizacji w poszczególnych okresach i/lub w stosunku do innych organizacji	8-9
3.9	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia (np. fuzje/przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakter działalności, metody pomiaru)	6
3.10	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	6
	Indeks treści GRI	41-45
3.11	Tabela wskazująca miejsce zamieszczenia Standardowych Informacji w raporcie	
	Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie	
	Nadzór	
4.1	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	10
4.2	Wskazanie czy przewodniczący najwyższego organu nadzorczego jest również dyrektorem zarządzającym (a jeśli tak, to jakie funkcje pełni w ramach zarządu wraz z uzasadnieniem takiej struktury)	10
4.3	Liczba członków najwyższego organu nadzorczego z wyróżnieniem niezależnych i/lub niewykonawczych członków (dotyczy organizacji posiadających jednolitą strukturę rady nadzorczej/organu nadzorczego)	10
4.4	Mechanizmy umożliwiające akcjonariuszom i pracownikom zgłaszanie rekomendacji i wskazówek dla najwyższego organu nadzorczego	12
4.8	Wewnętrznie sformułowana misja lub wartości organizacji, kodeks postępowania oraz zasady odnoszące się do aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych funkcjonowania organizacji oraz poziom ich implementacji. Objasnienie, w jakim stopniu są one: <ul style="list-style-type: none"> • Stosowane w różnych regionach i działach/jednostkach oraz • Powiązane ze standardami międzynarodowymi. 	12-13
4.12	Zewnętrzne, przyjęte lub podpisane przez organizację	15-16,20

	ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	
4.13	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/międzynarodowych organizacjach rzeczniczych, w ramach których organizacja: <ul style="list-style-type: none"> • Jest członkiem organów nadzorczych; • Uczestniczy w projektach lub komisjach; • Przekazuje znaczne fundusze poza standardowymi opłatami członkowskimi; • Uznaje członkostwo jako działanie strategiczne. 	13-15
4.14	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	16
4.15	Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy	16
	PREZENTACJA WYNIKÓW – WYBRANE WSKAZNIKI G3	
	Wskaźniki ekonomiczne	
	Aspekt: Wyniki ekonomiczne	
EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych.	17,38-40
	Aspekt: Obecność na rynku	
EC5	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji	18
	Aspekt: Pośredni wpływ ekonomiczny	
EC8	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.	24,35
	Wskaźniki Środowiskowe	
	Aspekt: Energia	
EN3	Bezpośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	19
	Aspekt: Woda	
EN8	Łączny pobór wody według źródła	19
	Aspekt: Emisje, ścieki i odpady	
EN16	Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi.	20
EN21	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia.	20
EN22	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metody postępowania z odpadem.	21
	Aspekty: Produkty i usługi	
EN26	Inicjatywy służące zmniejszeniu wpływu produktów i usług na środowisko i zakres ograniczenia tego wpływu	22-24

	Aspekt: Zgodność z regulacjami	
EN28	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	24
EN30	Łączne wydatki i inwestycje przeznaczone na ochronę środowiska według typu.	22
	Wskaźniki w zakresie praktyk dotyczących zatrudnienia i godnej pracy	
	Aspekt: Zatrudnienie	
LA1	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu	25-26
LA2	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, według grup wiekowych, płci i regionu	28-29
LA3	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin, wg głównych jednostek organizacyjnych	29-30
	Aspekt: Relacje pomiędzy pracownikami i kierownictwem	
LA4	Odsetek zatrudnionych objętych umowami zbiorowymi	27-28
	Aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy	
LA7	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów	31-32
	Aspekt: Edukacja i Szkolenia	
LA10	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	32-33
	Wskaźniki w zakresie respektowania praw człowieka	
	Aspekt: Swoboda zrzeszania się i prawo do sporów zbiorowych	
HR5	Działania zidentyfikowane jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa	34
	Aspekt: Praca dzieci	
HR6	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	34
	Aspekt: Praca przymusowa i obowiązkowa	
HR7	Działania identyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	34
	Wskaźniki wpływu na społeczeństwo	
	Aspekt: Społeczność lokalna	
S01	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	35

	Aspekt: Korupcja	
S02	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	35-36
S03	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	35-36
S04	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	35-36
	Wskaźniki w zakresie odpowiedzialności za produkt	
	Aspekt: Komunikacja marketingowa	
PR6	Programy dotyczące przestrzegania prawa, standardów i dobrowolnych kodeksów regulujących kwestie komunikacji marketingowej z uwzględnieniem reklamy, promocji i sponsoringu według rodzaju skutków	37

Zasady Global Compact		
Zasada 1	Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.	34
Zasada 2	Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę	34
Zasada 3	Poszanowanie wolności stowarzyszania się	34
Zasada 4	Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej	34
Zasada 5	Zniesienie pracy dzieci	34
Zasada 6	Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia	27
Zasada 7	Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego	22-24
Zasada 8	Podjęcie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej	24
Zasada 9	Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii	22-23
Zasada 10	Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu	35-36



**Operator Gazociągów Przesyłowych
GAZ-SYSTEM S.A.**

ul. Mszczonowska 4 | 02-337 Warszawa
tel. 22 220 18 00 | faks 22 220 16 06

www.gaz-system.pl