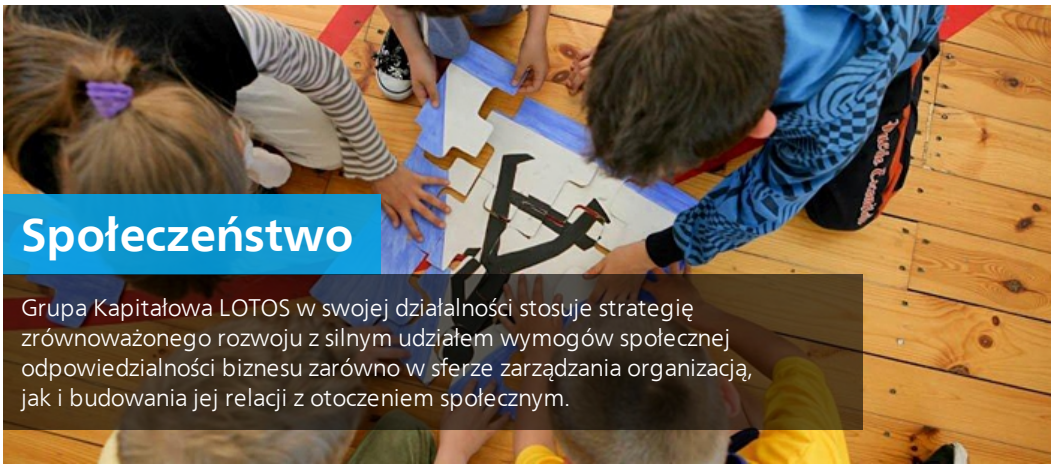


Społeczeństwo

Grupa Kapitałowa LOTOS w swojej działalności stosuje strategię zrównoważonego rozwoju z silnym udziałem wymogów społecznej odpowiedzialności biznesu zarówno w sferze zarządzania organizacją, jak i budowania jej relacji z otoczeniem społecznym.

Praktyki w stosunkach z pracownikami

Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i środowiska sprzyjającego rozwojowi pracowników jest celem polityki personalnej koncernu.

Wpływ na społeczeństwo

Spółka wnosi wkład w sferę bezpieczeństwa w ruchu drogowym, wyrównywania różnic społecznych, ochrony środowiska i ekologii.

Odpowiedzialność za produkt

Etapy cyklu życia produktów oceniane są pod kątem ich wpływu na bezpieczeństwo ludzi i środowiska w celu eliminacji zagrożeń.

Prawa człowieka

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu i poszanowanie wolności stowarzyszania się to cechy kultury organizacyjnej Grupy LOTOS.

Praktyki w stosunkach z pracownikami

Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i środowiska sprzyjającego rozwojowi pracowników jest celem polityki personalnej koncernu.

Misja Grupy Kapitałowej LOTOS eksponuje wagę stałego doskonalenia i korzystania z potencjału pracowników, jako czynników wpływających na możliwość innowacyjnego i zrównoważonego rozwoju organizacji. Pracownicy stanowią kluczowy kapitał przedsiębiorstwa, stąd rozwijanie ich kompetencji i stwarzanie warunków sprzyjających wzrostowi poziomu identyfikacji z wartościami decydującymi o kulturze organizacyjnej, stanowi najważniejszą przesłankę kształtującą praktyki w stosunkach pracy.

Zapewnienie wysokich standardów pracy, także w sferze bezpieczeństwa oraz atrakcyjnych warunków zatrudnienia w połączeniu z wielokierunkową komunikacją z pracownikami i emerytami wpływa na postrzeganie Grupy Kapitałowej LOTOS, jako pracodawcy solidnego i szczególnie cenionego.

Wysoka ranga jest nadawana działaniom mającym na celu minimalizowanie występujących zagrożeń w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Doceniana jest także komunikacja, która traktowana jest jako jedno z najważniejszych narzędzi umożliwiających osiąganie zakładanych celów. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w mechanizmach angażujących pracowników w kształtowanie dobrych praktyk w wielu obszarach działalności firmy.

Grupa LOTOS, jako członek United Nations Global Compact – organizacji powołanej do propagowania standardów społecznej odpowiedzialności w firmach na całym świecie, zadeklarowała przestrzeganie zasad odnoszących się do kluczowych sfer życia społecznego, w tym zobowiązała się do efektywnego przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Potwierdza to wagę, jaką przedsiębiorstwo przykłada do jakości systemu zarządzania zasobami ludzkimi.

Do głównych celów polityki personalnej w Grupie Kapitałowej LOTOS należy zaliczyć:

- optymalne rozmieszczenie i wykorzystanie pracowników w strukturze całej Grupy Kapitałowej LOTOS,
- stworzenie odpowiednich warunków do realizacji zadań na oczekiwanym poziomie – poprawę kultury organizacyjnej poprzez zmianę zachowań pracowników, wzrost motywacji i zaangażowania, promowanie pracy zespołowej, doskonalenie komunikacji, a także zapewnienie poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia dzięki rozwijaniu sfery opieki socjalnej nad zatrudnionymi,
- maksymalne wykorzystanie umiejętności i wiedzy pracowników,
- doskonalenie Systemu Okresowej Oceny Pracowników poprzez dodatkowe powiązanie go z wyznaczeniem celów i zadań rozwojowych,
- zapewnienie odpowiednich warunków do efektywnego rozwoju i praktycznego zastosowania nabywanej wiedzy i umiejętności poprzez rozbudowany system szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS,
- doskonalenie systemów motywacyjnych dzięki powiązaniu motywacji materialnej i niematerialnej z wynikami pracy,
- badanie opinii pracowników.

Wyzwania globalne, jakościowe, techniczne i społeczne, przed którymi stają współczesne firmy, sprawiają, że wzrasta znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi.

Joanna Tyszka
Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy LOTOS

Wyzwania globalne, jakościowe, techniczne i społeczne, przed którymi stają współczesne firmy, sprawiają, że wzrasta znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi. Grupa Kapitałowa LOTOS stara się zatrudniać, utrzymać i motywować pracowników do lepszego wypełniania swoich obowiązków dla osiągnięcia celów biznesowych firmy. Zarządzanie zasobami ludzkimi odbywa się w ścisłym powiązaniu ze sformułowaną strategią organizacji. Starając się budować kulturę organizacyjną, opartą na zasadach odpowiedzialności, innowacyjności, otwartości oraz czystości, podkreślamy znaczenie

lojalności, zaangażowania, współpracy i transparentności. Przyjmujemy pracowników do pracy z myślą o długookresowym zatrudnieniu, troszcząc się o ich profesjonalny i osobisty rozwój.

Grupa Kapitałowa LOTOS stosuje zasady społecznej odpowiedzialności w każdej sferze swojego działania. Dotyczy to również polityki personalnej, która prowadzona jest w sposób kompleksowy i strategiczny. Strategia przekształcenia zasobów ludzkich w kapitał firmy uwzględnia dostosowanie struktury jakościowej i ilościowej do zmiennych warunków otoczenia, kształtowanie wewnętrznego rynku pracy oraz nagradzanie za efektywną pracę przy użyciu zróżnicowanych narzędzi motywowania.

Grupa LOTOS w 2011 roku została laureatem XII edycji Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi i otrzymała Bursztynową Statuetkę. To już piąte z rzędu wyróżnienie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych dla naszej Spółki, tym razem za rozwój zasobów ludzkich w ramach autorskiego programu „Mistrz". Jego celem był dobór, przygotowanie i szkolenie kandydatów na stanowiska mistrzów w zakładach produkcyjnych w związku ze wzrostem liczby i złożoności instalacji przerobu ropy naftowej po realizacji Programu 10+ oraz przejściami na emerytury starszych pracowników. Fakt, że nasze dobre praktyki spotykają się z uznaniem i stają źródłem inspiracji dla zewnętrznych ekspertów i praktyków w dziedzinie, jest dla nas kolejnym potwierdzeniem dobrze obranego kierunku rozwoju firmy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Joanna Tyszka
– Dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy LOTOS

Grupa Kapitałowa LOTOS stara się wdrażać procedury umożliwiające sprawne monitorowanie i wprowadzanie ewentualnych działań korygujących związanych z zapewnieniem oczekiwanego poziomu realizacji polityki personalnej w całej organizacji. Podejmowane są działania, których celem jest sprecyzowanie jednolitych zasad komunikacji i ewaluacji w odniesieniu do obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

W ramach bieżącej współpracy, spółki zależne zobowiązane są do przekazywania najważniejszych informacji do Grupy LOTOS. Dane te, w postaci okresowych raportów, planów i procedur, dotyczą głównie sytuacji kadrowej, budżetu wynagrodzeń, zatrudnienia, planów szkoleń i stopnia ich realizacji oraz realizacji okresowej oceny pracowników. Spółki zobowiązane są również do przekazania do opiniowania przynajmniej 14 dni przed podjęciem uchwały Zarządu projektów zmian wewnętrznych uregulowań, np. regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania lub innych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Określone dyrektywą Zarządu wymogi komunikacji w tym zakresie dotyczą 13 spółek zależnych.

Zobacz także:

Deklaracje **Misja, wizja, wartości**

Zatrudnienie

Zasady odpowiedzialnej rekrutacji pracowników

Procesy rekrutacyjne w Grupie Kapitałowej LOTOS prowadzone są według jasno określonych procedur i obiektywnych zasad. W 2009 r. ujednolicono podejście do rekrutacji i selekcji oraz zatrudnienia, wprowadzając w spółkach grupy kapitałowej rozwiązania przyjęte wcześniej w Grupie LOTOS.

Z uwagi na to, że w firmie doceniane są kwalifikacje i umiejętności osób w niej pracujących, w trakcie prowadzonych procesów rekrutacyjnych w pierwszej kolejności brane są pod uwagę aplikacje pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS w ramach rekrutacji wewnętrznej. Takie działanie umożliwia efektywny przepływ wiedzy pomiędzy spółkami grupy kapitałowej. Równocześnie prowadzona jest baza kandydatów spoza korporacji, zainteresowanych pracą w firmie.

Kandydaci są informowani o zasadach prowadzenia procesów rekrutacyjnych i aktualnych ofertach pracy poprzez informacje na stronie intranetowej i internetowej Spółki. Selekcja ofert odbywa się w oparciu o precyzyjnie określone i komunikowane w ogłoszeniach rekrutacyjnych kryteria. Każde stanowisko pracy wiąże się ze specjalistycznymi kompetencjami, jakie wynikają z wiedzy i umiejętności, które są potrzebne do wykonywania wyznaczonych zadań. Istnieją jednak umiejętności, które charakteryzują każdego z pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, i których poszukuje się u każdej osoby ubiegającej się o pracę w organizacji, tj. świadomość biznesowa, kreatywność i innowacyjność, adaptacja do zmian, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole.

Proces rekrutacji i selekcji składa się z kilku etapów, których liczba i poziom zaawansowania zależą od kompetencji oczekiwanych w przypadku konkretnego stanowiska pracy. W trakcie poszukiwania odpowiedniej osoby analizuje się poziom wiedzy merytorycznej kandydatów, ich umiejętności oraz potencjał rozwojowy. Proces przebiega w trzech etapach. Pierwsze dwa zakładają analizę dokumentów oraz rozmowę kwalifikacyjną. Trzeci etap rekrutacji, przewidujący case study, testy merytoryczne, testy psychologiczne, specjalistyczne testy językowe, jest projektowany i przeprowadzany w sytuacji rekrutacji na stanowiska specjalistyczne bądź stanowiska kierownicze. Na tym etapie narzędzia używane w celu zbadania umiejętności kandydata są dopasowywane i specjalnie konstruowane w zależności od głównych zadań, które będą realizowane na danym stanowisku pracy.

Przed spotkaniem kandydaci uzyskują pełną informację dotyczącą formy spotkania rekrutacyjnego oraz poradę, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

Zatrudnienie w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS

Spółki	31.12.2009 r.	31.12.2010 r.	31.12.2011 r.
Podmiot dominujący			
Grupa LOTOS	1.305	1.310	1.329
Podmioty bezpośrednio zależne			
LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi	440	472	550
LOTOS Czechowice wraz ze spółkami zależnymi	250	240	236
LOTOS Jasło wraz ze spółkami zależnymi	152	104	74
LOTOS Serwis	725	711	697
LOTOS Lab	153	153	152
LOTOS Straż	76	86	88
LOTOS Ochrona	194	159	160
LOTOS Park Technologiczny	15	1	1
LOTOS Paliwa	261	261	263
LOTOS Oil	331	341	340
LOTOS Asfalt	249	290	301

LOTOS Gaz w likwidacji	28	5	1
LOTOS Parafiny	274	259	248
LOTOS Kolej	504	582	217
LOTOS Tank	16	18	11
Razem	**4.949**	**5.010**	**5.168**

Wielkość zatrudnienia w Grupie LOTOS wg rodzaju zatrudnienia i regionu

Wyszczególnienie	**Razem 31.12.2011 r.**
Na czas nieokreślony	
Gdańsk	1.081
Czechowice	33
Jasło	9
Kraków	4
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	5
Rypin	10
Warszawa	14
Razem:	**1.165**
Na czas określony lub tymczasowy	
Gdańsk	158
Czechowice	0
Jasło	0
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	0
Poznań	1
Rypin	1
Warszawa	4
Razem:	**164**

Wyszczególnienie	**Razem 31.12.2011 r.**
Pełnozatrudnieni	
Gdańsk	1.227
Czechowice	32
Jasło	7
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	6
Rypin	11
Warszawa	18
Razem:	**1.310**
Niepełnozatrudnieni	
Gdańsk	12
Czechowice	1
Jasło	2
Kraków	4
Piotrków Trybunalski	0

Poznań	0
Rypin	0
Warszawa	0
Razem:	**19**

Skala rotacji (fluktuacji) pracowników w Grupie LOTOS wynosiła w 2011 r. 12,41%, w tym wśród kobiet 3,91% i mężczyzn 8,50%[1]. Wskaźnik fluktuacji jest stosunkowo niski. Odejścia były zazwyczaj spowodowane przyczynami naturalnymi związanymi z przejściem na emeryturę lub rentę osób w wieku powyżej 50 lat.

[1] wyliczenie wg wzoru:

$$\frac{\text{Liczba osób, które odeszły + liczba osób nowo zatrudnionych w 2011 r.}}{\text{Liczba zatrudnionych ogółem na koniec 2011 r.}} \times 100$$

Łączna liczba i procent pracowników Grupy LOTOS, którzy odeszli z pracy w 2011 r.

Wiek pracowników	Liczba pracowników	Procentowy udział
< 30 lat	15	20
30-50 lat	26	35
> 50 lat	34	45
Razem	**75**	**100**

Grupa Kapitałowa LOTOS zapewnia wszystkim pracownikom, tj. zatrudnionym na czas nieokreślony, na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy (pełnoetatowym) i w niepełnym (niepełnoetatowym) możliwość korzystania z pakietu tych samych świadczeń socjalnych, zagwarantowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS i Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Firma zapewnia ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym, dodatkową opiekę medyczną niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej oraz opiekę stomatologiczną, urlop macierzyński, urlop ojcowski, dodatkowy urlop macierzyński, pomoc socjalną w postaci pożyczek, zapomóg, dofinansowania wypoczynku pracowników i ich dzieci. Dodatkowo pracownicy odchodzący na emeryturę lub rentę otrzymują odprawy emerytalno-rentowe na korzystniejszych warunkach niż stanowią przepisy Kodeksu Pracy w tym zakresie. Emeryci i renciści mają również możliwość korzystania z dodatkowej opieki medycznej niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej oraz opieki stomatologicznej na koszt byłego pracodawcy.

Systemy motywacyjne

System wynagrodzeń pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS jest przejrzysty i opiera się na wynagrodzeniu zasadniczym i premii rocznej. Poziom płac zasadniczych pracowników ustalany jest na podstawie danych z ogólnopolskich raportów płacowych, sporządzanych przez profesjonalne firmy zajmujące się doradztwem personalnym.

Od stycznia 2011 r. wynagrodzenia zasadnicze pracowników grupy kapitałowej wzrosły o 4,5%. Grupa LOTOS stara się, by wynagrodzenia w firmie były konkurencyjne na rynku pracy i jednocześnie atrakcyjne dla pracowników. Dla każdego ze stanowisk pracy określona została mediana rynkowa, stanowiąca wartość docelową, do której w założeniu wyrównane miały być wynagrodzenia wszystkich pracowników zarabiających poniżej tego poziomu. Po spełnieniu warunków określonych przez Zarząd, tj. osiągnięciu przez firmę parametrów ekonomicznych określonych w budżecie, pracownicy mają możliwość otrzymania 10% premii rocznej.

Dodatkowo w systemie motywacyjnym funkcjonują nagrody specjalne przyznawane przez Dyrektora Generalnego za szczególne zaangażowanie w realizację obowiązków służbowych. Doceniając staż pracy i doświadczenie pracowników, firma przyznaje gratyfikacje jubileuszowe według zasad określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Gratyfikacje wypłacane są co 5 lat, po przekroczeniu 15-letniego stażu pracy. Odchodzący na emeryturę lub rentę otrzymują odprawy emerytalno-rentowe. Dodatkowo, w drugim półroczu 2010 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS wprowadzono nowy składnik – kwartalną nagrodę motywacyjną, którą przyznaje pracownikom bezpośredni przełożony. W 2011 r. fundusz kwartalnych nagród motywacyjnych wynosił 5% wynagrodzeń zasadniczych.

Zasady wynagradzania pracowników Grupy LOTOS są określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS i obowiązują od 2005 r. Zgodnie z zapisami porozumienia system wynagrodzeń pracowników Spółki składa się z następujących elementów:

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków wynikających z przepisów prawa pracy,
- premii rocznej w wysokości do 10% rocznych wynagrodzeń, wypłacanej w pierwszej połowie roku następnego – pod warunkiem uzyskania przez Spółkę określonych wyników ekonomicznych (przychody, wynik finansowy),

- kwartalnej nagrody motywacyjnej, naliczanej na komórki organizacyjne, której wysokość wynosi od 3% do 10% miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

Dwa razy w roku przeprowadzana jest analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników i ich porównanie do ustalonych median rynkowych. W tym okresie przełożeni mają możliwość zwiększenia wynagrodzenia podległych pracowników do odpowiedniego poziomu.

W 2011 r. regulacja wynagrodzeń została połączona z zapisanym w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy okresowym przeglądem płac, co oznacza, że przy okazji regulacji przyznano także podwyżki indywidualne najbardziej wyróżniającym się pracownikom. Regulację wynagrodzeń i okresowy przegląd płac przeprowadzono także w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS.

Świadczenia socjalne

Grupa LOTOS i spółki Grupy Kapitałowej LOTOS objęte są umową o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej (LOTOS Lab, LOTOS Serwis, LOTOS Straż, LOTOS Ochrona, LOTOS Oil, LOTOS Asfalt, LOTOS Tank, LOTOS Kolej). Spółki te wprowadziły w swoich Zakładowych Układach Zbiorowych Pracy zapis o zwiększeniu odpisu podstawowego na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na każdego pracownika i 6,25% na każdego emeryta i rencistę. Pozwoliło to na podwyższenie, w stosunku do obowiązujących w tym zakresie przepisów, dofinansowania do wypoczynku letniego pracowników o najniższych dochodach do wysokości 2.222 zł (w 2010 r. była to kwota 1.980 zł).

Zasady obowiązujące w Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dotyczą wszystkich pracowników spółek Grupy Kapitałowej LOTOS, ich dzieci w wieku 6-18 lat, emerytów i rencistów, małżonków zmarłych pracowników i emerytów oraz osób przebywających na świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z podpisywanym corocznie przez Zarządy spółek i związki zawodowe preliminarzem wydatków, uprawnionym osobom udziela się różnej formy pomocy socjalnej: od dofinansowania do wypoczynku letniego, poprzez dopłatę do rehabilitacji dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, po udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe i przyznawanie bezzwrotnych zapomóg osobom, które z przyczyn losowych znalazły się w trudnej sytuacji życiowej.

Racjonalne gospodarowanie Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych pozwoliło w 93% zrealizować preliminarz wydatków na 2011 r., zatwierdzony przez Zarząd i działające w Spółce organizacje związkowe.

Wydatki na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2011 r.

Rodzaj świadczenia	Ilość	Wysokość dofinansowania [zł]
Wypoczynek letni pracowników	4.590	8.368.492
Wypoczynek letni dzieci	1.952	2.063.852
Zapomogi bezzwrotne	250	570.600
Pożyczki na cele mieszkaniowe	19	507.500
Rekreacja pracowników i ich rodzin, paczki świąteczne dla dzieci	2.200	437.472

Grupa Kapitałowa LOTOS zapewnia swoim pracownikom możliwość korzystania z różnych programów emerytalnych, traktując oszczędzanie na emeryturę w ramach III filaru, jako istotny element odpowiedzialnego planowania osobistej przyszłości finansowej.

	2009 r.	2010 r.	2011 r.
		Grupa LOTOS	
Dokonane wpłaty z tytułu ubezpieczenia pracowników z funduszem inwestycyjnym (III filar) w tys. zł	3.439	3.800	3.465
		Grupa Kapitałowa LOTOS	
	10.195	10.174	10.339

Większość spółek korzysta z ubezpieczenia grupowego oferowanego od 10 lat przez jedno z towarzystw ubezpieczeniowych. Jest to program grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym. Historia rynków kapitałowych pokazuje, że o ile wartości jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych mogą ulegać w krótkich okresach znacznym wahaniom, to prognozy długoterminowe są zawsze korzystne. Systematyczne wpłaty przez pracodawcę do wspomnianego programu chronią pieniądze przed zmianami koniunktury rynkowej. Natomiast możliwość samodzielnego opłacania przez wiele lat dodatkowej miesięcznej składki umożliwia pracownikom otrzymanie znacznie wyższych świadczeń niż oferowane przez Państwo i ma szansę uzupełnić lukę kapitałową w emeryturze, czyli różnicę pomiędzy ostatnimi zarobkami, a świadczeniem emerytalnym.

Obecnie osobiste konta pracowników prowadzone w ramach programu są zasilane składkami przez pracodawcę. Przystąpienie do programu jest dobrowolne. Mogą to zrobić wszyscy pracownicy posiadający zdolność ubezpieczeniową, którzy nie ukończyli 70. roku życia i są zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, z wyłączeniem umów o pracę na

zastępstwo. Do programu nie mogą przystąpić pracownicy, którzy wcześniej zrezygnowali z uczestnictwa w ubezpieczeniu.

Środki wpłacane przez pracodawcę gromadzone są na indywidualnych kontach każdego uczestnika funduszu. Ich wartość wyrażona jest w polskich złotych. Zysk określony jest jako procent od zebranego kapitału. Taka struktura funduszu jest przejrzysta i czytelna, daje informację o dokładnej wartości gotówkowej indywidualnego konta, bez potrzeby przeliczania instrumentów finansowych (jednostek) na wartości gotówkowe. Wszystkie konta tworzą Fundusz Kont, którego administrowaniem zajmuje się jedno towarzystwo ubezpieczeniowe. Raz w roku, w pierwszym kwartale pracownicy otrzymują potwierdzenia stanów swoich kont inwestycyjnych. Program jest elastyczny i dostosowany do potrzeb pracowników.

- Na dzień 31.12.2011 r. 87,9% pracowników Grupy LOTOS było objętych grupowym ubezpieczeniem, zaś w Grupie Kapitałowej LOTOS 61,5%.
- Pracownicy LOTOS Paliwa mogą przystąpić do grupowego ubezpieczenia emerytalnego. Polisa prowadzona jest razem z funduszem, w ramach którego są gromadzone i inwestowane składki na zasadach określonych w ogólnych warunkach ubezpieczenia. Celem funduszu jest uzyskanie stabilnych wzrostów wartości w długim okresie, pozwalających na zachowanie realnej wartości inwestycji przy zmniejszeniu ryzyka, poprzez inwestowanie aktywów głównie w bezpieczne papiery wartościowe i lokaty bankowe. Na dzień 31.12.2011 r. ubezpieczeniem było objętych 61,22% pracowników LOTOS Paliwa.
- W LOTOS Petrobaltic 76% pracowników należy do Pracowniczego Programu Emerytalnego jednego z towarzystw ubezpieczeniowych.

Relacje w stosunkach pracy

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje 95,18% pracowników Grupy LOTOS. W spółkach grupy kapitałowej odsetek objętych regulacjami porozumienia kształtuje się na podobnym poziomie.

Zapewnienie pracownikom dostępu do informacji o planowanych zmianach w strategii firmy lub innych ważnych wydarzeniach związanych z jej sytuacją, stanowi ważny element kultury organizacyjnej.

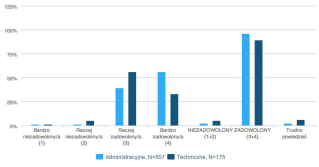
Grupa Kapitałowa LOTOS stara się zagwarantować, w miarę istniejących warunków prawnych, możliwość omówienia z odpowiednim wyprzedzeniem, wynoszącym minimum 30 dni, istotnych zmian operacyjnych w organizacji. Stara się także zapewnić możliwość angażowania przedstawicieli pracowników w negocjowanie i wdrożenie zmian, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie firmy. Dobrą praktyką jest organizowanie spotkań z Radą Pracowników i przedstawicielami związków zawodowych w firmie. W trakcie takich spotkań została, np. w szczegółach omówiona Strategia Grupy Kapitalowej LOTOS na lata 2011-2015 wraz z kierunkami rozwoju do roku 2020.

Okres czy tryb powiadamiania o istotnych zmianach operacyjnych wynika z obowiązujących przepisów. Jednak Grupa LOTOS od lat w konsekwentny sposób stara się wypracować model komunikacji wewnętrznej, który buduje klimat dialogu i sprzyja wymianie informacji między różnymi strukturami i szczeblami organizacji. Firma odchodzi od tradycyjnego modelu komunikacji jednostronnej, płynącej od kadry kierowniczej do pracowników, na rzecz modelu komunikacji wielostronnej, angażującej i otwartej na informacje zwrotne. Służy temu wdrażanie wielu rozwiązań właściwych nowoczesnym formom komunikacji, jak np. kioski internetowe, które w 2011 r. zostały zainstalowane w części stanowisk produkcyjnych koncernu. W taki sposób firma stara się dotrzeć z aktualnymi informacjami, do osób pracujących w trybie zmianowym.

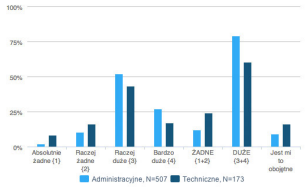
Poza formami komunikacji elektronicznej, Spółka przykłada wagę do spotkań bezpośrednich, podczas których pracownicy mają okazję dyskutować z kadrą kierowniczą na temat sytuacji firmy. Pozwala to w wielu przypadkach pozyskać zrozumienie i akceptację pracowników dla często trudnych decyzji.

Rok 2011 przyniósł wydarzenie istotne dla włączania pracowników – jako interesariuszy przedsiębiorstwa - w proces decyzyjny. Przedstawiciele kluczowych obszarów działalności grupy kapitałowej uczestniczyli w warsztatach strategicznych zmierzających do wypracowania celów w aktualizowanej Strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2012-2015. W pracach wzięło udział 90 specjalistów firmy. Był to pierwszy projekt o charakterze strategicznym, całkowicie odwołujący się do wiedzy, kompetencji i doświadczenia pracowników. Dzięki tej inicjatywie zyskali oni realny wpływ na jakość wielu procesów w organizacji – od zarządzania zasobami ludzkimi, przez sferę bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, po relacje z klientami i kontrahentami.

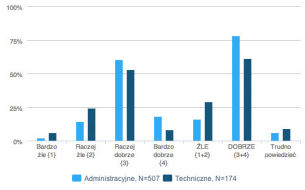
Ocena satysfakcji z pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS (%)



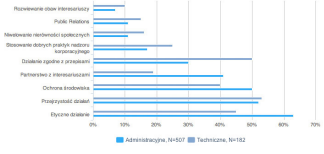
Ocena znaczenia dla pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS faktu stosowania przez pracodawcę dobrych praktyk z dziedziny społecznej odpowiedzialności (%)



Ocena jakości komunikacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS (%)



Sposób rozumienia przez pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS terminu „społeczna odpowiedzialność biznesu" (%)



Warsztaty strategiczne były poprzedzone badaniem opinii pracowników grupy kapitałowej. Działania te miały na celu uzyskanie efektów, które w jak największym stopniu odpowiadałyby oczekiwaniom i potrzebom pracowników. Jednym z elementów badania, zgodnie z celami polityki personalnej, były pytania dotyczące satysfakcji z pracy i oceny jakości komunikacji wewnętrznej.

Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2011 r. Obok zaprezentowano część uzyskanych wyników.

Pracownicy byli pytani o ich potrzeby informacyjne, w tym o dostęp do informacji niezbędnych do realizowania obowiązków służbowych. Przedmiotem konsultacji były także oczekiwania związane z pożądanymi kierunkami angażowania się firmy w różnego rodzaju inicjatywy i projekty: edukacyjne, społeczne, badawcze, rynkowe i inne. Wyniki badań stały się zaczynem

do prac nad aktualizacją Strategii społecznej odpowiedzialności, która kompleksowo odnosi się do takich sfer działalności grupy kapitałowej, jak inwestowanie w zasoby ludzkie, bezpieczeństwo, integracja z lokalnym otoczeniem, zarządzanie zasobami naturalnymi w procesie produkcji, etyka i przeciwdziałanie nadużyciom, partnerstwo z otoczeniem rynkowym, komunikowanie zmian i dostęp do informacji.

Zobacz także:

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych **Angażowanie interesariuszy** **Wpływ na społeczeństwo**

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Bezpieczeństwo pracowników własnych i kontraktorów należy do priorytetów Grupy Kapitałowej LOTOS. Szczególnie wysoką rangę nadaje się działaniom mającym na celu utrzymywanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa, zminimalizowanie występujących zagrożeń, obniżanie wypadkowości oraz podnoszenie świadomości pracowników i kultury bezpiecznej pracy. Dzięki temu firma cieszy się renomą pracodawcy oferującego bezpieczne, odpowiednio wyposażone i dobrze zorganizowane stanowiska pracy.

Grupa Kapitałowa LOTOS wywiązuje się ze wszystkich obligatoryjnych zobowiązań dotyczących sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa procesowo-technicznego. Działania obowiązkowe, realizowane w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w Grupie Kapitałowej LOTOS, to m.in.:

- kontrole i przeglądy stanowisk pracy,
- audity,
- funkcjonowanie Komisji BHP,
- współpraca ze społeczną inspekcją pracy, lekarzem sprawującym opiekę medyczną nad pracownikami, jednostkami zewnętrznymi,
- szkolenia BHP i przeciwpożarowe,
- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego w związku z występowaniem w środowisku pracy, m.in. czynników chemicznych, biologicznych, hałasu, atmosfer wybuchowych,
- przystosowanie stanowisk pracy zgodnie z wymaganiami prawa i ergonomii,
- zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy, wyposażenie w odzież ochronną i stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- zapewnienie organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości, z uwzględnieniem psychofizycznych możliwości pracowników,
- stosowanie rozwiązań systemowych, a nie akcyjnych, celem wyeliminowania zauważanych nieprawidłowości, przyczyn wypadków przy pracy, sytuacji niebezpiecznych itp.,
- zapewnienie likwidacji zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń.

Naczelna zasada bezpieczeństwa Grupy Kapitałowej LOTOS brzmi: żadna praca nie jest na tyle ważna i pilna, żeby nie można jej było wykonać bezpiecznie. I dotyczy to nie tylko pracowników firmy, ale wszystkich, którzy pracują na terenie rafinerii i pozostałych zakładów produkcyjnych. Jeszcze przez wiele lat czeka nas budowanie wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa pracy. Grupa LOTOS wychodzi z założenia, że pracownik bezpieczny, to pracownik świadomy, który zdaje sobie sprawę z konsekwencji swojego postępowania, ale i umie wykorzystać swoje doświadczenie zawodowe. Projektując i wdrażając różne rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa, korzystamy między innymi z wiedzy i doświadczenia pracowników zakładu, a także śledzimy to, co dzieje się w branży rafineryjnej na całym świecie. Korzystamy z doświadczeń innych firm. Jeśli w jakimś zakładzie chemicznym wydarzy się wypadek, to zapoznajemy się z jego przyczynami i analizujemy, czy my w tym zakresie jesteśmy odpowiednio zabezpieczeni. Pomimo że sami ustawiamy sobie wysoko poprzeczkę w zakresie bezpieczeństwa pracy, cieszy fakt, że doceniają nas zarówno firmy ubezpieczeniowe, audytorzy zewnętrzni, jak i instytucje państwowe. Prowadzone działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zostały w 2011 roku docenione przez Państwową Inspekcję Pracy, która przyznała Grupie LOTOS nagrodę pomorskiego i następnie ogólnopolskiego etapu konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej", efektem czego było wpisanie Spółki na tzw. Złotą Listę

Pracodawców. To wyróżnienie zachęca do podejmowania kolejnych inicjatyw na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy z czynnym udziałem pracowników grupy kapitałowej. Musimy też reagować na zmieniające się regulacje prawne. Pomysłów na „ciekawe BHP" nam nie brakuje. Oczywiście, mogą być one zrealizowane tylko przy współpracy i zaangażowaniu wszystkich pracowników. Nadal będziemy dążyć do tego, aby pracownicy grupy kapitałowej, wykonawcy oraz goście czuli się tutaj bezpiecznie i komfortowo, żeby pamiętali o swoim zdrowiu i z entuzjazmem uczestniczyli w naszych inicjatywach edukacyjnych i szkoleniach, a także zgłaszali nam swoje problemy, które staramy się rozwiązywać. To nasz obowiązek, po to przecież jesteśmy.

Jarosław Jóźwiak
– Szef Biura Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy LOTOS

Grupa Kapitałowa LOTOS podejmuje szeroko zakrojone działania, mające na celu:

- zapewnienie właściwej organizacji środowiska pracy,
- systematyczne wykonywanie badań środowiskowych,
- stosowanie najlepszych możliwych zabezpieczeń procesowo-technicznych i zdrowotnych,
- doskonalenie systemu identyfikacji zagrożeń i szacowania ryzyka w układzie człowiek–maszyna–otoczenie,
- prowadzenie systematycznej działalności doradczo-nadzorczo-kontrolnej,
- organizowanie praktycznych szkoleń i warsztatów tematycznych podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników,
- współpracę z organami państwowymi, organizacjami krajowymi i jednostkami badawczo-naukowymi,
- wymianę doświadczeń ze współpracującymi zakładami przemysłu chemicznego w Polsce,
- podnoszenie świadomości i zaangażowania pracowników wpływające na wzrost kultury bezpieczeństwa pracy.

Wszystkie wspomniane elementy stanowią priorytet działalności w obszarze bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony zdrowia. Kładzenie dużego nacisku, zwłaszcza na sferę zaangażowania pracowników wszystkich szczebli w budowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy, jest zadaniem do realizacji w najbliższych latach.

Świadomość bezpieczeństwa u pracowników kształtowana jest poprzez:

- szkolenia i podnoszenie kwalifikacji,
- popularyzację zagadnień BHP, ochrony przeciwpożarowej i ochrony zdrowia,
- zachęcanie do aktywnego współuczestnictwa w kreowaniu i wdrażaniu korporacyjnej polityki bezpieczeństwa pracy,
- organizację akcji informacyjnych, konkursów wiedzy prowadzonych w zachęcającej i przyjaznej formie.

Spółka w równym stopniu przykłada wagę do bezpieczeństwa gości i wykonawców na terenie zakładów. Do wykonawców reprezentujących firmy zewnętrzne adresowane są m.in. następujące działania:

- posiadają oni dostęp do elektronicznego portalu dystrybucji standardów i wymagań BHP i przeciwpożarowych oraz otrzymują „Informator o zasadach postępowania na terenie Grupy LOTOS",
- przed wejściem na teren rafinerii otrzymują broszurę „Ogólne zasady bezpieczeństwa na terenie Grupy LOTOS",
- przed rozpoczęciem prac przechodzą szkolenie z wewnętrznych zasad bezpieczeństwa obowiązujących w przedsiębiorstwie i prawidłowego wykonywania prac,
- podlegają systematycznej ocenie pod kątem spełniania ustalonych wewnętrznych wymogów BHP,
- uczestniczą w spotkaniach z pracownikami grupy kapitałowej, mających na celu m.in. wdrażanie wewnętrznych standardów bezpieczeństwa pracy czy omawianie najczęściej pojawiających się nieprawidłowości.

Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie z przepisami prawa Grupa LOTOS, jako pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników, powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzą zarówno przedstawiciele pracodawcy, tacy jak pracownicy służby BHP i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną oraz przedstawiciele pracowników, w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy i przedstawiciele związków zawodowych. Przewodniczącym komisji jest przedstawiciel pracodawcy, czyli Pełnomocnik ds. Przedstawicielstwa Pracowniczego, a wiceprzewodniczącym – Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. Komisja reprezentuje interesy wszystkich pracowników, bez względu na ich przynależność do zakładowych organizacji związkowych.
Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, 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.
Podczas posiedzeń komisji pracodawca realizuje również obowiązek konsultacyjny w zakresie BHP z pracownikami lub ich przedstawicielami. Posiedzenia te odbywają się w godzinach pracy. W przypadkach uzgodnionych z pracodawcą, komisja korzysta z ekspertyz i opinii specjalistów spoza zakładu pracy, wykonanych na koszt pracodawcy.

W 2011 r. w Grupie LOTOS, w ramach komisji BHP dokonano przeglądu warunków pracy na nalewakach bramowych oraz

omawiano tematy dotyczące m.in.:

- zasad postępowania przy wykonywaniu prac w oparciu o pisemne zezwolenia, wytyczne bezpieczeństwa pracy wewnątrz zbiorników i aparatów, zabezpieczenia przeciwpożarowe prac niebezpiecznych pożarowo,
- monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy,
- planu poprawy warunków pracy w 2012 r.,
- zasad użytkowania oraz gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym oraz środkami ochrony indywidualnej,
- zgłaszania oraz badania zdarzeń wypadkowych,
- instrukcji w sprawie badań lekarskich.

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały także uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi. Treści te są zawarte m.in. w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS. Poza powołaniem Komisji BHP, pracodawca prowadzi konsultacje w sprawie osobistego sprzętu ochronnego, przedstawiciele pracowników biorą udział w kontrolach i audytach oraz dochodzeniach dotyczących wypadków, mają możliwość składania skarg, a także inicjują przeprowadzanie okresowych inspekcji.

W firmie działają Społeczni Inspektorzy Pracy. W 2008 r. w Grupie LOTOS został w drodze wyborów powołany zespół społecznych inspektorów pracy, którzy pełnili swoje funkcje przez okres czteroletniej kadencji, zakończonej 31 stycznia 2012 r. Po wyborze, zgodnie z wnioskiem 6 zakładowych organizacji związkowych, na czas pełnienia funkcji zakładowy Społeczny Inspektor Pracy został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy zawodowej. Ta decyzja pracodawcy pozwoliła reprezentantowi załogi na lepsze sprawowanie społecznego nadzoru, zwłaszcza w zakresie BHP. W połowie kadencji zakładowy Społeczny Inspektor Pracy otrzymał od Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku nagrodę za szczególną aktywność w wykonywaniu powierzonej mu funkcji. Po zakończeniu kadencji, doceniając doniosłość partycypacji pracowniczej w zakresie bezpieczeństwa pracy, pracodawca postanowił o kontynuowaniu społecznego nadzoru przez byłego zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Realizując tak określony cel, odpowiadając również na postulaty zakładowych organizacji związkowych, byłemu zakładowemu Społecznemu Inspektorowi Pracy powierzono wykonywanie pracy polegającej na kontroli technicznego bezpieczeństwa pracy na terenie Grupy LOTOS. W celu zapewnienia mu w tym zakresie niezależności w realizacji pracy o takim charakterze, merytorycznie i organizacyjnie został podporządkowany jednemu z członków kierownictwa firmy.

Poziom wypadkowości

Główne rodzaje obrażeń powypadkowych wśród pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS to urazy kończyn górnych i, w porównywalnym procencie, urazy rąk i okolic tułowia. Najczęściej dochodziło do wypadków podczas pieszego poruszania się i prowadzonych prac przeładunkowych, magazynowania i prac transportowych.

W 2011 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS odnotowano spadek liczby wypadków przy pracy i wartości wskaźnika LTIF w stosunku do 2010 r. Przyczyną tego była zwiększona świadomość pracowników dotycząca obszaru bezpieczeństwa pracy, wynikająca m.in. z organizowanych na dużą skalę działań na rzecz podnoszenia świadomości, wzrostu zaangażowania i budowania kultury bezpieczeństwa pracy. Pracownicy uczestniczyli w zorganizowanych szkoleniach i pogadankach na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, udostępniono w tym celu również inne kanały komunikacyjne. Podejmowanie wspomnianych działań przynosi oczekiwany rezultat i skutkuje zwiększającym się poziomem wiedzy pracowników. Ten zamierzony i planowany proces budowania świadomości i kultury bezpieczeństwa pracy, ma charakter wieloletni i stanowi kierunek działań do realizacji na najbliższe lata. W ciągu ostatnich kilku lat w Grupie Kapitałowej LOTOS obserwuje się pozytywny spadkowy trend, co świadczy o właściwym sposobie prowadzenia działań na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Grupa LOTOS	2009 r.	2010 r.	2011 r.
Liczba zatrudnionych[1]	1.305	1.315	1.318
Wypadki przy pracy	13	9	5
Absencja powypadkowa (dni kalendarzowe). Naliczanie utraconych dni rozpoczyna się z chwilą uzyskania zwolnienia lekarskiego przez poszkodowanego pracownika	537	287	168
Choroby zawodowe	brak	brak	brak
Wskaźnik wypadkowości LTIF[2] (na 1 mln przepracowanych godzin)	5,6	3,4	2,1
Wskaźnik wypadkowości LDIR[3] (na 200 tys. przepracowanych godzin)	1,1	0,7	0,42

[1] Średnie zatrudnienie w roku.

[2] Wskaźnik LTIF – liczba zdarzeń powodujących niezdolność do pracy x10^6/liczba roboczogodzin.

[3] Wskaźnik LDIR – liczba zdarzeń powodujących niezdolność do pracy x2*10^5 /liczba roboczogodzin.

Grupa Kapitałowa LOTOS	2009 r.	2010 r.	2011 r.
Liczba zatrudnionych[1]	4.949	4.946	5.004
Wypadki przy pracy	45	56	31
Absencja powypadkowa (dni kalendarzowe). Naliczanie utraconych dni rozpoczyna się z chwilą uzyskania zwolnienia lekarskiego przez poszkodowanego pracownika	1.257	2.502	1.558
Choroby zawodowe	brak	brak	brak
Wskaźnik wypadkowości LTIF[2] (na 1 mln przepracowanych godzin)	4,4	5,9	3,3
Wskaźnik wypadkowości LDIR[3] (na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,9	1,2	0,7

[1] Średnie zatrudnienie w roku.

[2] Wskaźnik LTIF – liczba zdarzeń powodujących niezdolność do pracy $x10^6$/liczba roboczogodzin.
[3] Wskaźnik LDIR – liczba zdarzeń powodujących niezdolność do pracy $x2*10^5$/liczba roboczogodzin.

Wskaźnik absencji w Grupie LOTOS w 2011 r.	Stanowiska robotnicze	Stanowiska nierobotnicze	Ogółem
	dzień/pracownika	dzień/pracownika	dzień/pracownika
nieobecność	36,45	47,17	43,00
w tym: choroby	8,99	8,27	8,55

W Grupie Kapitałowej LOTOS klasyfikuje się wypadki przy pracy zgodnie z polskim prawodawstwem. Dodatkowo w Grupie LOTOS rejestruje się i prowadzi statystyki zdarzeń według skali europejskiej, tj. sytuacji niebezpiecznych (w tym stanów niebezpiecznych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych), wypadków powodujących niezdolność do pracy powyżej jednego dnia *(LTI – Lost Time Injury)*, na podstawie których wyliczany jest wskaźnik LTIF *(Lost Time Injury Frequency)*, przypadków udzielenia pierwszej pomocy przedlekarskiej *(First Aid)*.

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Kodeksie Praktyki Międzynarodowej Organizacji Pracy „Rejestracja i zgłaszanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych" podmioty Grupy Kapitałowej LOTOS:

- posiadają ustalony jednolity tryb postępowania w przypadku zaistnienia na terenie firmy wypadku przy pracy,
- przeprowadzają analizę przyczyn i skutków powstałych wypadków przy pracy,
- wyciągają wnioski i przeprowadzają odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze, mające na celu eliminację możliwości wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości,
- dokumentują powstałe wypadki przy pracy oraz inne niebezpieczne sytuacje,
- dokonują identyfikacji i analizują sytuacje niebezpieczne, w wyniku czego podejmują odpowiednie działania proaktywne i reaktywne zapobiegające wystąpieniu podobnych sytuacji w przyszłości.

Dobre praktyki

W Grupie Kapitałowej LOTOS prowadzi się przedsięwzięcia edukacyjne, szkoleniowe oraz programy prewencyjne, mające na celu minimalizację skutków chorób wśród pracowników.

W trosce o zdrowie pracowników firma zapewnia im dostęp do szerokiego zakresu usług medycznych. Grupa LOTOS współpracuje z wybranymi klinikami i przychodniami. Z pakietu usług medycznych na terenie całej Polski może korzystać każdy pracownik posiadający „Kartę Pacjenta". Ponadto pracownikom służą pomocą i doradztwem w problemach osobistych i rodzinnych zatrudnieni w Spółce psychologowie.

W 2011 r. przeprowadzono wyspecjalizowane szkolenia z zakresu pierwszej pomocy w ratowaniu dzieci. Odbyła się również akcja profilaktyczna ukierunkowana na badanie gęstości kości w kierunku wykrycia osteoporozy, a dzięki specjalistycznemu sprzętowi udało się przebadać ponad 150 pracowników. Przeprowadzono również konsultacje lekarskie i badania parametrów zdrowotnych pracowników, tj. poziom cukru i cholesterolu we krwi, ciśnienia krwi, pomiaru zawartość tkanki tłuszczowej, czy wyznaczenia wskaźnika BMI.

Firma systematycznie prowadzi akcje edukacyjne na temat zagrożeń, jakie mogą występować w środowisku pracy. Do najważniejszych z nich można zaliczyć m.in.: zajęcia z radzenia sobie z sytuacjami stresogennymi, akcje w kierunku zdrowego odżywiania się, rzucenia palenia, bezpieczeństwa przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, aktywności i ćwiczeń fizycznych, ergonomii w biurze, organizacji prac na stanowisku pracy, bezpiecznego użytkowania chemikaliów, czy ochrony pracowników przed hałasem.

Koncern zrealizował w 2011 r. szereg ponadstandardowych inicjatyw, służących propagowaniu problematyki bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w sposób przystępny i angażujący pracowników. Należą do nich:

- Organizacja II Dnia BHP połączonego z przeprowadzeniem akcji profilaktycznej.
- Przeprowadzenie warsztatów BHP dla kadry kierowniczej pionu produkcji.
- Wyposażenie budynków Spółki w Gdańsku o dużym skupisku pracowników, wykonawców i gości w automatyczne defibrylatory AED wraz z przeszkoleniem grupy pracowników z zasad właściwego użytkowania tego sprzętu.
- Przygotowanie filmu szkoleniowego dla pracowników firm zewnętrznych i gości w dwóch wersjach językowych, zawierającego informacje o wymaganiach i zasadach bezpieczeństwa obowiązujących na terenie Spółki.
- Unowocześnienie elektronicznego systemu monitorowania ważności szkoleń dla wykonawców z zakresu zasad postępowania i bezpiecznego wykonywania prac na terenie Grupy LOTOS.
- Opracowanie metodyki wyliczania kosztów wypadków przy pracy w oparciu o wieloaspektowy wachlarz przyczyn tych zdarzeń.
- Rozpoczęcie współpracy z Główną Inspekcją Pracy i Państwową Strażą Pożarną w zakresie samokontroli przeglądu warunków pracy.
- Wdrożenie nowoczesnego elektronicznego narzędzia „Portal kontrahenci" (również w wersji anglojęzycznej) do komunikacji Spółki z wykonawcami prac prowadzonych na terenie rafinerii i przekazywania firmom zewnętrznym aktualnych wymagań i standardów BHP i przeciwpożarowych.
- Szkolenia wyspecjalizowanej grupy pracowników pionu produkcji, wchodzących w skład zespołów ratowników pierwszej pomocy, zapewniających pomoc lekarską do czasu przyjazdu lekarza.
- Kontynuacja ćwiczeń doskonalących w zakresie właściwego reagowania pracowników w przypadku wypadku przy pracy, ogłoszenia alarmu chemicznego, ewakuacji z budynków, ćwiczenie scenariuszy awaryjnych, zapisanych w Raporcie o bezpieczeństwie we współpracy z LOTOS Straż i Rafineryjną Służbą Ratowniczą.
- Zapewnienie efektywnych środków komunikacji w dziedzinie BHP i ochrony przeciwpożarowej pomiędzy służbą BHP a pracownikami Grupy Kapitałowej LOTOS w zakresie informowania o sytuacjach niebezpiecznych w zakładzie, nowinkach światowych i krajowych wraz z przedstawianiem propozycji poprawy warunków pracy. Do najciekawszych inicjatyw należy zaliczyć m.in.:
  - wydawanie kwartalnika BHP „Bezpiecznik" (który w 2009 r. otrzymał wyróżnienie Stowarzyszenia Prasy Firmowej „za pomysł nieustającego reporterskiego dyżuru pracowników działu BHP, którzy na prawdziwych przykładach z terenu zakładu pokazują, jak unikać niebezpieczeństw"),
  - panel „Bezpieczeństwo pracy" w intranecie umożliwiający pracownikom dostęp m.in. do materiałów promujących zdrowy i higieniczny tryb życia, filmów instruktażowych, materiałów szkoleniowych, nowinek światowych, konkursów wiedzy,
  - zamieszczane w każdym numerze miesięcznika pracowniczego LOTOSFERA artykuły poruszające zagadnienia bezpiecznej pracy i ochrony zdrowia,
  - wydzielone gabloty „Bezpieczeństwo pracy" promujące pracę bez wypadków, prezentujące zgłoszone przez pracowników sytuacje niebezpieczne, czy odpowiedzi na pytania otrzymywane za pośrednictwem skrzynek BHP lub poczty elektronicznej,
  - tablice „Wypadkowości" na terenie rafinerii, informujące o liczbie wypadków przy pracy i zarejestrowanych sytuacjach niebezpiecznych na terenie poszczególnych zakładów produkcyjnych i spółek.

Plany doskonalenia działalności w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia

Plany krótkoterminowe

- Promocja kultury bezpieczeństwa pracy poprzez organizację i zachęcenie pracowników do udziału w Światowym Dniu Bezpieczeństwa Pracy,
- Wdrożenie jednolitego systemu oceniania zakładów produkcyjnych i spółek zależnych w kontekście spełnienia wymagań BHP i ochrony przeciwpożarowej.
- Przeprowadzenie warsztatów BHP dla kadry kierowniczej pionu produkcji.
- Opracowanie różnorodnych metod aktywizujących na potrzeby okresowych szkoleń BHP.
- Opracowanie, na podstawie polskich i światowych wymagań prawnych i norm, standardów technicznych BHP i ochrony przeciwpożarowej dla prac inwestycyjnych realizowanych w Grupie LOTOS.
- Opracowanie metody wyliczania kosztów wypadków przy pracy w aspekcie przyczyn technicznych, organizacyjnych i ludzkich.

Plany średniookresowe

- Wdrażanie zmienionego systemu zezwoleń na prace z wykorzystaniem narzędzi informatycznych (do 2013 r.) w jednostkach Grupy Kapitałowej LOTOS w Gdańsku.
- Wdrożenie systemu blokad Lockout-Tagout, podczas prowadzenia prac remontowych na terenie czynnych instalacji produkcyjnych rafinerii.
- Ujednolicanie standardów bezpieczeństwa pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS.
- Przeprowadzanie cyklicznych szkoleń dla pracowników Spółki z zasad właściwego użytkowania automatycznych defibrylatorów AED.
- Aktualizacja obowiązujących w Grupie Kapitalowej LOTOS wymagań oraz standardów BHP i ochrony przeciwpożarowej dla wykonawców.
- Ponowna analiza wydatku energetycznego pracowników. Wydatek energetyczny jest podstawowym parametrem określającym ilość energii wydatkowanej przez człowieka podczas wykonywania pracy. Ocena kształtu energetycznego różnych czynności,

występujących w pracy zawodowej umożliwia dokonanie charakterystyki stanowisk pracy i może być pomocą w doborze pracowników do określonych prac.

- Modyfikacja programów ćwiczeń doskonalących w zakresie właściwego reagowania pracowników w przypadku wypadku przy pracy, ogłoszenia alarmu chemicznego, ewakuacji z budynków, ćwiczenie scenariuszy awaryjnych przy użyciu nowych środków pozoracji (typu różnobarwne race stosowane w zależności od ćwiczonego rodzaju zagrożenia); wykorzystywanie manekinów treningowych do udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej, czy korzystania z treningowych toreb medycznych wyposażonych w wyspecjalizowane środki pierwszej pomocy.
- Przeprowadzenie dla każdego posiadacza pojazdu przypisanego do stanowiska oraz pracowników najczęściej użytkujących pojazdy służbowe i wszystkich kierowców zawodowych w Spółce, kursów doskonalenia technik jazdy.
- Organizowanie szkoleń dla ratowników drogowych oraz programów integrujących pracowników poruszających się samochodami służbowymi z akcjami społecznościowymi.
- Wdrożenie Kalendarza comiesięcznych wydarzeń dotyczących bezpiecznej pracy i ochrony zdrowia.

Plany długookresowe

- Budowanie kultury bezpieczeństwa pracy w oparciu o zaangażowanie kadry kierowniczej i pracowników niższego szczebla.
- Budowanie kultury bezpieczeństwa pracy w oparciu o zaangażowanie wykonawców.
- Wdrożenie programu uczenia się ze zdarzeń mających miejsce w Grupie LOTOS i na świecie, jako działanie prewencyjne w obszarze bezpieczeństwa w korporacji.
- Osiągnięcie najlepszych standardów produkcyjnych w branży rafineryjnej poprzez realizację działań dążących do utrzymania trendu spadkowego wskaźnika LTIF.
- Prowadzenie systematycznych badań środowiska pracy, w tym dotyczących natężeń hałasu, czy stężeń substancji chemicznych na stanowiskach pracy.
- Kontynuacja Programu ujednolicania systemu bezpieczeństwa pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS.
- Systematyczne kontrole i przeglądy stanowisk pracy mające na celu identyfikację i eliminację sytuacji niebezpiecznych.
- Kontynuowanie działań szkoleniowych i profilaktycznych z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Zobacz także:

Nagrody i wyróżnienia **Bezpieczeństwo i zdrowie klientów**

Szkolenia i edukacja

Grupa Kapitałowa LOTOS, jako nowoczesna i dynamicznie rozwijająca się firma, dba o ciągły rozwój pracowników. W tym celu doskonalona jest działalność Akademii LOTOS.

Akademia LOTOS to projekt szkoleniowo-rozwojowy, którego celem jest budowa partnerskiego zespołu pracowników. Misją Akademii LOTOS jest wdrażanie w grupie kapitałowej kultury pracy i filozofii zarządzania, opartej o wzorzec pracownika świadomie uczestniczącego w tworzeniu wartości dodanej, wymaganej przez klientów i akcjonariuszy.

Spółka, przy realizacji programów prowadzonych w ramach Akademii LOTOS, kieruje się zasadami:

- dostępności: szkolenia są przeznaczone dla wszystkich grup pracowniczych,
- spójności: system szkoleń uwzględnia misję, strategię oraz długofalowe plany rozwojowe firmy, jest także powiązany z pozostałymi obszarami zarządzania zasobami ludzkimi,
- odpowiedzialności: za efekty szkoleń i rozwój odpowiadają wszyscy uczestnicy procesu, tj. najwyższe kierownictwo, kierownicy liniowi, Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
- ciągłości: planowanie rozwoju jest procesem ciągłym, powiązanym z wynikami ocen okresowych, ścieżkami kariery, planami sukcesji oraz programami rozwojowymi przeznaczonymi dla poszczególnych grup pracowników,
- elastyczności: planowanie i wdrażanie szkoleń jest powiązane z monitorowaniem zmieniającego się otoczenia zewnętrznego firmy oraz z pożądanymi zmianami kwalifikacji pracowników.

W 2011 r. stosowano następujące narzędzia ukierunkowane na rozwój pracowników:

- **Mapa umiejętności**: zbiór kluczowych kompetencji do realizacji poszczególnych procesów,
- **Kodeksy etyczne**: przyjęte standardy postępowania („Kodeks postępowania pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS", „Kodeks Menedżera", „Dekalog korporacyjny"),
- **System Okresowych Ocen Pracowników** (SOOP): ocena kompetencji pracowników, planowanie celów zawodowych i rozwojowych.

W 2011 r. Systemem Okresowej Oceny Pracowników objęci byli pracownicy Grupy LOTOS oraz spółek: LOTOS Paliwa, LOTOS Asfalt, LOTOS Oil, LOTOS Tank, LOTOS Kolej, LOTOS Ochrona, LOTOS Straż, LOTOS Lab, LOTOS Serwis, LOTOS Petrobaltic i LOTOS Parafiny.

W sumie ocenie okresowej podlegało 89,02% zatrudnionych w Grupie Kapitałowej LOTOS. Stopień realizacji oceny okresowej (liczba ocenionych w stosunku do liczby zatrudnionych) w poszczególnych spółkach w 2011 r. wynosił od 76% do 97%.

W ramach SOOP oceniane są kluczowe kompetencje, do których należą: dyspozycyjność, decyzyjność, kreatywność i innowacyjność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie zespołem, adaptacja do zmian, zarządzanie zmianą, jakość i wyniki pracy, jakość zarządzania. Ocenie podlega także realizacja celów i zadań na stanowisku pracy w okresie ostatniego roku oraz planowana jest ścieżka szkoleń i rozwoju na kolejny rok.

Programy szkoleniowe

Akademia LOTOS dla wszystkich, czyli Kalendarz szkoleń

Programy oraz harmonogram szkoleń realizowanych w ramach Kalendarza szkoleń Akademii LOTOS dostępne są dla wszystkich pracowników poprzez wewnętrzną sieć internetową. Kalendarz szkoleń obejmuje zagadnienia wynikające z analizy mapy umiejętności, wyników SOOP, planów rozwojowych pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych oraz uwzględnia potrzeby rozwojowe firmy.

W 2011 r. dbano o rozwój kompetencji indywidualnych pracowników, realizując następujące szkolenia:

1. Kreatywne myślenie i twórcze rozwiązywanie problemów,
2. Business English in Contracts,
3. Kooperacja i komunikacja w międzyfunkcyjnych zespołach zadaniowych,
4. Planowanie i organizacja pracy własnej – efektywność pracy,
5. Rozwój umiejętności prezentacji i wystąpień publicznych,
6. Współpraca w zespole,
7. Komunikacja dla kadry kierowniczej niższego i średniego szczebla,
8. Zarządzanie projektami,
9. Warsztaty motywacyjne dla kadry menadżerskiej,
10. Negocjacje – gra symulacyjna,
11. Komunikacja – gra symulacyjna,
12. Zachowania asertywne i reagowanie w sytuacjach konfliktowych,
13. Savoir-vivre w biznesie, czyli elegancja i klasa w kontaktach zawodowych,
14. Techniki pracy z informacją, szybkie czytanie,
15. Kierowanie zespołem pracowniczym,
16. Pakiet szkoleń Microsoft Office,
17. Efektywna komunikacja.

Akademia LOTOS „tailor-made", czyli szyta na miarę

Program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych pracowników - zapoznanie z wartościami oraz kulturą organizacyjną Grupy Kapitałowej LOTOS, kształtowanie pożądanych wzorców zachowań, skrócenie czasu potrzebnego do efektywnego wykonywania zadań, integracja z zespołem, obniżenie stresu związanego ze zmianą, wzrost zaangażowania pracownika oraz satysfakcji z nowego pracodawcy.

Seminaria dla kadry kierowniczej - ogólne poszerzanie kompetencji menadżerskich kadry kierowniczej. Tematy seminariów dotyczą m.in. aspektów strategicznych i ekonomicznych związanych z funkcjonowaniem firmy w zmieniającym się otoczeniu oraz prezentacji nowoczesnych metod i narzędzi zarządzania.

Program MISTRZ - opracowanie jednolitych metod doboru, a następnie przygotowania i szkolenia kandydatów na stanowiska mistrzów w zakładach produkcyjnych w związku z planowanymi w najbliższych latach wakatami na tych stanowiskach, związanymi z przejściami na emeryturę oraz wzrostem liczby instalacji w wyniku realizacji Programu 10+. Wyselekcjonowani pracownicy (36 osób) uczestniczyli w 2011 r. w następujących szkoleniach: Komunikacja, Kierowanie dla mistrzów, Zarządzanie zespołem produkcyjnym, Delegowanie zadań, Wyznaczenie celów pracownikom, Production Game, Asertywność i konflikty, Porozmawiajmy o trudnych sprawach, Coaching.

Szkoła Auditora – przygotowanie odpowiednio wyszkolonych i doświadczonych auditorów, którzy będą przeprowadzali audity w poszczególnych spółkach grupy kapitałowej w oparciu o najwyższe, jednolite standardy korporacyjne. W 2011 r. rozwijano kompetencje zarówno pracowników uczestniczących w I edycji Szkoły Auditora (2008 r.), jak i realizowano szkolenia dla nowo wybranych, przyszłych auditorów. Zorganizowano zajęcia z następujących zakresów tematycznych: Auditor Wewnętrzny Zintegrowanych Systemów Zarządzania, Warsztaty doskonalące dla auditorów wewnętrznych Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Auditor – Lider pozytywnych zmian, Audit Procesów, Skuteczna komunikacja jako warunek jakościowych zmian w organizacji, Audit wewnętrzny zorientowany na ryzyka biznesowe, Audit dostawców – auditowanie łańcucha dostaw.

Akademia LOTOS dzieli się wiedzą – wewnętrzne projekty szkoleniowe

Szkolenie Adaptacyjne - przeznaczone dla nowych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Odbywa się w ramach Programu Adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych, który funkcjonuje w firmie od 2007 r. Podczas szkolenia starsi stażem koledzy dzielą się wiedzą na temat kultury organizacyjnej, procesów i procedur oraz technologii przerobu ropy naftowej i pracy rafinerii.

Szkolenie podstawowe dla pracowników nowo zatrudnionych w obszarze produkcji – przekazywanie wiedzy technicznej i technologicznej niezbędnej do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku aparatowego. Podczas dwutygodniowego cyklu zajęć przeszkolona grupa trenerów wewnętrznych przekazuje wiedzę specjalistyczną z poszczególnych dziedzin. Szkolenie kończy egzamin pisemny.

System Okresowych Ocen Pracowniczych – szkolenia dla pracowników oceniających i podlegających rocznej ocenie, z wykorzystaniem wewnętrznej procedury, arkuszy ocen, systemu elektronicznego i ogólnych zasad prowadzenia rozmowy oceniającej.

Konferencja LOTOS 2011-2015 – omówienie kluczowych aspektów działalności segmentów: poszukiwawczo-wydobywczego, operacyjnego i handlowego w kontekście celów strategicznych firmy. W związku z przyjętą strategią Grupy Kapitałowej LOTOS, zostały przedstawione jej główne założenia wraz z kierunkami rozwoju firmy do 2020 r. Zagadnienia były prezentowane przez dyrektorów głównych obszarów funkcjonowania organizacji. W 2011 r. odbyły się trzy edycje konferencji, w których uczestniczyło ok. 700 pracowników.

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika wg struktury zatrudnienia w Grupie LOTOS

Kategoria zatrudnienia	2009 r.	2010 r.	2011 r.
Kierownicy wyższego szczebla	35,2	61,2	40,0
Kierownicy niższego szczebla	51,9	60,3	38,0
Administracja	38,7	29,6	30,7
Produkcja	10,3	12,6	13,2

Programy rozwoju umiejętności i kształcenia ustawicznego bez względu na wiek

Wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS, niezależnie od wieku oraz terminu planowanego przejścia na emeryturę, mają możliwość uczestniczenia w zdobywaniu i poszerzaniu wiedzy i uprawnień zawodowych oraz umiejętności ogólnorozwojowych w formie szkoleń wewnętrznych (Akademia LOTOS) oraz zewnętrznych. Podnoszenie umiejętności gwarantowane jest przez zapewnienie finansowania lub dofinansowania nauki, jak również w postaci udzielania płatnych zwolnień z pracy na czas dojazdu i udziału w zajęciach podnoszących kwalifikacje zawodowe, a także urlopów szkoleniowych.

Godny podkreślenia jest fakt, iż pracownicy z dłuższym stażem angażowani są do roli „opiekunów" młodszych kolegów, pełnią funkcję coachów wewnętrznych. W odniesieniu do pracowników zatrudnianych w obszarze produkcji coaching jest ukierunkowany na rozwój praktycznej wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia procesów produkcyjnych oraz na osiaganie lepszych wyników w pracy. Natomiast coaching skierowany do uczestników programów rozwojowych, prowadzony przez doświadczonych menadżerów, jest zorientowany na rozwój kariery zawodowej osoby coachowanej, w zgodzie z wyznawanymi w Grupie LOTOS wartościami.

Ponadto pracownicy grupy kapitałowej mają możliwość wcześniejszego zadeklarowania przejścia na emeryturę. Pracownicy, którzy w okresie dwóch lat przed dniem nabycia uprawnień emerytalnych, zdecydują się na zmianę umowy o pracę z czasu nieokreślonego na czas określony, mają zapewniony jednorazowy wzrost o 8,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wypłacanego na podstawie zmienionej umowy o pracę.

Pracownikom, w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy. Odprawa pieniężna może mieć wartość od jednomiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy do 15 lat do 500% podstawy wymiaru po przepracowaniu 35 lat.

Plany doskonalenia działalności w dziedzinie doskonalenia kwalifikacji pracowników

Plan krótko- i średniookresowy:

- Program Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS - wyselekcjonowanie i odpowiednie przygotowanie kadry rezerwowej, która w określonej perspektywie czasu mogłaby objąć stanowiska uznane za kluczowe w grupie kapitałowej. Program ma gwarantować realizację strategii biznesowej firmy poprzez zapewnienie ciągłości obsady kadrowej.

- Program MISTRZ - kontynuacja programu rekrutacyjno-szkoleniowego dla 36 uczestników, aparatowych procesów i instalacji, potencjalnych mistrzów. W kolejnym już roku trwania Programu przewidziana jest tzw. część merytoryczna, pozwalająca uzupełnić/nabyć niezbędną wiedzę w obszarze funkcjonowania produkcji. Uzupełnieniem będą szkolenia indywidualne, dobrane do potrzeb poszczególnych uczestników, np. rozwijające asertywność czy odporność na stres, studia uzupełniające lub specjalistyczne studia podyplomowe.
- Cykl szkoleń wzmacniających umiejętności zarządcze w zespołach produkcyjnych dla doświadczonych pracowników produkcji na stanowiskach mistrzów (pełniących tę funkcję od wielu lat).
- Wdrożenie modelu przywództwa zespołowego STL® dla kadry kierowniczej Grupy LOTOS. Zwiększenie efektywności pracy zespołów pracowniczych poprzez rozwój kompetencji przywódczych w kolejnym, po cyklu szkoleń z przywództwa sytuacyjnego SL II®, licencjonowanym szkoleniu, przygotowanym w oparciu o prace zespołu Kena Blancharda.
- Przeciwdziałanie mobbingowi w pracy zawodowej - szkolenie e-learningowe.
- Szkoła Auditora – kontynuacja szkoleń w celu stworzenia jednolitych standardów w zakresie auditowania w Grupie Kapitałowej LOTOS.
- Seminaria dla Kadry Kierowniczej – kontynuacja inicjatyw rozwojowych skierowanych dla kadry kierowniczej poprzez organizację kolejnych seminariów m.in.: „Przywództwo XXI wieku" lub „Pełna MOC – efektywność osobista i zawodowa".
- Kontynuacja szkoleń dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS w ramach Kalendarza szkoleń Akademii LOTOS.

Ponadto corocznie w grupie kapitałowej, na podstawie przeprowadzonej oceny okresowej pracowników (SOOP), powstaje **Plan szkoleń pracowników w ujęciu budżetowym** na kolejny rok. Obejmuje on m.in. szkolenia obligatoryjne, szkolenia związane z nabyciem wymaganych na danym stanowisku pracy uprawnień (np. uprawnienia energetyczne, elektryczne, dla manewrowych, operatorów suwnic i dźwigów, monterów rusztowań, do napełniania zbiorników substancjami niebezpiecznymi wg przepisów ADR i RID), szkolenia związane z nowymi zadaniami lub zmianą obowiązujących przepisów (prawo, ekonomia, ochrona środowiska, handel, finanse, technika, technologia), szkolenia językowe, szkolenia systemowe (wg: PN-EN ISO 9001:2009 - Systemy zarządzania jakością, PN-EN ISO 14001:2005 - Systemy zarządzania środowiskowego, PN-N-18001:2004 - Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy), branżowe konferencje krajowe i zagraniczne oraz seminaria.

Zobacz także:

Praktyki dotyczące inwestycji i zamówień **Przeciwdziałanie nadużyciom**

Różnorodność i równość szans

W 2010 r. Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie wprowadziła do „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW" zapis: „GPW rekomenduje spółkom publicznym i ich akcjonariuszom, by zapewniały one zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach, wzmacniając w ten sposób kreatywność i innowacyjność w prowadzonej przez spółki działalności gospodarczej". Grupa LOTOS, jako spółka giełdowa podziela przekonanie o tym, że różnorodność w zatrudnieniu może być czynnikiem zwiększającym konkurencyjność firmy i wzmacniającym szanse jej rozwoju. Zróżnicowanie ze względu na płeć nie zawsze jednak może być kluczowym czynnikiem podejmowania decyzji kadrowych. Dzieje się tak w przypadku branży reprezentowanej przez Grupę LOTOS. Spółka zarządza rafinerią w Gdańsku. Specyfika działalności przedsiębiorstwa powoduje, iż wiele z zatrudnionych osób to inżynierowie, specjaliści technologii wydobycia i przerobu węglowodorów. Nie tylko w Polsce, ale i na świecie w tym segmencie gospodarki dominują mężczyźni. Potwierdza to także ich przewaga wśród studentów kierunków inżynieryjnych w kraju. Tendencja ta jest widoczna w strukturze zatrudnienia w koncernie. Kobiety są liczniej reprezentowane w sferze administracji, ustępując liczbowo miejsca mężczyznom w sferze produkcji i technologii. Dzieje się tak, mimo stosowania polityki równych szans w procesie rekrutacji.

Skład organów nadzorczych oraz zarządzających Grupy LOTOS według podziału ze względu na kryterium wieku i płci przedstawiają zaprezentowane poniżej zestawienia.

Wyszczególnienie	Razem 31.12.2011 r.	Udział procentowy
do 30 lat		
Rada Nadzorcza	0	0
30 - 50 lat		
Rada Nadzorcza	5	83,33
powyżej 50 lat		
Rada Nadzorcza	1	16,67

Kategoria	Liczebność	Procent ogółu
do 30 lat		
Zarząd	0	0,00
Kadra kierownicza wyższego szczebla	0	0,00
Kadra kierownicza niższego szczebla	2	0,15
Administracja	76	5,72
Produkcja	117	8,80
Razem:	**195**	**14,67**
30 - 50 lat		
Zarząd	1	0,08
Kadra kierownicza wyższego szczebla	28	2,11
Kadra kierownicza niższego szczebla	83	6,25
Administracja	365	27,46
Produkcja	285	21,44
Razem:	**762**	**57,34**

powyżej 50 lat

Zarząd	3	0,23
Kadra kierownicza wyższego szczebla	13	0,98
Kadra kierownicza niższego szczebla	41	3,09
Administracja	166	12,49
Produkcja	149	11,21
Razem:	372	27,99

Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet według zajmowanego w Grupie LOTOS stanowiska przedstawia się następująco:

Wynagrodzenia zasadnicze wg płci w Grupie LOTOS
stan na 31.12. 2011 r.

Kategoria zatrudnienia	Kobiety		Mężczyźni		Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do podstawowego wynagrodzenia kobiet
	Liczebność	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Liczebność	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	
Rada Nadzorcza	1	3.454	5	3.454	100%
Zarząd	0	-	4	20.728	-
Kadra kierownicza wyższego szczebla	7	17.000	34	13.063	77%
Kadra kierownicza niższego szczebla	41	5.748	85	7.000	122%
Administracja	355	2.400	252	3.490	145%
Produkcja	1	3.818	550	3.000	79%
Relacja wynagrodzenia minimalnego:		**2.400**		**3.000**	**125%**

Grupa LOTOS stara się oferować pracownikom atrakcyjne stawki wynagrodzenia zasadniczego. Jednocześnie firma musi uwzględniać specyfikę danego rynku pracy oraz wewnętrzne uwarunkowania Spółki. W 2011 r. relacja minimalnego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn wynosiła 125%, z korzyścią dla mężczyzn. Największe dysproporcje występują w Centrum Finansowo-Księgowym. Jest to samofinansująca się jednostka w obszarze administracji, która musi uwzględniać wpływ kosztów pracy na swoją rentowność. W 2011 r. w Centrum Finansowo-Księgowym zatrudniono kilka nowych pracownic na stanowisko młodszego księgowego - na zastępstwa w związku z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi. Stanowiska te wiążą się z niższymi wymaganiami kompetencyjnymi, niższym wykształceniem, a przez to i niższym wynagrodzeniem. Czasowe umowy o pracę „na zastępstwo" są przyczyną niższych wynagrodzeń kobiet w obszarze administracji.

Zobacz także:

Skład Zarządu **Skład Rady Nadzorczej**

Wpływ na społeczeństwo

Spółka wnosi wkład w sferę bezpieczeństwa w ruchu drogowym, wyrównywania różnic społecznych, ochrony środowiska i ekologii.

Strategia społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS jest ukierunkowana na optymalne wykorzystanie zasobów i kompetencji organizacji na rzecz wytwarzania wartości ekonomicznych i społecznych, z korzyścią dla firmy i jej otoczenia. W celu zapewnienia jej skutecznej realizacji zawarte w strategii kwestie społeczne, środowiskowe, etyczne oraz wynikające z praw człowieka zostały zintegrowane z podstawową działalnością i strategią biznesową przedsiębiorstwa.

Celem Grupy Kapitałowej LOTOS w obszarze społecznej odpowiedzialności jest systemowe i aktywne podejście do problemów występujących w jej społecznym otoczeniu oraz powiązanie realizowanych celów biznesowych z istotnymi kwestiami społecznymi i środowiskowymi. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa przejawia się prowadzeniem działalności produkcyjnej w sposób zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju, zapewniający niedopuszczanie do degradacji kapitału przyrodniczego i społecznego w otoczeniu przedsiębiorstwa.

Strategiczne podejście do społecznej odpowiedzialności przyczynia się do:

- umacniania pozycji grupy kapitałowej w otoczeniu konkurencyjnym,
- wzrostu zaangażowania interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych,
- właściwego identyfikowania i ograniczania ryzyka społecznego i środowiskowego w działalności organizacji,
- przeciwdziałania istotnym problemom i wyzwaniom zidentyfikowanym w otoczeniu firmy.

Przy podejmowaniu decyzji w kwestiach biznesowych, podmioty grupy kapitałowej uwzględniają również swój pośredni wpływ na społeczności lokalne oraz na rozwój regionów kraju, w których prowadzą działalność. Dotyczy to w szczególności odpowiedzialnych relacji z kontrahentami, w tym reprezentującymi małe i średnie przedsiębiorstwa, spełniającymi ważne funkcje na lokalnych rynkach. Koncern stara się także aktywnie wpływać na jakość kształcenia zawodowego w odniesieniu do dyscyplin, które w najbliższych latach będą stanowiły o innowacyjnym i dynamicznym rozwoju nie tylko Grupy Kapitałowej LOTOS, ale i pozostałych przedsiębiorstw z branży.

Dobre wyniki finansowe, osiągnięte w 2011 r. dzięki wykorzystaniu większych zdolności instalacji Programu 10+, zwiększonemu przerobowi surowca oraz wzrostowi sprzedaży, pozwoliły zrealizować także założone na ten okres inwestycje na rzecz społeczeństwa i środowiska naturalnego. Biorąc pod uwagę trudną sytuację na europejskich rynkach finansowych, mogącą skutkować pogorszeniem koniunktury gospodarczej na rynku polskim, oraz mając na celu realizację bezpiecznego rozwoju grupy kapitałowej, Grupa LOTOS rozpoczęła z początkiem 2012 r. realizację Programu Optymalnej Ekspansji. W ramach programu przewidziano uruchomienie szeregu projektów poprawiających efektywność funkcjonowania koncernu, m.in. w obszarze działalności sponsoringowej. Działania te mają przyczynić się do zapewnienia optymalnych i zrównoważonych warunków rozwoju, z uwzględnieniem pośredniego wpływu finansowego przedsiębiorstwa na jego interesariuszy.

Dotychczasowe zaangażowanie Grupy Kapitałowej LOTOS w istotne kwestie społeczne i środowiskowe, jak również skala i charakter wywieranego na wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy wpływu ekonomicznego zarówno w wymiarze lokalnym, jak i ogólnokrajowym wynikają ze Strategii społecznej odpowiedzialności na lata 2008-2012. W związku z dobiegającym końca okresem obowiązywania dokumentu, przyjętego przez Zarząd Grupy LOTOS w 2008 r., w 2011 r.

rozpoczęto prace zmierzające do zweryfikowania przyjętych przed czterema laty celów w zakresie społecznego, środowiskowego i gospodarczego wpływu organizacji.

Do głównych przesłanek skłaniających do zaktualizowania dotychczasowej strategii należało przyjęcie przez organy Spółki strategii biznesowej na lata 2011-2015 wraz z kierunkami rozwoju do 2020 r. i wynikająca z tego potrzeba wsparcia kluczowych procesów biznesowych adekwatnymi działaniami z dziedziny społecznej odpowiedzialności biznesu, jak również zakończenie inwestycji Programu 10+ i zidentyfikowane w toku jej realizacji nowe wyzwania związane ze zrównoważonym rozwojem. Znaczny okres obowiązywania dotychczasowej strategii spowodował także konieczność dokonania weryfikacji przyjętych założeń w oparciu o analizę efektywności i skuteczności podjętych w tym czasie działań w odniesieniu do wewnętrznych dokonań organizacji oraz zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych. Chcieliśmy także dostosować podejmowane przez nas działania do nowych trendów i kierunków rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w Polsce i całej Unii Europejskiej.

Prace nad aktualizacją strategii rozpoczęliśmy w połowie 2011 r. Nasz system zarządzania obszarem społecznej odpowiedzialności zakłada, iż raz w roku poddajemy ocenie zrealizowane i planowane działania w tym obszarze podczas spotkania kadry zarządzającej całej grupy kapitałowej. Inicjatywa nosi nazwę „Dzień z CSR" i gromadzi około 90 menadżerów odpowiedzialnych za wszystkie kluczowe obszary działalności przedsiębiorstwa. W połowie 2011 r. kadra przystąpiła do określenia celów kluczowych i operacyjnych w dziedzinie społecznej odpowiedzialności w odniesieniu do nowej perspektywy, czyli lat 2012-2015. Cele te były następnie pogłębiane i wzbogacane podczas trwających 80 godzin warsztatów strategicznych z udziałem specjalistów grupy kapitałowej. Niezwykle ważne było dla nas przy tym poznanie oczekiwań zewnętrznych interesariuszy. Przeprowadziliśmy w tym celu serię badań opinii, a także sesję konsultacyjną z szeroką reprezentacją najważniejszych dla organizacji grup interesariuszy – przedstawicieli organizacji pozarządowych, administracji państwowej różnych szczebli, środowiska naukowego i biznesowego.

Uzyskane w toku konsultacji informacje pozwoliły nam lepiej poznać wyzwania i problemy, jakie występują w społecznym otoczeniu firmy. Jednocześnie staraliśmy się interesariuszom przedstawić uwarunkowania naszej działalności biznesowej i wynikające z nich możliwości finansowe i organizacyjne w odniesieniu do kluczowych kwestii społecznych i środowiskowych. Dzięki uwzględnieniu w toku naszych prac obu wymienionych perspektyw liczymy, że strategia społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS do roku 2015 przyczyni się do optymalnego wykorzystania kompetencji firmy, dzięki którym możemy skutecznie odpowiadać na potrzeby otoczenia.

Jowita Twardowska – Dyrektor ds. Komunikacji i CSR Grupy LOTOS

Znaczące wsparcie finansowe uzyskane od państwa

Grupa LOTOS	**2009 r.**	**2010 r.**	**2011 r.**
			tys. zł
Dotacje otrzymane	5.908	-	5.206
Dotacje rozliczone	-	-	433
Wartość bilansowa dotacji na koniec roku [1]	25.276	25.275	23.580
Grupa Kapitałowa LOTOS	**2009 r.**	**2010 r.**	**2011 r.**
			tys. zł
Dotacje otrzymane	5.908	791	7.431
Dotacje rozliczone	744	1.122	1.654
Wartość bilansowa dotacji na koniec roku [2]	40.343	40.012	39.321

[1] Nieodpłatnie otrzymane licencje.
[2] W tym głównie nieodpłatnie otrzymane licencje oraz dotacje z EkoFunduszu na wykorzystanie gazu odpadowego z morskiej kopalni ropy naftowej do celów grzewczych.

Grupa Kapitałowa LOTOS w okresie roku zakończonego 31 grudnia 2011 r. dokonała odpisu z tytułu utraty wartości nakładów, w tym nieodpłatnie otrzymanych licencji w kwocie 6.468 tys. zł (opisane w Nocie 17 Dodatkowych informacji i objaśnień do Skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej LOTOS za rok zakończony 31 grudnia 2011 r. Link→ (http://raportroczny.lotos.pl/dane-finansowe/skonsolidowane-sprawozdanie-finansowe/dodatkowe-informacje-i-objasnienia/17.-rzeczowe-aktywa-trwale-oraz-srodki-trwale-w-budowie/)).

W okresie do 30 kwietnia 2011 r. Grupa LOTOS była beneficjentem ulg państwowych, wspierających stosowanie biokomponentów, realizowanych w zakresie akcyzy i opłaty paliwowej w formie tzw. ulgi biokomponentowej, wynikającej z następujących aktów prawnych:

- Ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym (Dz. U. z 2009 r. Nr 3, poz.11 z późn. zm.) - art. 89 ust. 1 pkt 3, 7, 8;

- Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 24 lutego 2009 r. w sprawie zwolnień od podatku akcyzowego (Dz. U. z 2009 r. Nr 32, poz. 228) - § 11;

- Ustawy z dnia 27 października 1994 r. o autostradach płatnych oraz o Krajowym Funduszu Drogowym (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2571, z późn. zm.) - art. 37h.

Zgodnie z przytoczonymi przepisami, zatwierdzonymi decyzją (notyfikacją) Komisji Europejskiej, polskie władze w zakresie akcyzy i opłaty paliwowej stosowały dwa mechanizmy wsparcia finansowego: obniżkę podatku akcyzowego i zwolnienie z opłaty paliwowej. Pomoc publiczna wynikająca ze wspomnianych przepisów została zatwierdzona decyzją Komisji Europejskiej nr N 57/08 z 18 września 2009 r. w sprawie zezwolenia na pomoc operacyjną państwa w zakresie biopaliw. Zgoda Komisji Europejskiej na stosowanie ulgi biokomponentowej wygasła 30 kwietnia 2011 r.

W okresie do 30 kwietnia 2011 r. Grupa Kapitałowa LOTOS (spółka LOTOS Biopaliwa) była beneficjentem ulgi z tytułu produkcji biokomponentów, która wynikała z Ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 74, poz. 397 t.j.) – art. 19a. Pomoc publiczna wynikająca z przytoczonych przepisów została zatwierdzona decyzją Komisji Europejskiej nr N 57/08 z 18 września 2009 r. w sprawie zezwolenia na pomoc operacyjną państwa w zakresie biopaliw. Ulga umożliwiała producentom biopaliw odliczanie od należnego podatku dochodowego kwoty stanowiącej maksymalnie 19% nadwyżki wartości wytworzonych biopaliw nad wartością wytworzonych paliw ciekłych o tej samej wartości kalorycznej, obliczonych według cen średnich. Zgoda Komisji Europejskiej na stosowanie ulgi wygasła 30 kwietnia 2011 r. Nierozliczona kwota ulgi jest rozliczana w bieżących zaliczkach na podatek dochodowy od osób prawnych.

LOTOS Asfalt prowadzi działalność na terenie Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN na podstawie Zezwolenia Nr 158/ARP S.A./2008 z 23 stycznia 2008 r. Zezwolenie zostało udzielone do 15 listopada 2017 r. W związku z inwestycją realizowaną na terenie Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej spółce przysługuje prawo do skorzystania z ulgi, polegającej na możliwości pomniejszenia należnego podatku dochodowego o kwotę nie przekraczającą 50% poniesionych w Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej nakładów inwestycyjnych.

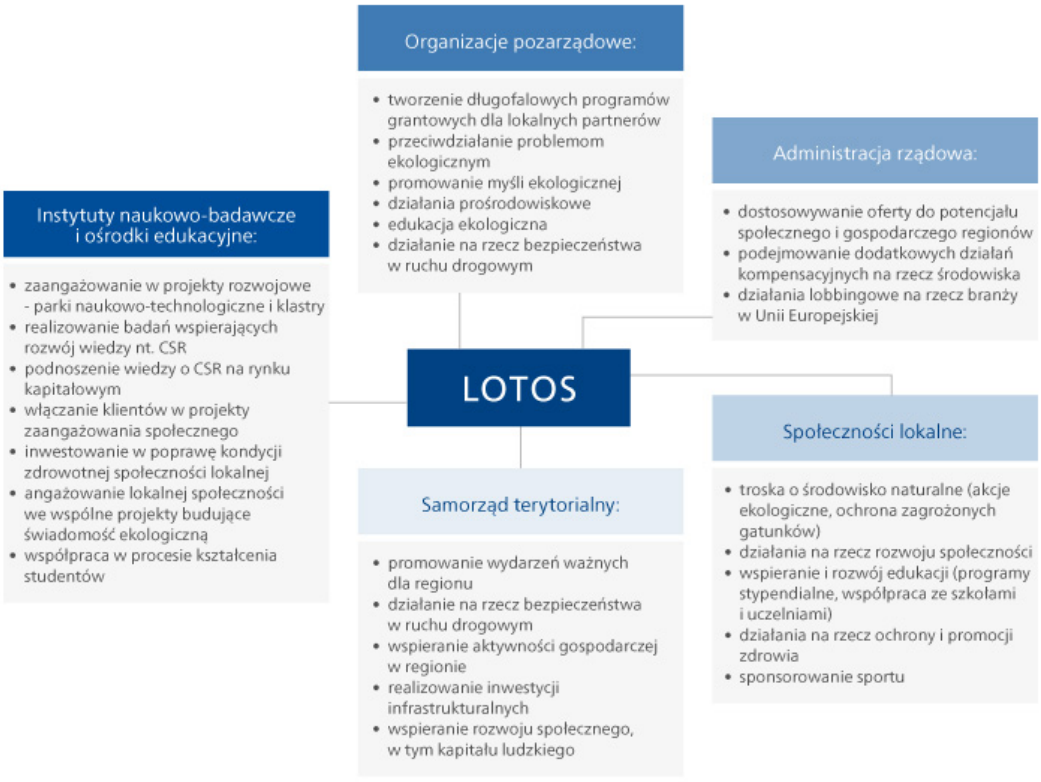
Zobacz także:

Deklaracje **Grupa LOTOS w RESPECT Index** **Wywiad z Prezesem Zarządu**

Relacje ze społecznością lokalną

W 2011 r. Grupa LOTOS przeprowadziła szerokie badania opinii oraz konsultacje z reprezentantami kluczowych grup interesariuszy, ze szczególnym uwzględnieniem członków lokalnych społeczności z terenów, w których zlokalizowane są główne zakłady produkcyjne grupy kapitałowej, tj. z Gdańska, Czechowic-Dziedzic oraz Jasła. W każdej z wymienionych lokalizacji prowadzi działalność po kilka podmiotów Grupy Kapitałowej LOTOS, włącznie z rafinerią Grupy LOTOS w Gdańsku i byłymi rafineriami na południu Polski, a obecnie spółkami: LOTOS Czechowice i LOTOS Jasło.

W toku konsultacji z interesariuszami, wśród których obok mieszkańców bezpośrednich okolic obiektów należących do Grupy Kapitałowej LOTOS, znaleźli się także m.in. mieszkańcy kluczowych gmin i województw, przedstawiciele organizacji pozarządowych, samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, administracji państwowej oraz ośrodków naukowo-badawczych i edukacyjnych, Spółka zidentyfikowała podstawowe obszary zaangażowania, na których – w opinii interesariuszy – powinna skupiać swoje wysiłki.



Uzyskane wyniki posłużyły Spółce do dokonania ewaluacji dotychczasowych kierunków działań. W toku warsztatów strategicznych, jakie przeprowadzono w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2011 r.,
określono kompetencje przedsiębiorstwa w następujących obszarach życia społecznego:

- **bezpieczeństwo w ruchu drogowym, na które koncern oddziałuje zarówno jakością swoich produktów, jak i kompleksowymi programami edukacyjnymi,**
- **wyrównywanie różnic społecznych oraz przeciwdziałanie wykluczeniu, szczególnie wśród dzieci i młodzieży, do których koncern adresuje pomoc stypendialną oraz projekty edukacyjne z dziedziny ekologii i wychowania poprzez kształcenie umiejętności sportowych,**
- **ochrona środowiska i ekologia, zwłaszcza w obszarze ochrony bioróżnorodności Morza Bałtyckiego z uwagi na nadmorskie położenie rafinerii koncernu oraz w odniesieniu do cennych przyrodniczo terenów znajdujących się w bezpośrednim sąsiedztwie spółek Grupy Kapitałowej LOTOS.**

O strategicznych kierunkach zaangażowania społecznego w Grupie Kapitałowej LOTOS decyduje Zarząd Grupy LOTOS. Bezpośrednio do niego raportuje pion Dyrektora ds. Komunikacji i CSR wyodrębniony w strukturze organizacyjnej Grupy LOTOS. Obecnie działania realizowane są zgodnie ze strategią, która została uchwalona w 2008 r. W 2012 r. planowane jest przyjęcie nowej perspektywy dla społecznego obszaru działalności, zgodnej z obwiązującą strategią biznesową

przedsiębiorstwa, tj. do 2015 r.

W obszarach, w których Grupa Kapitałowa LOTOS wykorzystuje swoje kompetencje w celu przeciwdziałania istotnym problemom społecznym i środowiskowym, zrealizowano w 2011 r. szereg działań, z których wiele ma charakter programowy i jest systematycznie rozwijanych już od kilku lat.

27 czerwca 2011 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Grupy LOTOS podjęło uchwałę w sprawie podziału zysku netto za 2010 r. Zgodnie z treścią uchwały część zysku netto Grupy LOTOS w kwocie 1.500 tys. zł zostało skierowane na fundusz celowy przeznaczony na finansowanie przez Grupę LOTOS przedsięwzięć społecznych, związanych m.in. z ochroną i promocją zdrowia.
Łączna kwota darowizn przekazanych przez Grupę LOTOS beneficjentom spoza Spółki w 2011 r. wyniosła 706 tys. zł. W 2010 r. była to kwota 1.240 tys. zł. Łączna kwota darowizn przekazanych przez Grupę Kapitałową LOTOS zewnętrznym beneficjentom w 2011 r. wyniosła 837 tys. zł. W 2010 r. było to 1.485 tys. zł.

Grupa LOTOS udziela wsparcia w formie darowizn ze środków funduszu celowego także pracownikom i ich rodzinom oraz emerytom i rencistom grupy kapitałowej, dotkniętym poważnymi problemami zdrowotnymi. W 2011 r. przekazano darowizny siedmiu pracownikom na łączną kwotę 93,4 tys. zł.

Odpowiedzialność za jakość życia w otoczeniu zakładów należących do Grupy Kapitałowej LOTOS to cecha wyróżniająca nasze podejście do problemów społecznych.

Katarzyna Sikorska
Szef Biura Sponsoringu, Spraw Społecznych i CSR Grupy LOTOS

Odpowiedzialność za jakość życia w otoczeniu zakładów należących do Grupy Kapitałowej LOTOS to cecha wyróżniająca nasze podejście do problemów społecznych. Prowadzimy działalność z poszanowaniem i uwzględnieniem zarówno potrzeb społeczności lokalnych, jak i najistotniejszych wyzwań społecznych i środowiskowych występujących na terenie naszego oddziaływania. Bliskie jest nam przyjęte w Unii Europejskiej myślenie o społecznej odpowiedzialności biznesu, jako o odpowiedzialności przedsiębiorstwa za jego wpływ na społeczeństwo.

Wnoszenie pozytywnego wkładu na rzecz społeczeństwa stanowi jedną z kluczowych przesłanek naszej strategii CSR. Jednak już sam fakt, iż czynimy to zgodnie z wytycznymi strategii, świadczy o tym, że nasze działania są wyraźnie ukierunkowane, skupione na pewnych grupach zagadnień uwarunkowanych kompetencjami przedsiębiorstwa. Przez kompetencje rozumiemy posiadanie przez organizację umiejętności łączenia wiedzy eksperckiej ludzi i zasobów w celu realizacji zamierzeń strategii. Wiedza o różnych aspektach społecznych i środowiskowych w otoczeniu Grupy Kapitałowej LOTOS, a także potencjał ludzki, technologiczny i organizacyjny firmy to czynniki, które nie tylko kształtują nasze kompetencje, ale w znacznym stopniu wpływają na decyzje o kierunkach i charakterze naszego społecznego zaangażowania. Zgodnie z przyjętą przez Zarząd Grupy LOTOS strategią społecznej odpowiedzialności firma koncentruje swoje wysiłki na tych obszarach życia, których dotykają problemy lub wyzwania istotne nie tylko dla członków danej społeczności, ale i dla działalności przedsiębiorstwa. Dzięki tej specyficznej wspólnocie celów nasza firma ma szansę wnieść rzeczywisty wkład w rozwój społeczny.

Nasza strategia CSR stanowi odpowiedź firmy na zidentyfikowane w jej otoczeniu problemy i wynika z przekonania, że dzięki podjętym wysiłkom mamy szansę im zaradzić lub przeciwdziałać ich dalszemu pogłębianiu. Staramy się jednocześnie maksymalizować skalę pozytywnego oddziaływania poprzez jak najlepsze wykorzystanie naszych kompetencji i wiedzy wyniesionej ze współpracy z partnerami społecznymi, którzy specjalizują się w konkretnych kwestiach społecznych i środowiskowych.

Grupa Kapitałowa LOTOS angażuje się w trzy kluczowe obszary, tj. bezpieczeństwo w ruchu drogowym (BRD), wyrównywanie różnic społecznych i przeciwdziałanie wykluczeniu oraz ochronę środowiska i ekologię.
Wysoki poziom zagrożeń w ruchu drogowym jest poważnym problemem społecznym nie tylko w Polsce, ale i na świecie. Świadoma istoty wynikających z tego faktu konsekwencji, Grupa LOTOS w 2009 r. została sygnatariuszem Europejskiej Karty Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego – inicjatywy Komisji Europejskiej. Spółka, jako koncern naftowy, który dostarcza na rynek najwyższej jakości paliwa i asfalty, przyczynia się do poprawy jakości jazdy po polskich drogach. Przedsiębiorstwo jest predestynowane do włączenia się w przeciwdziałanie wypadkom, co czyni nie tylko oddziałując jakością swoich produktów, ale i kompleksowymi działaniami edukacyjnym ujętymi w ramy Akademii Bezpieczeństwa LOTOS. Kluczowym projektem Akademii jest program „LOTOS – Bezpieczna droga do szkoły", ukierunkowany na problemy bezpieczeństwa najmłodszych użytkowników dróg – dzieci w wieku wczesnoszkolnym, a także ich rodziców i opiekunów. Pierwsze działania z tego zakresu podjęto w Grupie Kapitałowej LOTOS już w 1998 r. Każdego roku koncern na terenie swego oddziaływania, tj. w województwie pomorskim oraz w powiatach: Czechowice–Dziedzice i Jasło, gdzie są zlokalizowane spółki grupy kapitałowej, obejmuje kompleksową edukacją setki uczestników programu. Korzysta przy tym ze wsparcia Policji oraz ekspertów BRD.

Drugim obszarem zagadnień, na których koncentruje się strategia CSR Grupy Kapitałowej LOTOS, jest wyrównywanie różnic społecznych i przeciwdziałanie wykluczeniu, szczególnie wśród dzieci i młodzieży, do których firma adresuje zróżnicowane

formy wsparcia. O wyborze najbardziej skutecznej i adekwatnej do potrzeb decyduje nasze rozeznanie rzeczywistych problemów, które zawdzięczamy bliskości i dobrym relacjom z lokalnymi społecznościami w otoczeniu zakładów grupy kapitałowej. Specjalnie do tej grupy mieszkańców Spółka kieruje projekty w ramach autorskiego programu społecznego „Dobry Sąsiad". Społeczności w bliskości naszych zakładów borykają się z różnymi problemami, mającymi swe podłoże często w niższym statusie społecznym, czy nawet pewnego rodzaju patologiach. Dlatego wiele wagi przykładamy do poprawy jakości życia tych ludzi, a zwłaszcza dzieci i młodzieży, którym staramy się stworzyć lepsze warunki rozwoju. To dla nas szczególnie ważne, gdyż wartością LOTOSU jest otwarcie na przyszłość, o której kształcie decydować będą wkrótce właśnie ci młodzi ludzie w naszym otoczeniu. Chcemy sprawić, by ich przyszłość była jak najlepsza. Realizujemy ten cel w różny sposób. Organizujemy letni i zimowy wypoczynek dzieciom z najbardziej potrzebujących rodzin, inicjujemy zajęcia poświęcone kształtowaniu świadomości ekologicznej, wspieramy powstawanie nowoczesnej infrastruktury sportowej, dzięki której dzieci mogą rozwijać swoje pasje i zainteresowania, co ma szanse przynieść wiele pozytywnych efektów w przyszłości. Dzięki współpracy z Caritas Polska realizujemy także program stypendialny „Skrzydła z Grupą LOTOS", skierowany do uzdolnionej młodzieży z niezamożnych rodzin.

Kolejnym kluczowym zagadnieniem jest ochrona środowiska, a swe kompetencje realizujemy zwłaszcza w obszarze ochrony bioróżnorodności Morza Bałtyckiego. Wynika to z nadmorskiego położenia rafinerii Grupy LOTOS. Wspólnie z partnerami: Fundacją Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego oraz Stacją Morską UG w Helu działamy na rzecz ochrony ginących gatunków fauny i flory Bałtyku, w tym niezwykle rzadkich morświnów, ale swoją uwagę koncentrujemy także na kształtowaniu świadomości ekologicznej mieszkańców i turystów odwiedzających Pomorze. Realizujemy w tym celu liczne kampanie informacyjne i edukacyjne. Podobne działania podejmujemy także w odniesieniu do cennych przyrodniczo terenów znajdujących się w sąsiedztwie spółek Grupy Kapitałowej LOTOS, ze szczególnym uwzględnieniem terenów NATURA 2000 oraz rezerwatów zwierząt. Koncern identyfikuje swoje kompetencje w tym zakresie w związku z wysokim poziomem wiedzy eksperckiej, jaki mają nasi specjaliści, co wynika z priorytetowego podejścia do kwestii środowiskowych na terenach zakładów. Nasze instalacje spełniają rygorystyczne wymogi w tym zakresie, a normy jakościowe przewidziane dla poszczególnych grup produktów oraz procesów produkcji przekraczają wielkości obowiązujące w Unii Europejskiej. Ciągłe doskonalenie firmy w tym zakresie wzmacnia naszą wrażliwość na problemy ochrony środowiska i pozwala kompetentnie dobierać projekty społeczne charakteryzujące się najwyższą skutecznością.

Tym, co szczególnie charakteryzuje nasze podejście do wspomnianych obszarów aktywności prospołecznej, jest konsekwencja i długofalowość zaangażowania. Tego rodzaju inicjatywy przyczyniają się do powstania nowej jakości w relacjach między przedsiębiorstwem i społeczeństwem. Budując społeczne zaufanie do firmy, stwarzamy solidne fundamenty dla realizacji jej celów biznesowych. Zaś wkład, jaki wnosimy w życie społeczne w regionach naszego oddziaływania, przynosi rozwiązania korzystne dla kluczowych interesariuszy Grupy Kapitałowej LOTOS.

Katarzyna Sikorska
– Szef Biura Sponsoringu, Spraw Społecznych i CSR Grupy LOTOS

Bezpieczeństwo w ruchu drogowym

Grupa LOTOS w sposób priorytetowy traktuje swoje zaangażowanie w podnoszenie poziomu bezpieczeństwa w ruchu drogowym (BRD). Specjalnie w tym celu powołała Akademię Bezpieczeństwa LOTOS - program ukierunkowany przede wszystkim na zapobieganie wypadkom drogowym z udziałem dzieci poprzez działania edukacyjne i propagowanie zasad bezpieczeństwa w ruchu drogowym wśród dzieci i dorosłych. Do działań zrealizowanych w ramach Akademii w 2011 r. należy zaliczyć m.in. kolejną edycję programu „LOTOS - Bezpieczna droga do szkoły" oraz konkurs plastyczny „Uwolnić odblaski".

„LOTOS - Bezpieczna droga do szkoły" to społeczny program edukacyjno-prewencyjny realizowany we współpracy z Policją i ekspertami BRD, którego celem jest zapobieganie wypadkom drogowym z udziałem dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Działanie skierowane jest do pierwszoklasistów szkół podstawowych i ma na celu zwrócenie ich uwagi na zagadnienia dotyczące bezpiecznego korzystania z dróg zarówno przez pieszych, jak i zmotoryzowanych członków społeczeństwa, np. ich rodziców. Celem projektu jest także kształtowanie właściwych zachowań i postaw podczas poruszania się po drodze. Wysoki wskaźnik wypadków drogowych, to istotny problem społeczny w Polsce. Grupą szczególnie narażoną na niebezpieczeństwo są piesi, czyli najmniej chronieni uczestnicy ruchu drogowego. W ramach programu prowadzone są przez policjantów i instruktorów zajęcia, podczas których na początku każdego roku szkolnego omawia się zasady bezpiecznego poruszania się po drogach oraz rozpoznawania odpowiednich miejsc do zabawy. Wszyscy uczestnicy zajęć otrzymują, ufundowane przez koncern, elementy odblaskowe i specjalnie opracowane pakiety edukacyjne.

Program realizowany jest na terenie funkcjonowania wybranych podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LOTOS, tj. w województwie pomorskim oraz powiatach znajdujących się w bezpośrednim oddziaływaniu spółek LOTOS Czechowice i LOTOS Jasło. Najdłuższą tradycję działania te mają w Jaśle, gdzie zostały zapoczątkowane w 1998 r. W województwie pomorskim program realizowany jest od 2001 r., zaś w Czechowicach od 2004 r.

W roku szkolnym 2010/2011 Grupa LOTOS łącznie przekazała 13.000 odblasków i tyle samo zestawów edukacyjnych. Przez ostatnie 5 lat uczestniczący w programie uczniowie otrzymali ok. 61.000 odblasków i 38.000 pakietów BRD. Programem objęto w tym czasie 61.000 dzieci.

Konkurs „Uwolnić Odblaski” jest integralnym elementem Akademii Bezpieczeństwa LOTOS, adresowanym do uczniów klas pierwszych szkół podstawowych, szczególnie do uczestników programu „LOTOS – Bezpieczna droga do szkoły”. Ma na celu zwrócenie uwagi dzieci na zagrożenia, z jakimi mogą się spotkać w ruchu drogowym oraz służy wyrobieniu nawyku noszenia elementów odblaskowych, które zmniejszają ryzyko wypadków. Statystyki policyjne wskazują, że najwięcej dzieci jest ofiarami wypadków drogowych podczas wakacji. W 2010 r. tylko na Pomorzu – jak wynika z raportu Komendy Głównej Policji - doszło do 354 wypadków z udziałem dzieci. W ten sposób województwo pomorskie, gdzie Grupa LOTOS ma swoją główną siedzibę, niestety znalazło się w pierwszej piątce pod względem tego rodzaju wypadków w Polsce.

Mając na uwadze te dane, także w 2011 r. Grupa LOTOS wraz z partnerami m.in. Komendą Wojewódzką Policji w Gdańsku oraz Jasielskim Klubem Motorowym i Ratownictwa Drogowego zorganizowała konkurs plastyczny „Uwolnić odblaski”. Konkurs skierowany jest do dzieci ze szkół województwa pomorskiego oraz powiatów: bielskiego i jasielskiego i ma na celu przypomnienie zasad bezpiecznego poruszania się po drogach, a szczególnie istotności noszenia elementów odblaskowych. Jest to ważne przez cały rok – wiosną i latem, gdy panuje wzmożony ruch na drogach oraz w okresie jesienno-zimowym, gdy zmniejszona jest widoczność na drogach.

Konkurs trwał od kwietnia do czerwca. Każda ze szkół, która odpowiedziała na zaproszenie organizatora konkursu, wytypowała i przesłała do dziesięciu prac plastycznych. Spośród nich, w województwie pomorskim, powiecie bielskim i jasielskim, wybrane zostały po trzy najlepsze prace oraz wyróżnienia. Zdobywcy pierwszych miejsc otrzymali rowery i osprzęt do bezpiecznej jazdy. Dodatkowo szkoły uczniów, którzy zwyciężyli, otrzymały mini-zestawy znaków drogowych oraz rowery z osprzętem. Nagrodą za drugie miejsca były zestawy rolek z osprzętem, natomiast zdobywcy trzecich miejsc otrzymali zestawy gier edukacyjnych.

Wyrównywanie szans społecznych

Wyrównywanie różnic społecznych oraz przeciwdziałanie wykluczeniu, szczególnie wśród dzieci i młodzieży, to zagadnienie, któremu Grupa LOTOS poświęca od lat wiele uwagi. Jedną z kluczowych wartości społecznych marki LOTOS jest otwartość na przyszłość, stąd szczególna waga, jaką koncern przykłada do projektów ukierunkowanych na kwestie rozwoju młodych ludzi. Jednocześnie firma poczuwa się do odpowiedzialności za los dzieci i młodzieży wychowujących się w bezpośredniej bliskości jej zakładów, dotyczy to zwłaszcza dzielnic miasta okalających rafinerię w Gdańsku.

Specjalnie do tej grupy interesariuszy od 2006 r. kierowany jest program społeczny **„Dobry Sąsiad”**. Strategicznym celem programu jest podwyższenie świadomości ekologicznej oraz propagowanie działań proekologicznych poprzez wspomaganie edukacji najmłodszych. Do celów szczegółowych realizowanych w ramach wspomnianego programu przez Grupę LOTOS należy:

- angażowanie się w życie lokalnych społeczności poprzez wspieranie festynów rodzinnych, imprez sportowych itp.,
- wspieranie działań proekologicznych w najbliższym sąsiedztwie rafinerii, ze szczególnym uwzględnieniem Wyspy Sobieszewskiej,
- wspieranie wybranych inwestycji władz samorządowych mających na celu poprawę jakości życia mieszkańców dzielnic objętych programem,
- uświadamianie mieszkańców w kierunku zrozumienia specyfiki zakładu i przekonania, że rafineria Grupy LOTOS to zakład posiadający najnowocześniejsze zabezpieczenia środowiskowe,
- podnoszenie świadomości ekologicznej wśród dzieci, młodzieży oraz dorosłych mieszkańców dzielnic,
- minimalizowanie różnic społecznych poprzez wspieranie organizacji oraz instytucji pożytku publicznego, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci,
- angażowanie się w inicjatywy mające charakter trwały, przeznaczone dla mieszkańców dzielnic sąsiadujących ze Spółką, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci, m.in. budowa placów zabaw, boisk sportowych, rekultywacja parków itp.

Grupa LOTOS strategicznie podchodzi do działań ukierunkowanych na wyrównywanie szans uzdolnionych dzieci, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Spółka objęła pomocą 70 uczniów pochodzących z rodzin o niskim statusie materialnym z trzech regionów Polski w ramach programu **„Skrzydła z Grupą LOTOS”**. Poprzez realizację wspomnianych działań koncern dołączył do grona partnerów strategicznych programu „Skrzydła” realizowanego przez Caritas Polska.

„Skrzydła” to program długoterminowej pomocy skierowany do dzieci – uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i liceów, którzy z powodu złej sytuacji materialnej w rodzinie wymagają pomocy w formie dożywiania w szkole, zakupu wyprawek z artykułami szkolnymi, dofinansowania do wycieczek szkolnych czy zajęć edukacyjnych. Program proponuje objęcie opieki finansowej nad dzieckiem przez firmy i osoby prywatne, które poprzez deklaracje zobowiążą się do wsparcia finansowego ucznia przez okres przynajmniej jednego semestru szkolnego. Program „Skrzydła” daje możliwość wyboru formy pomocy i dopasowania jej do indywidualnych potrzeb ucznia, a także do możliwości finansowych sponsora.

Grupa LOTOS skierowała swoje wsparcie do najbardziej potrzebujących dzieci ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, pochodzących z regionów, w których prowadzą działalność podmioty Grupy Kapitałowej LOTOS, tj. z terenu województwa pomorskiego, powiatu jasielskiego i gminy Czechowice-Dziedzice. Wsparcie ma formę tzw. „Skrzydeł na przyszłość”, aby każde dziecko miało taką samą szansę w realizacji swoich planów i celów. W ramach inauguracji II edycji programu w Gdańsku oraz Jaśle we wrześniu 2011 r. zorganizowano spotkanie ze stypendystami o charakterze integracyjno-edukacyjnym. W Gdańsku stypendyści wzięli udział w grze miejskiej pt. „W pogoni za bursztynem". Gra prowadziła przez historycznie najważniejsze miejsca i obiekty w Gdańsku, dzięki czemu stypendyści mieli możliwość lepiej poznać historię miasta. Młodzież z Jasła odwiedziła skansen archeologiczny Karpacka Troja położony w Trzcinicy koło Jasła, dzięki czemu zapoznali się bliżej z historią swojego regionu.

Z obserwacji i relacji bezpośrednich opiekunów stypendystów wynika, iż program pozytywnie wpływa na uczestników. Duża część uczniów osiągnęła założone w danym roku cele, w tym nastąpiła poprawa wyników w nauce oraz poprawa zachowania, a także wzrosło zaangażowanie w dodatkowe zajęcia. Dzięki stypendium wielu uczniów podjęło dodatkowe zajęcia rozwijające ich zainteresowania i talenty, na które normalnie nie byłoby ich stać. Pomoc finansowa, jak również współpraca z opiekunami, w dużej części wpłynęła pozytywnie na wzmocnienie pewności siebie, poprawę samooceny oraz poczucia bezpieczeństwa dzieci. Poprawie uległa sytuacja materialna rodzin uczestników programu, co miało wpływ na budowanie u dzieci poczucia własnej wartości, wzrostu motywacji do nauki i rozwijania zainteresowań.

Koncern aktywnie angażuje się także w projekty społeczno-sportowe, nakierowane na wsparcie rozwoju sportowego dzieci i młodzieży, kształcenie kolejnych pokoleń sportowców, którzy będą zasilali lokalne drużyny czy kadry narodowe. Spółka realizuje działania o takim charakterze, traktując je jako dowód swojej odpowiedzialności za środowisko społeczne, w którym funkcjonuje. Wychowanie przez sport jest również sposobem na właściwe spędzanie wolnego czasu, wychowanie w duchu zdrowej, uczciwej rywalizacji, sposobem na zapobieganie patologiom wśród dzieci i młodzieży.

Grupa LOTOS wraz z partnerem - Polskim Związkiem Narciarskim realizuje od 2004 r. jeden z większych programów edukacji sportowej w Polsce w ramach Narodowego Programu Rozwoju Skoków Narciarskich - **„LOTOS Cup - Szukamy Następców Mistrza”**.

W kolejnych sześciu sezonach program odniósł sukces sportowy i organizacyjny. Do jego głównych celów należy zaliczyć promocję, na niespotykaną dotychczas skalę, skoków narciarskich w wydaniu dziecięcym i młodzieżowym oraz szukanie największych talentów wśród skoczków. Pierwotnym założeniem programu było uruchomienie systemu aktywnego wsparcia młodzieży trenującej w klubach, prowadzących młodzieżowe sekcje skoków narciarskich.

W latach 2004–2011 najzdolniejszym młodym skoczkom z dziewiętnastu klubów całej Polski Grupa LOTOS ufundowała 185 kompletów nart z wiązaniami, 161 kombinezonów, 100 kasków i 150 par butów skokowych.

Poprzez przekazanie łącznie 596 sztuk profesjonalnego sprzętu sportowego, program dał możliwość pełnego szkolenia najmłodszych grup wiekowych. W ten sposób Grupa LOTOS przyczyniła się do powstania i rozwoju największego społecznego programu wsparcia uzdolnionych skoczków narciarskich z polskich klubów sportowych. Dodatkowo 84 skoczków w kategoriach młodzików i juniorów młodszych, którzy zajęli pierwszych sześć miejsc w klasyfikacji generalnej zawodów LOTOS Cup w sezonach 2004–2011, otrzymało roczne stypendia sportowe. W poszczególnych 56 zawodach młodzieżowych LOTOS Cup, rozgrywanych w latach 2005–2011 w formule Pucharu Świata na skoczniach w Szczyrku, Wiśle, Zagórzu i Zakopanem, rywalizowało ponad 150 skoczków.

W sezonie 2011 Narodowy Program Rozwoju Skoków Narciarskich „Szukamy Następców Mistrza” został poszerzony o kombinację norweską. W założeniach projekt ma przyczynić się do odbudowania polskiej kadry w kombinacji norweskiej.

W sezonie 2011, 12 z 15 skoczków trenujących w kadrze A i młodzieżowej oraz 100% zawodników kombinacji norweskiej Polskiego Związku Narciarskiego, jest byłymi zawodnikami lub obecnymi stypendystami programu „Szukamy Następców Mistrza”.

Program „Szukamy Następców Mistrza” zauważono i doceniono. W 2011 r. został nagrodzony w kategorii „Programy stypendialne firm” w konkursie organizowanym przez Fundację Dobra Sieć oraz Polsko-Amerykańską Fundację Wolności.

Kolejnym obszarem aktywności Spółki w zakresie wspierania młodych sportowców jest współpraca z grupami młodzieżowymi trenującymi w Akademii Piłkarskiej Lechii Gdańsk. Trenuje tam łącznie blisko 160 zawodników, a w 2011 r. cztery z trenujących grup sięgnęły po tytuły mistrzowskie w rozgrywkach regionalnych. W ramach współpracy, poza zapewnieniem profesjonalnego szkolenia, zorganizowany został również cykl halowych piłkarskich turniejów dla młodzieży pod nazwą „Złote Lwy Gdańskie”. W ostatnim turnieju udział wzięło 14 zespołów z Polski i zagranicy z roczników 2000-2001.

W ramach prac Społecznego Komitetu Wsparcia EURO 2012, powstałego przy Prezydencie Miasta Gdańska, którego prezes Grupy LOTOS jest członkiem i Przewodniczącym Rady Sponsorów, Spółka wsparła budowę przyszkolnych boisk piłkarskich ze sztuczną nawierzchnią. Działanie realizowane jest w ramach Programu **„Junior Gdańsk 2012”**, którego założeniem jest budowa sieci boisk przyszkolnych w Gdańsku dzięki wsparciu finansowemu przedsiębiorców działających na terenie Pomorza. Grupa LOTOS, jako jedyna firma, wsparła budowę dwóch boisk – w 2010 r. ukończono budowę boiska przy Szkole Podstawowej nr 61 w Gdańsku, a we wrześniu 2011 r. przy Gimnazjum nr 20 w Gdańsku.

W 2011 r. Spółka objęła wsparciem finansowym szkolenie juniorskich drużyn koszykówki żeńskiej w Gdyńskim Towarzystwie Koszykówki. Trenuje tam łącznie ok. 300 wychowanków i biorąc pod uwagę sukcesy sportowe oraz przyznawane nagrody, takie jak medale Mistrzostw Polski w latach 2010-2011, jest to klub prowadzony wzorcowo pod względem organizacyjnym i sportowym. Grupa LOTOS jest sponsorem I drużyny koszykarek LOTOS Gdynia, dla której zawodniczki GTK są bezpośrednim zapleczem kadrowym.

Również w przypadku sportów motorowych, podobnie jak w innych sponsorowanych dyscyplinach, Spółka wspiera zespół młodych adeptów żużlowych. W 2011 r. kontynuowano współpracę ze Stowarzyszeniem Gdański Klub Żużlowy Wybrzeże, który szkoli kolejne pokolenie sportowców z uwzględnieniem staranności i dbałości o rozwój popularności sportu żużlowego wśród dzieci i młodzieży. Celem Młodzieżowej Szkoły Żużlowej jest wyszkolenie młodych żużlowców do pierwszej drużyny klubu GKS Wybrzeże, właściciela drużyny LOTOS Wybrzeże Gdańsk. Tak jak w latach ubiegłych młodzi zawodnicy

rywalizowali w 2011 r. w zawodach o Drużynowe Mistrzostwo Polski, podczas których uplasowali się na 4. miejscu, a w rywalizacji o Indywidualne Mistrzostwo Polski, Damian Kossakowski zajął 7. miejsce.

Ochrona bioróżnorodności Morza Bałtyckiego

Nadbałtyckie położenie rafinerii koncernu powoduje, iż szczególną wagę Spółka przykłada do współpracy z partnerami specjalizującymi się w problemach charakterystycznych dla środowiskowych uwarunkowań regionu. Należą do nich: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego (FRUG) i Stacja Morska Instytutu Oceanografii Uniwersytetu Gdańskiego (IOUG), z którymi Grupa LOTOS od 2009 r. realizuje projekty na rzecz ochrony walorów przyrodniczych Morza Bałtyckiego. Wspólne działania w głównej mierze mają pomóc w zahamowaniu procesu wymierania najbardziej zagrożonych gatunków fauny morskiej, a przede wszystkim morświna.

Znajdującym się pod ochroną morświnom, jednym z najbardziej tajemniczych ssaków Morza Bałtyckiego, grozi wyginięcie. Morświny nazywane są często bałtyckimi kuzynami delfinów, ale w odróżnieniu od nich wiodą niezwykle skryty tryb życia – rzadko podpływają do łodzi, więc trudno prowadzi się ich obserwację i badania. To najmniejsze i najkrócej żyjące walenie, do których należą też kaszaloty, orki i delfiny. Morświny są jedynymi waleniami na stałe zamieszkującymi wody Bałtyku, głównie u wybrzeży Danii, Niemiec, południowej Szwecji, a w Polsce – Zatoki Pomorskiej, Gdańskiej i Puckiej.

Działania w Zatoce Puckiej realizowane są w ramach projektu **„Czynna ochrona morświnów przed przyłowem”**. Grupa LOTOS przekazała środki pieniężne na dofinansowanie działań związanych z ochroną morświnów – zakup hydroakustycznych detektorów i pułapkowych narzędzi połowowych. W ramach wspólnych działań na rzecz ochrony zasobów naturalnych Morza Bałtyckiego Spółka, kolejny rok z rzędu, zaangażowała się w organizację Dnia Morświna. Jego celem było przybliżenie społeczeństwu wiedzy na temat życia i ochrony tego gatunku bałtyckiej fauny. W 2011 r. zorganizowano także w Gdańsku i w Helu cykl wystaw poświęconych faunie i florze Morza Bałtyckiego. Jedna z nich na stałe prezentowana jest na terenie należącym do Fokarium Stacji Morskiej.

Wzorem lat ubiegłych zorganizowana została kampania informacyjno-edukacyjna **„Natura pod kilem”**, promująca ochronę obszarów NATURA 2000 oraz zachęcająca do włączenia się społeczeństwa w tworzenie planów ochrony tych obszarów. Kampanię prowadzono na statkach żeglugi gdańskiej w okresie od końca kwietnia do końca sierpnia 2011 r. W celach informacyjno-edukacyjnych rozdystrybuowano 40.000 ulotek oraz zamieszczono na jednostkach pływających 10 tablic edukacyjnych.

Za podstawowy miernik efektywności projektu przyjęto pomiar frekwencji. Szczególnie dotyczy to działań o charakterze poznawczym i edukacyjnym, wpływających na zmianę świadomości i nastawienia do zidentyfikowanych problemów środowiska naturalnego. Z analiz wynika, że działania cieszą się zainteresowaniem zarówno ze strony ludności Pomorza, jak i turystów. W imprezach towarzyszących Międzynarodowemu Dniu Bałtyckiego Morświna uczestniczyło blisko 5.000 osób, zaś stanowisko Stacji Morskiej podczas Bałtyckiego Festiwalu Nauki odwiedziło ponad 3.000 osób.

W 2011 r. wydarzenia, poprzez które prowadzona była kampania informacyjna, odwiedziło blisko 18.000 gości. Rozdystrybuowano ponad 50.000 egzemplarzy materiałów informacyjno-edukacyjnych. Rozdano 150 kopii filmu edukacyjnego. Strona internetowa www.morswin.pl zanotowała w ciągu roku 14.000 odwiedzin.

Strategicznym celem projektu jest przede wszystkim wsparcie finansowe ambitnego zadania Stacji Morskiej w Helu „Czynna ochrona morświnów przed przyłowem”. Jedną z głównych przyczyn wysokiej śmiertelności tych ssaków jest stosowanie w rybołówstwie sieci skrzelowych, które są niewidoczne dla systemu echolokacji morświnów. W sieciach tracą życie nie tylko morświny – podobny los spotyka wiele nurkujących ptaków, a także młode foki. Bardzo ważne jest zatem wprowadzenie modyfikacji technik połowowych, z powodu których niepotrzebnie ginie dziś wiele zwierząt. Dlatego podstawowym efektem dotychczasowych działań jest dotarcie do środowisk oraz osób mających wpływ na sposób eksploatacji Bałtyku i spowodowanie zmiany ich postaw.

Nacisk w komunikacji położony jest również na upowszechnianie wiedzy na temat flory i fauny Morza Bałtyckiego i sposobów ich ochrony. Działania w tym obszarze realizowane są m.in. poprzez prowadzenie wykładów dla dzieci w wieku szkolnym w ramach projektu „Błękitna Szkoła”, w której w 2011 r. udział wzięło 4.000 osób (dzieci wraz z opiekunami), a Fokarium w Helu odwiedziło ponad 434.000 osób.

W 2011 r. koncern uczestniczył także w kolejnej edycji **Programu Edukacji Morskiej**. Program realizowany jest na zlecenie Prezydenta Miasta Gdańska przez Fundację Gdańską. Pomysłodawcą akcji jest Mateusz Kusznierewicz, Ambasador Miasta Gdańska ds. Morskich. W ramach programu Grupa LOTOS zainicjowała realizację bloku zajęć poświęconych ekologii Morza Bałtyckiego. Głównymi adresatami programu są dzieci z gdańskich gimnazjów. Celem działań jest wzbogacenie ich wiedzy z zakresu ekologii, żeglarstwa i morskiego dziedzictwa Gdańska w sposób jak najbardziej dla nich interesujący, gwarantujący wysoki poziom zainteresowania i wynikającego z niego opanowania wiedzy i umiejętności.

Każdego roku od maja do czerwca i przez cały wrzesień wszyscy uczniowie klas pierwszych gdańskich gimnazjów odbywają kilkugodzinne edukacyjne rejsy po Kanale Portowym i Zatoce Gdańskiej.

W ramach Programu Edukacji Morskiej realizowany jest również konkurs o tematyce ekologicznej. W 2011 r. został przeprowadzony pod hasłem „Bałtyk pod ochroną” i był skierowany do szkół gimnazjalnych w całym województwie pomorskim. Celem konkursu było rozwijanie wrażliwości młodzieży na otaczające ją środowisko, ze szczególnym uwzględnieniem problemów, jakimi dotknięte jest Morze Bałtyckie. Konkurs zorganizowano przy merytorycznej współpracy z partnerami Grupy LOTOS – FRUG i Stacją Morską IOUG. Nagrodami dla laureatów były wakacyjne dwutygodniowe rejsy po Zatoce Gdańskiej na jachtach Programu Edukacji Morskiej oraz całodniowe szkolenie w Stacji Morskiej w Helu i w

tamtejszym Fokarium.

W ciągu ostatnich 2 lat w codzienne rejsy po wodach Gdańska wypłynęło ponad 7.000 uczniów. W 2011 r. uczestnicy Programu Edukacji Morskiej przez 102 dni trwania rejsów pokonali trasę liczącą ok. 8.000 mil morskich. W konkursie „Bałtyk pod ochroną" wzięło udział 100 uczniów z 40 szkół, z których wyłoniono 15 laureatów. W ramach ewaluacji projektu wśród nauczycieli została przeprowadzona ankieta ewaluacyjna, a wśród uczniów ankieta badająca wiedzą zdobytą podczas rejsów. W 2011 r. 88 nauczycieli wzięło udział w ewaluacji programu, zaś 807 dzieci wypełniło testy sprawdzające wiedzę. Wyniki testów oceniających zdobywaną wiedzę są monitorowane. W zależności od uzyskiwanych odpowiedzi podczas kolejnych rejsów rozwijane są te elementy, które sprawiają uczestnikom trudności. Średnio poprawność odpowiedzi oscyluje w granicach 70-80%. Uczestniczący w ewaluacji nauczyciele bardzo dobrze oceniają ideę i sposób realizacji Programu, szczególnie zaś przydatność wiedzy uzyskiwanej przez uczniów i samych nauczycieli w trakcie jego realizacji.

Wkład w rozwój infrastruktury

Grupa LOTOS wsparła w 2011 r. szereg inicjatyw, które wpłynęły na rozwój infrastruktury i przyniosły pozytywne efekty dla społeczności lokalnych, w takich sferach życia jak: ochrona i promocja zdrowia, nauka, edukacja i oświata, ochrona środowiska i ekologia, bezpieczeństwo, kultura oraz sport. Środki zostały zainwestowane m.in. w sprzęt medyczny dla instytucji zdrowia publicznego, sprzęt niezbędny do prowadzenia działań proekologicznych, a także zakup wyposażenia dla szkół i instytucji zajmujących się upowszechnianiem kultury fizycznej i sportu. Inwestycje te były działaniami pro publico bono.
Skalę zaangażowania Spółki obrazują poniższe dane.

Lp.	Podmiot	Miejscowość	Cel wsparcia
1.	Gmina Miasto Elbląg	Elbląg	dofinansowanie zakupu samochodu operacyjno-kwatermistrzowskiego dla Komendy Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w Elblągu
2.	Gmina Miejska Ciechocinek	Ciechocinek	rewitalizacja proscenium zabytkowej Muszli Koncertowej w Parku Zdrojowym
3.	I Akademickie Liceum Ogólnokształcące im. Zasłużonych Ludzi Morza	Gdynia	zakup wyposażenia do gabinetu chemicznego
4.	Publiczne Gimnazjum w Przejazdowie	Wiślina	dofinansowanie kosztów wymiany ogrodzenia wokół szkoły w ramach programu „Dobry Sąsiad"
5.	Szkoła Podstawowa nr 61 im. J. Wybickiego	Gdańsk	zakup wyposażenia do sali gimnastycznej w ramach programu „Dobry Sąsiad"
6.	Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego i Chemicznego	Gdańsk	zakup wyposażenia do gabinetu chemicznego
7.	Uniwersyteckie Centrum Kliniczne	Gdańsk	zakup sprzętu medycznego dla Kliniki Chirurgii Urazowej
8.	Szpital Specjalistyczny w Jaśle	Jasło	zakup sprzętu medycznego
9.	Stacja Pogotowia Ratunkowego	Gdańsk	zakup sprzętu medycznego
10.	Stacja Ornitologiczna Muzeum i Instytut Zoologii PAN	Gdańsk	zakup sprzętu edukacyjnego
11.	Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego	Gdańsk	zakup wyposażenia jednostki ratowniczej
12.	Gminny Klub Sportowy „Wieżyca 2011"	Stężyca	zakup sprzętu sportowego
13.	Gmina Stężyca	Stężyca	zakup sprzętu sportowego

Zobacz także:

Słownik terminów społecznych **Angażowanie interesariuszy**

Pośredni wpływ ekonomiczny

Spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej LOTOS przy podejmowaniu decyzji w kwestiach biznesowych, kierują się założeniami strategii społecznej odpowiedzialności, która zobowiązuje je do uwzględniania pośredniego wpływu, jaki wywierają na funkcjonowanie lokalnych społeczności oraz na rozwój gospodarczy poszczególnych regionów. Przedsiębiorstwo w sposób szczególny diagnozuje swój wpływ w dziedzinie kształcenia kierunkowego, związanego z potrzebami branży, a także w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i potencjału ekonomicznego społeczności, w których prowadzi działalność.

Program „Stypendysta LOTOS”

Grupa LOTOS wspiera wyższe uczelnie i instytuty naukowe, a tym samym zacieśnia współpracę i stwarza pomost między przemysłem, a środowiskiem naukowym. Współpraca Spółki z uczelniami wyższymi przebiega na zasadzie wzajemnych korzyści.

Od roku akademickiego 2004/2005 koncern współpracuje z Politechniką Gdańską – uczelnią, która uczestniczy w budowaniu gospodarki opartej na wiedzy. Świadczy o tym ogromny dorobek publikacyjny, patentowy i wdrożeniowy kadry naukowej, doktoranckiej i studentów tej uczelni. Współpraca przynosi wymierne korzyści również Grupie LOTOS, która pracuje w obszarze wysoko zaawansowanych technologii. W ramach współpracy koncern m.in. funduje stypendia naukowe, umożliwia odbycie praktyk zawodowych pod okiem specjalistów z branży i pisanie prac magisterskich, związanych z jego działalnością, które są recenzowane przez specjalistów Grupy LOTOS.

W roku akademickim 2010/2011 Spółka przyznała 10 stypendiów najlepszym studentom Politechniki Gdańskiej z Wydziału Chemicznego, Wydziału Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki, Wydziału Elektrotechniki i Automatyki oraz Wydziału Mechanicznego. Ponadto przyznano 2 stypendia dla doktorantów z Wydziału Chemicznego oraz 2 nagrody za najlepsze prace magisterskie na Wydziale Chemicznym.

Studentów stypendystów wyłoniła komisja złożona z przedstawicieli Grupy LOTOS oraz Politechniki Gdańskiej. Stypendia fundowane dla doktorantów Wydziału Chemicznego zostały przyznane w drodze konkursu ogłoszonego w roku akademickim 2009/2010.

W roku akademickim 2007/2008 podobną współpracę stypendialną Grupa LOTOS podjęła z Akademią Górniczo-Hutniczą im. Stanisława Staszica w Krakowie. W roku akademickim 2010/ 2011 Spółka przyznała 6 stypendiów ufundowanych dla najlepszych studentów z Wydziału Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska, Wydziału Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska, Wydziału Wiertnictwa, Nafty i Gazu oraz Wydziału Energetyki i Paliw. Koncern ufundował także 2 nagrody za najlepsze prace dyplomowe na Wydziale Wiertnictwa, Nafty i Gazu.

Współpraca z Politechniką Gdańską i Akademią Górniczo-Hutniczą w zakresie programu „Stypendysta LOTOS” jest kontynuowana w roku akademickim 2011/2012. W ramach współpracy z Politechniką Grupa LOTOS finansuje 10 stypendiów dla najlepszych studentów, stypendium dla doktoranta oraz przyzna 2 nagrody za najlepsze prace dyplomowe. W ramach współpracy z Akademią Grupa LOTOS finansuje 5 stypendiów dla najlepszych studentów oraz przyzna 2 nagrody za najlepsze prace dyplomowe.

Począwszy od roku akademickiego 2004/2005 Grupa LOTOS przeznaczyła w sumie ok. 1,1 mln zł na stypendia naukowe i nagrody dla 212 studentów i doktorantów Politechniki Gdańskiej oraz Akademii Górniczo-Hutniczej im. St. Staszica w Krakowie.

Nieodzownym elementem współpracy z uczelniami oraz działań Grupy LOTOS, które mają wpływ na proces kształcenia studentów, są praktyki wakacyjne. W ich trakcie studenci mogą pogłębiać wiedzę w praktyce pod opieką patrona – specjalisty z danej dziedziny. W 2011 r. praktyki w koncernie odbyło 143 studentów i uczniów, w tym 75 studentów Politechniki Gdańskiej i 11 studentów AGH im. St. Staszica w Krakowie.

Ponadto, w ramach współpracy z Zespołem Szkół Przemysłu Spożywczego i Chemicznego w Gdańsku, Grupa LOTOS w 2011 r. ufundowała 4 stypendia dla uczniów kształcących się w zawodzie technik technologii chemicznej, którzy osiągnęli najlepsze wyniki w nauce i wykazali się aktywnością na rzecz szkoły. Spółka przekazała także materiały promocyjne na nagrody w konkursie „Chemia wokół nas”. Ośmiu uczniów Szkoły odbyło w Grupie LOTOS praktyki zawodowe.

Wpływ na rozwój regionów

Grupa LOTOS ocenia, że około 52% umów, jakie zawiera na dostawę usług lub towarów, dotyczy kontrahentów, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie województwa pomorskiego. Fakt ten świadczy o istotnym wpływie, jaki Spółka wywiera na funkcjonowanie lokalnych społeczności oraz rozwój ekonomiczny regionu.

Poprzez wybór lokalnych dostawców Spółka ma pośredni wpływ na wzrost zamożności społeczności lokalnych, dając pewne i stałe zatrudnienie miejscowym pracownikom, zmniejszając tym samym nierówności społeczne. Dzięki działalności Grupy LOTOS małe i średnie przedsiębiorstwa z regionu pomorskiego otrzymują istotny zastrzyk kapitału. Wywiera to wpływ na ich funkcjonowanie, a w konsekwencji również wzrost zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, powodując tym samym znaczną poprawę warunków ekonomicznych lokalnych społeczności. Efektem tego jest polepszenie bytu materialnego mieszkańców województwa, wzrost wydatków na konsumpcję, również produktów luksusowych, a także wzrost nakładów ponoszonych na kształcenie, rozwój kapitału intelektualnego, aktywną działalność na rzecz środowiska akademickiego oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników, czyli tych elementów, które należą do jednych z najistotniejszych z punktu widzenia Grupy LOTOS. Rozwój kapitału ludzkiego stanowi wymierną korzyść dla Spółki. Kompetentni i wysoko wykwalifikowani członkowie społeczności regionu pomorskiego obejmują stanowiska w Grupie LOTOS, stale podnosząc potencjał i innowacyjność firmy na rynkach: lokalnym, ogólnopolskim i międzynarodowym, zasilając w regionie pomorskim grono przyszłych liderów biznesu.

Podobny pośredni wpływ na rozwój Pomorza oraz regionów południowych Polski wywierają inne spółki Grupy Kapitałowej LOTOS.

LOTOS Asfalt prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji i sprzedaży asfaltów, ciężkiego oleju opałowego, paliwa żeglugowego oraz materiałów hydroizolacyjnych. Handel tymi produktami, realizowany na zasadzie business to business (B2B), ma pośredni wpływ na rozwój oraz poprawę sytuacji ekonomicznej kooperantów spółki poprzez utrzymywanie z nimi stosunków gospodarczych. LOTOS Asfalt ma wpływ na stan zatrudnienia na terenach swojej aktywności oraz wprowadza ożywienie gospodarcze w rejonie Jasła, gdzie obok istniejącego od lat zakładu produkującego asfalty, od 2009 r. spółka eksploatuje wybudowany jej staraniem nowoczesny Zakład Produkcji Materiałów Hydroizolacyjnych. Zlokalizowanie tak dużej inwestycji w rejonie Polski południowo-wschodniej, w Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej ma również pozytywny wpływ na poprawę sytuacji rynku pracy na tym terenie, dotkniętym problemami bezrobocia. Uruchomiona 2009 r. fabryka pap zatrudniała według stanu na koniec 2011 r. 101 osób. Dla porównania dwa lata wcześniej zatrudnienie wynosiło 69 osób.

LOTOS Kolej systematycznie zwiększa liczbę eksploatowanych lokomotyw i stale dąży do unowocześniania użytkowanego taboru trakcyjnego. Pozyskiwanie coraz większej liczby zaawansowanych technologicznie lokomotyw, ugruntowuje pozycję spółki na rynku i definiuje ją jako liczącego się przewoźnika, który inwestuje w nowoczesne technologie. Prowadzi to również do stałego wzrostu potencjału przewozowego przedsiębiorstwa. W ciągu ostatnich lat LOTOS Kolej skupiła swoje wysiłki na pozyskaniu do eksploatacji nowoczesnych lokomotyw zarówno elektrycznych, jak i spalinowych. Stanowią one obecnie około 35% posiadanego taboru trakcyjnego. Dzięki tym działaniom LOTOS Kolej dysponuje jednym z najnowocześniejszych parków lokomotyw w Polsce.

Proces odmładzania taboru trakcyjnego wiązał się również z koniecznością dostosowania zaplecza technicznego spółki do świadczenia usług związanych z utrzymaniem nowoczesnego sprzętu. Ważną kwestią było zwłaszcza poszerzenie wiedzy i umiejętności pracowników wydziałów technicznych, zajmujących się przeglądami i naprawą lokomotyw. Doprowadziło to do istotnego podwyższania ich kwalifikacji i pozwoliło spółce na realizację usług utrzymania nowoczesnych lokomotyw częściowo we własnym zakresie.

Dodatkowo w 2011 r. rozpoczęto realizację programu **„Absolwent w LOTOS Kolej”**, kierowanego do absolwentów lub studentów piątego roku wybranych uczelni technicznych z całego kraju. Program daje kandydatom możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego poprzez odbycie praktyk w Wydziale Utrzymania Lokomotyw oraz Wydziale Utrzymania Wagonów. Osoby wyróżniające się zarówno wiedzą merytoryczną, jak i motywacją do pracy zostały następnie zatrudnione w spółce.

LOTOS Oil jest od kilku lat liderem na rynku olejów silnikowych w Polsce. Oprócz wysokiej jakości technologicznie zaawansowanych produktów smarnych, spółka oferuje również tańsze produkty zgodnie z oczekiwaniami klientów. Dzięki takiemu rozwiązaniu produkty smarne są łatwo dostępne i trafiają do szerokiej grupy odbiorców. Poprzez dostawę i dystrybucję swoich produktów LOTOS Oil wspiera miejsca pracy zarówno w firmach lokalnych, z którymi współpracuje, jak również w firmach o ogólnokrajowym zasięgu.

Zawierając umowy o współpracy z firmami na rynku krajowym i zagranicznym, LOTOS Oil uzyskuje dostęp do nowych technologii. Spółka unowocześnia swoją produkcję, podwyższa jakość oferowanych produktów i usług, a ponadto umożliwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, poprzez dostęp do specjalistycznych szkoleń. Jest to jeden z czynników wpływających na atrakcyjność LOTOS Oil jako miejsca pracy, w którym pracownik może się doskonalić i rozwijać. Powoduje to, iż chętnie aplikują do spółki specjaliści z długim doświadczeniem zawodowym. Pośredni wpływ pozytywnego postrzegania LOTOS Oil jako pracodawcy, ma swoje odzwierciedlenie w wysokiej ocenie produktów spółki przez konsumentów.

Spółka **LOTOS Paliwa** w 2011 r. znacznie rozszerzyła zakres swojej działalności m.in. poprzez dynamiczny rozwój sieci stacji paliw, kreując w ten sposób zapotrzebowanie na nowe miejsca pracy.

Rozwój sieci realizowany był poprzez budowę nowych stacji i przejmowanie stacji paliw już działających na rynku.

Przejmując istniejące obiekty, LOTOS Paliwa znacznie rozszerza zakres ich działalności poprzez podejmowanie działań zwiększających sprzedaż – wprowadzenie dodatkowych usług, nowoczesnych metod zarządzania, podniesienie jakości obsługi klienta. Wszystkie te działania w konsekwencji znajdują odzwierciedlenie we wzroście zatrudnienia na tych stacjach, co jest szczególnie istotne w regionach dotkniętych problemem bezrobocia.

W LOTOS Paliwa staramy się uwzględniać aspekty społeczne na każdym etapie prowadzenia działalności. W naszym podejściu do biznesu kierujemy się przekonaniem, że biznes robią ludzie z ludźmi i dla ludzi, i że wszystkie nasze decyzje w sposób oczywisty wpływają na otoczenie firmy. Dotyczy to nie tylko członków społeczności lokalnej, czy pracowników ajentów i partnerów spółki, ale i środowiska naturalnego. Ważna w biznesie jest także etyka, jako podstawa relacji z kontrahentami, klientami ostatecznymi, pośrednikami i hurtownikami. Jestem przekonany, że ten sposób podejścia do zarządzania organizacją pozytywnie wyróżnia całą Grupę Kapitałową LOTOS.

Nasza filozofia prowadzenia biznesu znalazła swoje potwierdzenie w koncepcji nowej marki sieci stacji paliw w segmencie ekonomicznym. Powstała w 2011 r. sieć LOTOS Optima stanowi naszą odpowiedź na sytuację społeczną i gospodarczą kraju, w tym na słabo dotychczas zaspokojone oczekiwania społeczeństwa na najwyższą jakość w optymalnej cenie.

Już w ciągu miesiąca od uruchomienia pierwszych stacji osiągnęliśmy wyniki sprzedaży przekraczające pierwotne założenia, co stanowi najlepszy dowód, że stacje te idealnie trafiły w potrzebę rynku, a zaproponowany profil oferty zarówno pod względem ceny, jak i jakości zyskał szeroką akceptację klientów. Stacje LOTOS Optima otwierane są głównie na terenach o mniejszym potencjale, mikro-rynkach, gdzie klienci w swych wyborach konsumenckich kierują się przede wszystkim tymi dwoma kryteriami.

Z punktu widzenia kluczowych celów strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS oferta LOTOS Optima ma także bardzo ważny wymiar społeczny. W związku z powstaniem tej sieci na rynkach lokalnych powstało około 360 nowych miejsc pracy.

Chciałbym podkreślić, że nasza nowa oferta zawiera także specjalne warunki współpracy franczyzowej, co pośrednio ma szansę wpłynąć na lokalne rynki pracy w tym segmencie usług.

Do sieci LOTOS Optima może przystąpić każdy operator będący właścicielem lub dzierżawcą stacji paliw oraz klienci posiadający grunty wraz z pozwoleniami na budowę stacji. Głównym elementem, jaki oferuje im spółka, jest gwarancja stabilnych dostaw wysokiej jakości paliw. Partner może liczyć na pomoc operacyjną poprzez profesjonalne szkolenia pracowników, a także na opiekę i wsparcie wyznaczonego do współpracy menadżera. Stacje partnerskie LOTOS Optima uzyskują możliwość obsługi kart flotowych Biznes oferowanych przez LOTOS Paliwa. Partner ma swobodę w kształtowaniu asortymentu pozapaliwowego, jak również możliwość wyboru współpracy z dostawcami, także lokalnymi.

Nasi partnerzy mogą liczyć również na poprawienie standardu stacji, dzięki oferowanemu pakietowi inwestycyjnemu. Pakiet ten obejmuje m.in. zmianę wizualizacji obiektu, zapewniającą spójny wizerunek stacji z całą siecią, dostosowanie części sklepowej do standardu marki LOTOS poprzez odpowiednią aranżację wnętrza oraz wyposażenie stacji w nowoczesny system wsparcia sprzedaży wraz z montażem sprzętu komputerowego.

Nie bez znaczenia jest też, że ofertę franczyzową LOTOS Paliwa wyróżnia czytelna i jasno sprecyzowana umowa oraz konkurencyjne opłaty licencyjne. W ramach współpracy spółka umożliwia także partnerowi umieszczenie nazwy lub logo swojej firmy obok znaku LOTOS na pylonie cenowym, co sprzyja umacnianiu pozycji partnerów na lokalnych rynkach.

Zgodnie z założeniami, przed końcem 2011 r. uruchomiliśmy 50 stacji LOTOS Optima. Możemy jednak mówić o podwójnym sukcesie, bo w tym samym czasie oddano do użytku także 13 obiektów segmentu premium. Liczba 63 nowo otwartych stacji to rekordowy jednoroczny wzrost na krajowym rynku sprzedaży detalicznej paliw. Potwierdzają to dane Polskiej Organizacji Przemysłu i Handlu Naftowego, która monitoruje rynek od 2005 r. To wynik zaangażowania i odpowiedzialności pracowników LOTOS Paliwa, ale także zaufania i dobrych relacji z partnerami. Liczę, że będą to doceniać także klienci, bo z myślą o ich oczekiwaniach powstała ta koncepcja prowadzenia biznesu.

Paweł Lisowski
– Prezes Zarządu LOTOS Paliwa

Lokalizacje stacji LOTOS Optima stanowią uzupełnienie sieci stacji premium. Dodatkowo oferta stacji została tak skonstruowana, aby zapewnić optymalne współistnienie obu typów stacji. Na stacjach LOTOS Optima z założenia nie są

sprzedawane paliwa LOTOS Dynamic, nie można także skorzystać z programu lojalnościowego Navigator. Dostępne są natomiast podstawowe usługi związane z podróżowaniem, akceptowane są karty flotowe LOTOS Biznes oraz karty płatnicze. Taka optymalizacja oferty pozwoliła na ograniczenie kosztów i stworzenie bardziej atrakcyjnych warunków cenowych dla tych klientów, którzy koncentrują się na ekonomice podróżowania, nie są natomiast zainteresowani dodatkowymi usługami z oferty stacji premium.

W 2012 r. planowane jest otwarcie kolejnych 50 stacji w segmencie ekonomicznym.

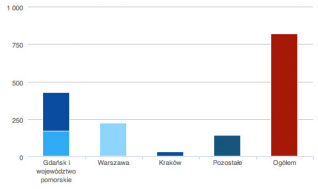
Zobacz także:

Działalność rynkowa

Obecność na rynku

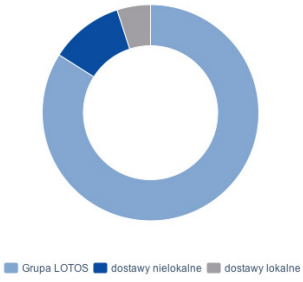
Zgodnie ze strategią społecznej odpowiedzialności realizowaną przez Grupę LOTOS, Spółka jako jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się koncernów naftowych w regionie środkowoeuropejskim i jednocześnie jedno z największych przedsiębiorstw w Polsce oraz w regionie pomorskim, czuje się odpowiedzialna za swoje najbliższe otoczenie: środowisko, społeczeństwo, pracowników i kontrahentów. Grupie LOTOS zależy na dynamicznym gospodarczym rozwoju całego obszaru. Traktując społeczną odpowiedzialność biznesu, jako filozofię zarządzania i doskonalenia organizacji, Spółka stara się, aby etyka biznesowa, transparentność oraz jawność, stanowiły ważne wyróżniki jej działalności.

Rozkład liczby zobowiązań zaciągniętych z kontrahentami, mającymi siedziby w głównych lokalizacjach dla działalności Grupy LOTOS w 2011 r.



Szacunkowo 83% kontrahentów **Grupy LOTOS** stanowią lokalni dostawcy w głównych lokalizacjach dla działalności firmy, tzn. z Gdańska i terenów województwa pomorskiego, Warszawy oraz Krakowa. Warto podkreślić, iż 52% umów zawieranych jest z kontrahentami, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie województwa pomorskiego, z czego 31,5% to kontrahenci zlokalizowani na terenie Gdańska.

Struktura dostaw do LOTOS Oil w 2011 r. (%)



W przypadku poszczególnych spółek handlowych Grupy Kapitałowej LOTOS, z uwagi na charakter ich działalności produkcyjnej, kryterium lokalności w polityce zakupowej nie zawsze może mieć zastosowanie. Z tego samego powodu trudno jest też zdefiniować to kryterium w sposób jednorodny dla całej grupy kapitałowej.

LOTOS Kolej, podobnie jak w latach ubiegłych, stara się optymalizować procesy zaopatrzenia m.in. poprzez korzystanie z dostawców lokalnych działających w województwie pomorskim, Czechowicach, Jaśle, Zduńskiej Woli i Wroclawiu. Pomimo korzyści ekonomicznych, płynących ze współpracy z lokalnymi dostawcami, takich jak niższe koszty dostaw towarów, krótki czas dostawy i mniejsze koszty ewentualnych reklamacji, nie zawsze taka współpraca jest jednak możliwa. Spółka nie jest w stanie określić wielkości zakupów od dostawców lokalnych.

W przypadku głównych pozycji kosztowych spółki nie jest możliwe realizowanie zakupów od firm lokalnych. Największy udział w kosztach LOTOS Kolej mają opłaty za dostęp do linii kolejowej wnoszone do PKP Polskie Linie Kolejowe i opłaty za energię trakcyjną wnoszone do PKP Energetyka. Obie firmy są podmiotami kontrolowanymi przez Skarb Państwa i posiadają monopolistyczną pozycję na rynku. Paliwo do lokomotyw kupowane jest na obszarze całej Polski, w miejscu gdzie znajduje się dana lokomotywa i w zależności od aktualnych potrzeb.

W przypadku części zamiennych i materiałów eksploatacyjnych do lokomotyw nowszych serii zakupy od firm lokalnych są również w większości przypadków niemożliwe, ponieważ spółka jest zmuszona do korzystania w okresie gwarancyjnym z dostawców wskazanych przez producenta taboru. Niemniej jednak, w przypadku możliwości i zgody na zamianę części lub materiału eksploatacyjnego, LOTOS Kolej stara się kupować te elementy na rynku lokalnym.

W przypadku innych pozycji zakupowych, mając do wyboru potencjalnych dostawców oferujących zbliżone warunki dostaw, spółka wybiera firmy lokalne, gdyż uważa, że przyczynia się to do kształtowania pozytywnego wpływu firmy na lokalny rynek.

Dostawcy **LOTOS Oil** zlokalizowani są na terenie Polski i Europy. Z uwagi na zlokalizowanie oddziałów spółki na terenie Polski oraz specyfikę dostaw i usług – za lokalnego dostawcę uznaje się firmy działające na terenie całej Polski. Przedmiotem zakupów są: surowce, opakowania, kosmetyki samochodowe oraz płyny eksploatacyjne do zastosowań w środkach transportu, oleje bazowe, ekstrakty oleju bazowego i brightstocku, plastyfikatory oraz usługi remontowe i inwestycyjne.

Realizacja zakupów w spółce odbywa się w oparciu o wewnętrzną procedurę przetargową. Z uwagi na to, że zakupy olejów bazowych i dodatków uszlachetniających są realizowane w oparciu o wymogi formulacji olejów gotowych spełniających aprobaty jakościowe, dostawcy zwykle wybierani są w trybie negocjacyjnym. Głównymi kryteriami wyboru dostawców, w zależności od specyfiki danego produktu lub usługi są: cena (w kryteriach oceny nie mniej niż 50%), przydatność technologiczna, czas realizacji, termin płatności, magazyn buforowy oraz gwarancje. Wymienione kryteria funkcjonują przy założeniu, że każdy dostawca spełnia w pełni wymagania spółki, co do jakości przedmiotu dostawy.

Spółka stara się stosować taką politykę doboru dostawców, aby w każdej kategorii zakupowej posiadać przynajmniej dwa źródła dostaw. W przypadku monopolu dostawcy spółka podejmuje starania, by taki monopol okresowo weryfikować, poszukując alternatywnego dostawcy. Obecna polityka zakupowa polega na penetracji rynków lokalnych w celu zlokalizowania dostawców. W przypadku znalezienia rzetelnego i perspektywicznego dostawcy, spółka zaprasza go do procesu przetargowego.

W 2011 r. usługi były realizowane dla LOTOS Oil w 89% przez firmy lokalne, w tym przez Grupę LOTOS, która jest strategicznym dostawcą spółki.

Strategia **LOTOS Paliwa** zakłada zakup niemal 100% sprzedawanych paliw w Grupie LOTOS, z czego zdecydowana większość pochodzi z produkcji krajowej koncernu realizowanej w rafinerii w Gdańsku.

Dla potrzeb sprzedaży hurtowej 100% autogazu jest kupowane w Grupie LOTOS i spółkach wchodzących w skład grupy kapitałowej, np. w Energobaltic – spółce zależnej LOTOS Petrobaltic. Dla potrzeb zaopatrzenia własnych stacji paliw LOTOS ok. 50% autogazu kupowane jest poza Grupą LOTOS od dostawców zewnętrznych, bez preferencji dotyczących ich lokalizacji w województwie pomorskim.

W przypadku **LOTOS Asfalt**, z uwagi na specyfikę działalności, w polityce zakupowej nie ma zastosowania kryterium lokalności. Wewnętrzne procedury określają zasady i tryb postępowania w przypadku dokonywania zakupów towarów i usług. Do głównych kryteriów należą w tym przypadku: jakość produktów i usług, wpływ produktu lub usługi na środowisko, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy przez dostawcę oraz warunki płatności i gwarancji.

Spółka **LOTOS Parafiny**, jako jedno z większych przedsiębiorstw w regionie podkarpackim oraz śląskim, podejmuje działania mające na celu wspieranie lokalnych przedsiębiorstw. W głównych lokalizacjach przedsiębiorstwa, tj. w Czechowicach-Dziedzicach oraz Jaśle 100% zrealizowanych na jego rzecz w 2011 r. usług, takich jak zakupu palet, opakowań kartonowych oraz opakowań stalowych (beczki), pochodziło od kontrahentów z lokalnego rynku.

Grupa Kapitałowa LOTOS zatrudnia wyższą kadrę menadżerską zgodnie z profilem i wymaganiami stanowiska. Są to osoby spełniające w najwyższym stopniu stawiane wymagania. Przedsiębiorstwo posiada standardy prowadzenia rekrutacji i selekcji, zgodnie z którymi kandydaci porównywani są pod kątem wiedzy, doświadczenia i kompetencji wymaganych na stanowisku pracy. Bardzo często wyższe stanowiska w firmie obejmują pracownicy z awansu wewnętrznego.

Przedsiębiorstwo nie posiada globalnej polityki mającej na celu udzielanie pierwszeństwa lokalnym mieszkańcom w procesie zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych.

Przez główne lokalizacje dla działalności spółek należy rozumieć lokalizacje, w których liczba zatrudnionych pracowników stanowi istotny udział w całkowitym zatrudnieniu.

Stanowiska zaliczane do wyższego kierownictwa w **Grupie LOTOS** to: dyrektor, główny księgowy, kierownik zakładu, pełnomocnik dyrektora generalnego, szef bazy paliw. W składzie wyższej kadry, w głównych lokalizacjach działalności Spółki, 82,19% zatrudnionych pracowników rekrutowało się w 2011 r. z lokalnej społeczności.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych lokalizacjach Grupy LOTOS w 2011 r.

Lokalizacja	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w Grupie LOTOS [zł]	Najniższe wynagrodzenie w Polsce* [zł]	Relacja /2/ do /3/ [%]
/1/	/2/	/3/	/4/
Gdańsk	2.400	1.386	173
Kraków	4.477	1.386	323
Warszawa	5.373	1.386	388

* Źródło: opracowanie własne oraz: Dz. U. z 2007 r. Nr 171 poz.1209, M.P. z 2008 r. Nr 55 poz. 499, M.P. z 2009 r. Nr 48 poz. 709, Link → (http://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spolecznych/1591/809,Minimalne-wynagrodzenie-za-prace-.html)

LOTOS Kolej, zatrudniając wyższą kadrę zarządzającą (stanowisko: dyrektor), kieruje się głównie argumentami merytorycznymi, wiedzą i predyspozycjami kandydatów na odpowiednie stanowiska. Podczas rekrutacji w pierwszej kolejności rozważane są kandydatury z awansu wewnętrznego, w ramach spółki lub Grupy Kapitałowej LOTOS.

W składzie wyższej kadry zarządzającej w głównych lokalizacjach spółki 100% zatrudnionych rekrutowało się w 2011 r. z lokalnej społeczności.

Polityka płacowa LOTOS Kolej jest zgodna z obowiązującymi procedurami i dobrymi praktykami stosowanymi w całej Grupie Kapitałowej LOTOS. Główną i jedyną lokalizacją spółki jest terytorium Polski. LOTOS Kolej, oprócz siedziby w Gdańsku, posiada Wydziały w Zduńskiej Woli, Czechowicach-Dziedzicach i Jaśle oraz Dyspozyturę we Wrocławiu. W 2011 r. w LOTOS Kolej nie występowały różnice w poziomie wynagrodzeń ze względu na lokalizację.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych

lokalizacjach LOTOS Kolej w 2011 r.

Minimalne wynagrodzenie w Polsce [zł]	1.386
Minimalna płaca zasadnicza w LOTOS Kolej [zł]	2.530
LOTOS Kolej / Polska [%]	182,54

LOTOS Oil prowadzi jednolitą politykę zatrudniania bez względu na lokalizację swoich Oddziałów. Zasady zatrudniania określone w dokumentach wewnętrznych nie przyznają specjalnych preferencji osobom pochodzącym z lokalnego rynku pracy. Przez lokalny rynek pracy spółka rozumie okolice w promieniu ok. 100 km od lokalizacji danego oddziału lub biura.

Analiza zatrudnienia wyższej kadry kierowniczej (dyrektor, kierownik zakładu, szef biura) w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności gospodarczej (Oddział Gdańsk, Oddział Czechowice-Dziedzice, Oddział Jasło oraz Biuro Dystrybucji w Piotrkowie Trybunalskim) wykazała, że wskaźnik zatrudnienia osób z lokalnego rynku pracy wynosił w 2011 r. 100%. Wyższa kadra menadżerska zatrudniana jest zgodnie z wymaganiami i profilem danego stanowiska.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych lokalizacjach LOTOS Oil w 2011 r.

Minimalne wynagrodzenie w Polsce [zł]	1.386
Minimalna płaca zasadnicza w LOTOS Oil [zł]	2.298
LOTOS Oil / Polska [%]	166

W **LOTOS Paliwa** wybór pracowników i wyższej kadry kierowniczej (stanowiska: dyrektor, zastępca dyrektora, szef biura) oparty jest na wielu kryteriach. Ze względu na specyficzny charakter działalności spółki osoby na stanowiskach kierowniczych w różnych miejscach Polski zatrudniane są na podstawie aktualnego zapotrzebowania. W 2011 r. w LOTOS Paliwa nie występowały różnice w poziomie wynagrodzeń ze względu na lokalizację.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych lokalizacjach LOTOS Paliwa w 2011 r.

Minimalne wynagrodzenie w Polsce [zł]	1.386
Minimalna płaca zasadnicza w LOTOS Paliwa [zł]	2.760
LOTOS Paliwa / Polska [%]	199

LOTOS Asfalt prowadzi działalność w 3 głównych lokalizacjach: na południu Polski w Jaśle i Czechowicach-Dziedzicach oraz na północy kraju w Gdańsku. Tworząc nowe miejsca zatrudnienia, po spełnieniu wymogu posiadania wymaganych kompetencji, w pierwszej kolejności uwzględniane są osoby z rynku lokalnego (powiat prowadzonej działalności oraz sąsiadujące miasta do 100 km). Zasada ta jest brana pod uwagę także w przypadku osób rekrutowanych na stanowiska kierownicze. Stanowiska te w LOTOS Asfalt to: dyrektor, szef, kierownik, zastępca kierownika.

Proporcja zatrudnienia kadry kierowniczej, w stosunku do zatrudnionych z lokalnej społeczności, kształtowała się w 2011 r. w następujący sposób: w Jaśle z lokalnej społeczności rekrutowało się 78% kadry kierowniczej, w Gdańsku 82%, zaś w Czechowicach-Dziedzicach 100%.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych lokalizacjach LOTOS Asfalt w 2011 r.

Lokalizacja	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w LOTOS Asfalt [zł]	Najniższe wynagrodzenie w Polsce* [zł]	Relacja /2/ do /3/ [%]
/1/	/2/	/3/	/4/
Gdańsk	3.190	1.386	230
Czechowice	2.750	1.386	198
Jasło	1.500**	1.386	108

* Źródło: opracowanie własne oraz: Dz. U. z 2007 r. Nr 171 poz.1209, M.P. z 2008 r. Nr 55 poz. 499, M.P. z 2009 r. Nr 48 poz. 709, Link → (http://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spolecznych/1591/809,Minimalne-wynagrodzenie-za-prace-.html)

** Najniższe wynagrodzenie w lokalizacji Jasło związane z podejmowaniem pracy po raz pierwszy na stanowiskach pomocniczych.

W spółce **LOTOS Parafiny** nie jest stosowana procedura zakładająca preferowanie przy zatrudnianiu osób ubiegających się o stanowiska wyższej kadry kierowniczej (dyrektorów, szefów biur, kierowników zakładów, kierowników komórek organizacyjnych) przedstawicieli lokalnej społeczności. Proporcje zatrudnienia wyższej kadry pochodzącej z lokalnego środowiska w głównych lokalizacjach działalności firmy przedstawiają się następująco: w Jaśle 100%, w Czechowicach 100% oraz w Krakowie 50%.

Relacja najniższego wynagrodzenia miesięcznego w Polsce do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w głównych lokalizacjach LOTOS Parafiny w 2011 r.

Lokalizacja	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w LOTOS Parafiny [zł]	Najniższe wynagrodzenie w Polsce* [zł]	Relacja /2/ do /3/ [%]
/1/	/2/	/3/	/4/
Czechowice	1.667	1.386	120
Jasło	1.967	1.386	142

* Źródło: opracow anie w łasne oraz: Dz. U. z 2007 r. Nr 171 poz.1209, M.P. z 2008 r. Nr 55 poz. 499, M.P. z 2009 r. Nr 48 poz. 709, Link → (http://w w w .infor.pl/w skazniki/praw o-pracy-i-ubezpieczen-spolecznych/1591/809,Minimalne-w ynagrodzenie-za-prace-.html)

Zobacz także:

Zatrudnienie

Udział w polityce państwa

Zgodnie ze strategią biznesową na lata 2011-2015 oraz kierunkami rozwoju do 2020 r. Grupa Kapitałowa LOTOS zamierza zwiększać swoją rolę w umacnianiu bezpieczeństwa sektora energii Polski, poprzez intensyfikację działań związanych ze wzrostem wydobycia węglowodorów i zwiększeniem konwersji przerobu ropy, poprawę bilansu paliwowego kraju oraz wykorzystanie efektu synergii między przemysłem rafineryjnym a branżą energetyczną.

Grupa Kapitałowa LOTOS będzie inicjować prace i współpracować na arenie krajowej oraz międzynarodowej w zakresie integracji sektora energii w ramach wspólnej polityki Unii Europejskiej związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa w tym sektorze.

Na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa sektora energii Polski wpłynie realizowana rozbudowa aktywów logistycznych związanych z dystrybucją produktów. Strategia Grupy Kapitałowej LOTOS ukierunkowana jest na dynamiczny rozwój segmentu poszukiwawczo-wydobywczego i w pełni wpisuje się w politykę jej aktywnego udziału w budowie bezpieczeństwa Polski w sektorze energii.

Misją Grupy Kapitałowej LOTOS jest m. in. innowacyjny rozwój, który musi być zgodny z polityką bezpieczeństwa w sektorze energii kraju. Umieszczenie tego elementu w tak kluczowym dla firmy dokumencie jak jej misja, wskazuje jednoznacznie na znaczenie, jakie się mu przypisuje oraz na wagę tego zagadnienia w codziennych działaniach przedsiębiorstwa, a także całej Grupy Kapitałowej LOTOS.

Działania mające na celu budowanie bezpieczeństwa w sektorze energii

1. Rozbudowa rafinerii – Program 10+

28 marca 2011 r. oddano do użytku dwie ostatnie instalacje Programu 10+. Tym samym w terminie i poniżej planowanych kosztów zakończono kilkuletni program inwestycyjny. Grupa Kapitałowa LOTOS osiągnęła znaczny wzrost potencjału przerobu ropy (około 40%). Gdańska rafineria awansowała do grona dużych rafinerii europejskich o najwyższej konwersji, czyli efektywności przerobu. Dzięki Programowi 10+ zwiększyły się nominalne zdolności przerobowe rafinerii do 10,5 mln ton rocznie. Nowe instalacje umożliwiają przerób różnych gatunków ropy. Dzięki instalacji do hydroodsiarczania średnich destylatów produkcja oleju napędowego wzrosła o 2,5 mln ton rocznie. Rafineria w Gdańsku może produkować rocznie około 2,3 mln ton benzyny, 5,5 mln ton oleju napędowego i paliwa lotniczego.

2. Poszukiwanie i wydobycie ropy naftowej (upstream)

W 2011 r. Grupa Kapitałowa LOTOS rozwijała działalność poszukiwawczo-wydobywczą. Rozwój w kierunku upstream, oprócz zapewnienia Polsce bezpieczeństwa w dziedzinie dostaw strategicznego surowca, jakim jest ropa, jest przede wszystkim przedsięwzięciem biznesowym. Od wielu lat Grupa Kapitałowa LOTOS jest zaopatrywana głównie w surowiec rosyjski. Jest to spowodowane opłacalnością takiego działania (ropa rosyjska dostarczana rurociągiem pozostaje tańsza w stosunku do ropy dostarczanej morzem), zaś ekonomia, wobec faktu notowania akcji Grupy LOTOS na GPW w Warszawie, musi być i jest głównym czynnikiem, na jaki zwracają uwagę akcjonariusze.

LOTOS Exploration & Production Norge AS – spółka zależna LOTOS Petrobaltic – 18 stycznia 2011 r., w wyniku rozstrzygnięcia konkursu kwalifikacyjnego, otrzymała status operatora, a także przejęła 25% udziałów w koncesji położonej w południowej części Morza Północnego. Łącznie przedsiębiorstwo posiada 8 koncesji na Morzu Północnym.

Grupa Kapitałowa LOTOS prowadzi działalność poszukiwawczo–wydobywczą węglowodorów także na Litwie. W lutym 2011 r. Grupa LOTOS przejęła kontrolę nad spółką AB Geonafta wydobywającą ropę naftową na terytorium Republiki Litewskiej. W 2011 r. AB Geonafta wydobyła 78,1 tys. ton ropy naftowej.

3. Kawerny solne

Powołana 15 czerwca 2011 r., decyzją Zarządów Grupy LOTOS i PERN „Przyjaźń", Grupa robocza GL-PERN ds. projektu kawernowego podjęła szereg czynności analitycznych na temat możliwości utworzenia magazynów na ropę naftową i paliw w rejonie Pomorza w występujących tam podziemnych strukturach solnych. Magazyny tego rodzaju mogą stanowić dla kraju istotny czynnik bezpieczeństwa w sektorze energii.

Przeprowadzone przez grupę roboczą badania i analizy wskazują na korzystanie przez wiele państw, na czele z USA, z kawern dla potrzeb magazynowania ropy naftowej i ropopochodnych paliw płynnych. Z bilansu potrzeb magazynowych wynika, że w warunkach polskich powinny powstać w pierwszym etapie podziemne magazyny o pojemności co najmniej 6-7 mln m³. Magazyny te mogłyby również służyć innym zainteresowanym krajom Unii Europejskiej. Z przeprowadzonego

rozeznania wynika, że rządy wielu krajów angażują się bezpośrednio w budowę kawern. Materiały na ten temat zostały przekazane do Ministerstwa Skarbu Państwa do dalszych decyzji.

4. Zmiana systemu zapasów obowiązkowych

Grupa LOTOS podtrzymuje swoje zainteresowanie uczestnictwem w programie zmiany systemu zarządzania zapasami obowiązkowymi w Polsce (projekt kawernowy mógłby być istotnym elementem przedmiotowego zainteresowania) w celu dostosowania regulacji prawnych do wymogów Unii Europejskiej (Dyrektywa 2009/119/WE).

Działalność lobbingowa na rzecz sektora energii

Zasady etyczne przyjęte przez Grupę LOTOS zakładają apolityczność koncernu, który w żaden sposób nie wspiera ugrupowań politycznych.

Spółka z racji roli, jaką spełnia w sektorze energii, angażuje się w projekty wspierające inicjatywy kluczowe dla rozwoju tego segmentu gospodarki.

Central Europe Energy Partners AISBL (CEEP)

W 2011 r. Grupa LOTOS aktywnie wspierała działalność CEEP – międzynarodowego think tanku reprezentującego interesy sektora energii z Europy Centralnej na forum Unii Europejskiej. Stowarzyszenie systematycznie powiększało liczbę swoich członków, jak i zakres geograficzny działania. Zgodnie ze stanem na 1 stycznia 2012 r. do organizacji należało 14 podmiotów reprezentujących 4 państwa z Europy Centralnej.

W 2011 r. stowarzyszenie podejmowało wiele tematów istotnych dla sektora energii w Europie Centralnej, do których można zaliczyć m.in. prężność par przy produkcji paliw, promocję węgla w energy-mix Unii Europejskiej, redukcję emisji CO_2, derogacje, działania na rzecz integracji sektora energii w Europie Centralnej. Stowarzyszenie bierze udział we wszystkich konsultacjach dotyczących sektora energii. W grudniu 2011 r. organizacja otworzyła swoje przedstawicielstwo w Berlinie.

Energia i samorządność

23 maja 2011 r. Grupa LOTOS przystąpiła do Forum Dialogu i Współpracy Województwa Pomorskiego „Energia i samorządność". Forum zostało powołane w celu właściwego wykorzystania potencjału rozwoju społeczno–gospodarczego w związku z możliwością lokalizacji na terenie województwa pomorskiego elektrowni jądrowej oraz inwestycji w inne źródła energii, a także dla zapewnienia mieszkańcom regionu optymalnych warunków bezpieczeństwa i utrzymania wysokiego poziomu społecznej spójności, samorządności i przedsiębiorczości. Forum powołano z inicjatywy Marszałka Województwa Pomorskiego oraz Wojewody Pomorskiego.

Plany na przyszłość

W perspektywie najbliższych lat Grupa LOTOS będzie realizowała założenia strategii na lata 2011-2015 oraz przyjęte kierunki rozwoju do roku 2020. Główna aktywność inwestycyjna zostanie skupiona na działalności poszukiwawczo-wydobywczej. Kontynuowana będzie działalność wydobywcza prowadzona na obszarze Morza Bałtyckiego, a także na terenie Litwy i Morza Norweskiego. W 2012 r. planowane jest uruchomienie wydobycia ropy naftowej ze złoża YME, a także będą prowadzone prace zmierzające do zagospodarowania pozostałych posiadanych koncesji położonych w Norweskiej Strefie Ekonomicznej. W 2015 r. zakładane jest osiągnięcie wydobycia ropy naftowej na poziomie 1,2 mln ton rocznie.

Ponadto prowadzone będą prace związane z poszukiwaniem złóż gazu łupkowego na terenie posiadanych koncesji na obszarze Morza Bałtyckiego, a także na obszarze Litwy.

Zobacz także:

Wywiad z Prezesem Zarządu **Stopień realizacji celów strategicznych**

Przeciwdziałanie nadużyciom

Grupa LOTOS, w ramach kształtowania właściwej kultury organizacyjnej, zapewniając jej otwartość i transparentność, a jednocześnie odpowiadając za monitoring i identyfikację zagrożeń związanych z funkcjonowaniem organizacji, zdecydowała o zainicjowaniu działań ukierunkowanych na zaprojektowanie i wdrożenie rozwiązań, które służyć będą kształtowaniu optymalnego poziomu odporności organizacji na nadużycia.

Zgodnie z przyjętym założeniem Spółka odporna na nadużycia to taki podmiot, który dysponując wiedzą dotyczącą rzeczywistego i postrzeganego poziomu zagrożenia nadużyciami w związku z prowadzoną przez siebie działalnością, ustanowiła i zapewnia funkcjonowanie rozwiązań, dostosowanych w sposób optymalny do charakteru i skali dotyczących go zagrożeń, ukierunkowanych na przeciwdziałanie, wykrywanie i reagowanie na nadużycia.

Jednym z elementów tych działań jest, zapoczątkowane w 2011 r., dokonywanie okresowej oceny odporności organizacji na nadużycia, która stanowi źródło informacji o jej przygotowaniu do skutecznego zarządzania ryzykiem nadużyć. W ramach realizacji powyższej oceny dokonywana jest gradacja procesów zdefiniowanych w Grupie LOTOS, typowanie tych spośród nich, w przypadku których poziom ryzyka nadużyć z punktu widzenia Spółki jako całości jest największy. Na tej podstawie planowane są działania mające na celu realizację pogłębionych przeglądów procesów (ich wytypowanych obszarów) pod kątem identyfikacji i ewentualnej modyfikacji rozwiązań ograniczających możliwość występowania nadużyć zarówno o charakterze zewnętrznym, jak i wewnętrznym.

Dodatkowo już od kilku lat w przypadkach podejrzenia zaistnienia nadużycia, przeprowadzane są w Grupie Kapitałowej LOTOS postępowania wyjaśniające ukierunkowane na zgromadzenie informacji niezbędnych dla dokonania prawidłowej kwalifikacji danego zdarzenia i wypracowanie podstaw dla podjęcia stosownych działań.

W 2011 r. nie zidentyfikowano zakończonych postępowań sądowych dotyczących praktyk korupcyjnych wszczętych przeciwko Spółce lub jej pracownikom.

W organizacji regularnie przeprowadzane są szkolenia pracowników w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych. Wynikają one z przyjętych standardów pracy w firmie oraz bieżących potrzeb. W 2011 r. zrealizowano następujące szkolenia w tym zakresie:

- „Program adaptacyjny",
- „Zagrożenia korupcyjne w procesach biznesowych" – szkolenie prowadzone przez Centralne Biuro Antykorupcyjne.

Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych w Grupie LOTOS w 2011 r.

Rodzaj stanowiska	Liczba pracowników ogółem	Liczba pracowników poddanych szkoleniom	Procent przeszkolonych pracowników
Kierownicze	158	14	8,9
Pozostałe	1.171	87	7,4

Zobacz także:

Dojrzałość organizacyjna

Zachowania antykonkurencyjne

W 2011 r. Grupa LOTOS była stroną postanowienia antymonopolowego Prezesa UOKiK z 21 marca 2005 r. w związku z podejrzeniem zawarcia przez Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. w Płocku oraz Grupę LOTOS S.A. w Gdańsku porozumienia w sprawie jednoczesnego zakończenia produkcji i dystrybucji benzyny uniwersalnej U95 opisanego szerzej w Raporcie Rocznym 2010 Link → (http://raportroczny2010.lotos.pl/sprawozdania/sprawozdanie_pozafinansowe/spoleczne_aspekty_dzialalnosci#so7). W dniu 11 lutego 2011 r. sąd opublikował wyrok oddalający apelację Grupy LOTOS i PKN ORLEN. W dniu 10 marca 2011 r. Spółka zapłaciła zobowiązanie wynikające z wyroku z 11 lutego 2011 r. w kwocie 1.000 tys. zł, wykorzystując utworzoną wcześniej rezerwę. W dniu 30 maja 2011 r. Grupa LOTOS złożyła skargę kasacyjną od wyroku, w której zaskarżyła w całości wyrok i wniosła o jego uchylenie. Również w tym dniu wpłynęła skarga kasacyjna PKN ORLEN. W dniu 17 czerwca 2011 r. wpłynęła odpowiedź na skargę kasacyjną Grupy LOTOS, w której Prezes UOKiK wniósł o odrzucenie skargi i zasądzenie kosztów procesowych na rzecz UOKiK. W dniu 2 grudnia 2011 r. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia do rozpoznania skarg kasacyjnych. Sprawa została zakończona.

Ponadto, w 2011 r. Grupa LOTOS była stroną postanowienia opisanego szerzej w Raporcie Rocznym 2010 Link → (http://raportroczny2010.lotos.pl/sprawozdania/sprawozdanie_pozafinansowe/spoleczne_aspekty_dzialalnosci#so7), w którym pozwem z 18 maja 2001 r. PETROECCO JV Sp. z o.o. wniosła powództwo o zasądzenie od Spółki kwoty 6.975 tys. zł wraz z odsetkami ustawowymi od 1 maja 1999 r. tytułem odszkodowania za szkodę doznaną na skutek stosowanych przez Spółkę praktyk monopolistycznych, polegających na sprzedaży olejów bazowych BS w sposób powodujący uprzywilejowanie niektórych odbiorców poprzez realizowanie ich zamówień w zakresie nieproporcjonalnie większym niż zamówień PETROECCO JV Sp. z o.o. Stosowanie przez Spółkę zarzuconych jej praktyk monopolistycznych stwierdzone zostało decyzją Urzędu Antymonopolowego z 26 września 1996 r., którą Urząd nakazał Spółce ich zaniechanie. W 2011 r. postępowanie obejmowało następujące zdarzenia: Grupa LOTOS 16 maja 2011 r. wysłała odpowiedź na wezwanie do złożenia oświadczenia dotyczącego podtrzymania wniosku dowodowego z opinii biegłego oraz do uiszczenia zaliczki na poczet opinii w kwocie 23 tys. zł. W dniu 18 maja 2011 r. wpłynęło pismo procesowe PETROECCO JV Sp. z o.o., w którym podtrzymano dotychczasowe stanowisko w powyższej sprawie. W dniu 14 marca 2012 r. wpłynęła opinia Instytutu Nafty i Gazu w Krakowie, do którego Grupa LOTOS ustosunkowała się 28 marca 2012 r. W dniu 22 marca 2012 r. wpłynęło pismo procesowe PETROECCO JV Sp. z o.o. Sprawa jest w toku.

W 2011 r. spółki Grupy Kapitałowej LOTOS nie płaciły istotnych kar i nie nałożono na nie istotnych niepieniężnych sankcji w związku z niedostosowaniem się do obowiązującego prawa i regulacji. Jednakże w latach 2010-2011, w tym przedmiocie, toczyło się postępowanie opisane powyżej, a 10 marca 2011 r. Grupa LOTOS zapłaciła zobowiązanie wynikające z wyroku z 11 lutego 2011 r. w kwocie 1.000 tys. zł, wykorzystując utworzoną wcześniej rezerwę.

Odpowiedzialność za produkt

Etapy cyklu życia produktów oceniane są pod kątem ich wpływu na bezpieczeństwo ludzi i środowiska w celu eliminacji zagrożeń.

Grupa Kapitałowa LOTOS określa wpływ wszystkich produktów, wytwarzanych podczas przerobu ropy naftowej, na zdrowie i bezpieczeństwo ich użytkowania. Działania te wynikają m.in. z wymogów rozporządzenia REACH (ang. Registration Evaluation Authorisation of Chemicals) – dotyczącego rejestracji, oceny i udzielania zezwoleń dotyczących substancji chemicznych. Rozporządzenie jest obszernym aktem prawnym obowiązującym w całej Unii Europejskiej i ma na celu m.in. systematyzację i uporządkowanie zasad zapewnienia bezpieczeństwa ze względu na zdrowie i środowisko podczas produkcji, stosowania i importowania substancji chemicznych.

Wdrażanie REACH przewidziano na 11 lat, przy czym zdecydowana większość działań związanych z obszarem rejestracji substancji została wykonana w 2010 r.

Rejestracja została dokonana wspólnie z innymi rafineriami na podstawie odpowiednich umów. W procesie pośredniczyła m.in. organizacja CONCAWE, skupiająca rafinerie i zajmująca się badaniem czystości wód oraz powietrza. W ramach rejestracji uzgodniono wspólną klasyfikację, zaproponowano oznakowanie oraz przedstawiono m.in. wyniki badań toksykologicznych, ekotoksykologicznych, fizykochemicznych i identyfikacyjnych. Dzięki wspólnemu działaniu wielokrotnie ograniczono koszty badań i administracji w stosunku do wstępnie oszacowanych przez Spółkę.

Grupa LOTOS automatycznie przystąpiła do kilkunastu forów informacyjnych tzw. SIEFs (ang. Scientific Information Exchange Forum). Wymiana informacji pomiędzy przedsiębiorstwami w ramach SIEF oraz z Europejską Agencją Chemikaliów (ang. European Chemicals Agency, ECHA) w Helsinkach odbywa się elektronicznie. W Spółce w 2012 r. został powołany Zespół ds. Bezpieczeństwa Produktowego. Jego zadaniem jest współpraca w ramach SIEFs. Należy podkreślić, że dokumentacja rejestracyjna podlega stałemu przeglądowi pod względem ewentualnych nowych informacji o zagrożeniach i, jeśli zachodzi taka potrzeba, dokumentacja jest aktualizowana przez Zespół ds. Bezpieczeństwa Produktowego w Grupie LOTOS. Ponadto Zespół opracowuje Karty Charakterystyki i Informacje o zagrożeniach. Za pomocą tych dokumentów przekazywane są najważniejsze informacje w łańcuchu dostaw.

Pełny indeks tych dokumentów obowiązujących w Grupie Kapitałowej LOTOS publikowany jest na bieżąco w serwisie internetowym Grupy LOTOS Link → (http://www.lotos.pl/handlowy).Klienci Spółki mają zatem gwarancję, że otrzymują zarejestrowane produkty wysokiej jakości.

Ocena wpływu wyrobów na zdrowie i bezpieczeństwo ludzi prowadzona jest w spółkach handlowych Grupy Kapitałowej LOTOS na wszystkich etapach cyklu życia produktów. Działania mają na celu całkowitą eliminację lub minimalizację potencjalnych zagrożeń, mogących mieć wypływ na środowisko naturalne i bezpieczeństwo człowieka.

Zobacz także:

Członkostwo w organizacjach **Deklaracje** **Bioróżnorodność**

Bezpieczeństwo i zdrowie klientów

W przypadku produktów asfaltowych produkowanych przez **LOTOS Asfalt** kwestią, poruszaną w branży, jest szkodliwość oparów asfaltu wytwarzanych w czasie stosowania produktu w wysokich temperaturach (150-180°C - produkcja mieszanek mineralno-asfaltowych w technologii „na gorąco" oraz powyżej 250°C - w przypadku aplikacji asfaltu do specjalnych zastosowań hydroizolacyjnych). Choć obecnie brak jest naukowych dowodów na szkodliwość tego czynnika, a według obowiązujących rozporządzeń asfalty naftowe są zaliczane do substancji nie będących niebezpiecznymi, LOTOS Asfalt w swoich materiałach, tj. Kartach Informacji o substancjach lub składnikach mieszaniny, dla których nie jest wymagana tzw. Karta Charakterystyki, prezentuje najnowsze rekomendacje związane z bezpiecznym postępowaniem z wyrobem.

Asfalty z grupy wyrobów przeznaczonych dla drogownictwa, stanowiące powyżej 95% wolumenu produkcji spółki, podlegają ocenie zgodności, której wynik stanowi zapewnienie dla konsumenta, że produkt posiada odpowiednie właściwości użytkowe i spełnia wymagania budowlane. Produkty LOTOS Asfalt posiadają deklaracje zgodności z wymaganiami specyfikacji technicznych. W spółce funkcjonują procedury mające na celu zapewnienie identyfikacji zmian w wymaganiach prawnych dotyczących jej działalności.

Aby zapewnić bezpieczeństwo stosowania produktów, spółka objęła zakresem działań podnoszących bezpieczeństwo także procesy transportu i dystrybucji. Funkcjonują instrukcje oraz materiały filmowe dotyczące bezpiecznej pracy z asfaltami w trakcie ich załadunku, transportu i rozładunku. Prowadzi się także weryfikację spełnienia standardów bezpieczeństwa LOTOS Asfalt przez dostawców usług transportowych.

Etapy cyklu użytkowania, w których usprawniany jest wpływ produktów LOTOS Asfalt na zdrowie i bezpieczeństwo	Tak	Nie
Koncepcja rozwoju produktu	x	-
Badania i rozwój	x	-
Certyfikacja	x	-
Produkcja i wytwarzanie	x	-
Marketing i promocja	x	-
Dystrybucja zapasów i zaopatrzenie	x	-
Użytkowanie i serwis	x	-
Wycofanie z użytkowania, ponowne użycie lub recykling	-	x

W LOTOS Asfalt w 2011 r. nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności w odniesieniu do regulacji lub dobrowolnie przyjętego trybu postępowania dotyczącego wpływu produktów i usług spółki na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu życia.

LOTOS Kolej, jako przewoźnik kolejowy, specjalizuje się w przewozie towarów niebezpiecznych i realizuje kompleksową obsługę związaną z transportem kolejowym na obszarze całego kraju w ramach posiadanej licencji nr WPR/007/2003, udzielonej przez Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego na wykonywanie przewozu rzeczy. Spółka zapewnia kompleksową obsługę spółek Grupy Kapitałowej LOTOS.

Usługę przewozów towarów niebezpiecznych spółka wykonuje zgodnie z:

- Ustawą z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym,
- Ustawą z dnia 19 marca 2011 r. o przewozie koleją towarów niebezpiecznych,
- Przepisami o przewozie towarów niebezpiecznych m.in.:
  - Regulaminem dla międzynarodowego przewozu kolejami towarów niebezpiecznych (RID), stanowiącym załącznik do Konwencji o międzynarodowym przewozie kolejami (COTIF),
  - Załącznikiem nr 2 do przepisów o przewozie towarów niebezpiecznych do Umowy o Międzynarodowej Kolejowej Komunikacji Towarowej (SMGS).

Mając na uwadze wysoką jakość świadczonych usług, LOTOS Kolej zapewnia swoim pracownikom cykliczne szkolenia z zakresu BHP oraz przewozu towarów niebezpiecznych. Każdy nowo zatrudniony pracownik, przed podjęciem czynności

związanych z wykonywaniem przewozów, obowiązkowo odbywa wspomniane szkolenia oraz przechodzi proces autoryzacji potwierdzony odpowiednim zapisem przez instruktora ds. trakcji lub wagonów. Dodatkowo każdy pracownik związany z ruchem kolejowym uczestniczy dwa razy w roku w tzw. „pouczeniach ruchowych", na których jest informowany o zmianach w przepisach obowiązujących w trakcie wykonywania przewozów.

W 2011 r. spółka przewiozła 6,6 mln ton towarów niebezpiecznych, co stanowi 63% całości przewiezionej masy.

W tym samym okresie z udziałem pracowników LOTOS Kolej i eksploatowanego taboru miało miejsce 15 wypadków oraz 8 incydentów (zgodnie z klasyfikacją wynikającą z Rozporządzenia Ministra Transportu z dnia 30 kwietnia 2007 r.). Z winy pracowników spółki doszło do jednego wypadku, którego przyczyną było nieprzestrzeganie przez maszynistę przepisów dotyczących bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Pozostałe wypadki i incydenty nie powstały z winy spółki.

Wszystkie wyroby produkowane w **LOTOS Oil** posiadają Karty Charakterystyki, które są sporządzane w oparciu o obowiązujące wymagania rozporządzenia REACH. Na ich podstawie produkty klasyfikowane są jako bezpieczne lub niebezpieczne. Opis produktu przedstawiony w Karcie informuje użytkownika o potencjalnych zagrożeniach, jakie niesie produkt w odniesieniu do zdrowia człowieka oraz środowiska naturalnego. W Karcie znajduje się też informacja o niebezpiecznych składnikach w wyrobie, kontroli narażenia, postępowania w przypadku pożaru i przedostania się produktu do środowiska oraz dalszego postępowania z opróżnionym opakowaniem.
W przypadku produktu zaklasyfikowanego jako niebezpieczny, opis zagrożeń jest umieszczony także na etykiecie produktu. W Karcie i na etykiecie znajduje się również numer telefonu kontaktowego, pod którym można uzyskać więcej informacji na jego temat.

Etapy cyklu użytkowania, w których usprawniany jest wpływ produktów LOTOS Oil na zdrowie i bezpieczeństwo	Tak	Nie
Koncepcja rozwoju produktu	x	-
Badania i rozwój	x	-
Certyfikacja	x	-
Produkcja i wytwarzanie	x	-
Marketing i promocja	x	-
Dystrybucja zapasów i zaopatrzenie	x	-
Użytkowanie i serwis	x	-
Wycofanie z użytkowania, ponowne użycie lub recykling	x	-

Wyroby dostarczane są klientom wraz ze świadectwem jakości. Jeśli produkt jest zaklasyfikowany, jako niebezpieczny, Karta Charakterystyki jest każdorazowo dołączana do dokumentów przy pierwszej dostawie danego wyrobu. W pozostałych przypadkach klient otrzymuje Kartę na życzenie. Karty Charakterystyki oraz pozostała dokumentacja technologiczna są aktualizowane na bieżąco zgodnie z wymaganiami procedur Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

W 2011 r. w LOTOS Oil nie odnotowano żadnego incydentu niedostosowania do obowiązujących regulacji, przepisów i kodeksów w zakresie wpływu produktu na zdrowie i bezpieczeństwo.

LOTOS Paliwa zapewnia transport w odniesieniu do około 30% sprzedawanego paliwa (hurt i detal razem), w tym w 100% dla stacji własnych sieci LOTOS oraz w 100% dla wysyłek kolejowych. Pozostała sprzedaż jest realizowana z odbiorem transportem klienta.
Transport drogowy paliw jest realizowany przez zewnętrzne podmioty spoza Grupy Kapitałowej LOTOS na zasadach outsourcingu usług. Prowadzony jest nadzór nad bezpieczeństwem tego etapu realizacji usługi, poprzez ustalanie warunków oraz nadzór dostaw na podstawie umów i procedur. Transport kolejowy do odbiorców jest realizowany przez LOTOS Kolej.

W ramach nadzoru nad kwestiami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa w transporcie drogowym, monitorowane są m.in. następujące etapy:

- załadunek w bazach,
- bezpieczny przejazd cysterny na kontrolowanej trasie,
- bezpieczeństwo miejsc rozładunku,
- rozładunek zgodnie z ustaloną procedurą postępowania oraz wskaźnik jej realizacji,
- postępowanie w przypadku rozlania, awarii,
- działania korygujące w przypadku zaistnienia nieprawidłowości.

LOTOS Paliwa prowadzi systematyczny monitoring jakości paliw w sieci stacji własnych i partnerskich pod kątem spełnienia wymagań jakościowych. Każda stacja jest kontrolowana raz w roku w odniesieniu do wszystkich gatunków paliw.

W zakresie sprzedaży paliw na stacjach własnych spółka ustala standardy i prowadzi nadzór nad ich realizacją przez zarządzających stacjami. Proces uregulowany jest na podstawie odrębnych umów i obowiązujących procedur postępowania, które są systematycznie poddawane doskonaleniu. W ramach ustalonych standardów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa nadzorowane i poddawane ocenie na zgodność z nimi są m.in. następujące etapy:

- dostawy paliw,
- nadzór nad infrastrukturą,
- postępowanie w przypadku wypadków i awarii,
- zasady bezpieczeństwa w zakresie obsługi klienta i sprzedaży paliw,
- zarządzanie środowiskowe zgodne z normą PN-EN ISO 14001: 2005,
- zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne z normą PN-N-18001.

W ramach prowadzonej działalności LOTOS Paliwa posiada certyfikat na zgodność Systemu Zarządzania Jakością z normą PN-EN ISO 9001: 2009 w zakresie hurtowego obrotu paliwami do pojazdów samochodowych oraz lekkimi olejami opałowymi, sprzedaży paliw do klientów biznesowych oraz zarządzania sprzedażą detaliczną paliw.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa na stacjach paliw LOTOS podejmowane są działania o charakterze diagnostycznym i profilaktycznym, w tym:

• szacowanie ryzyka i skutków wystąpienia awarii,
• monitorowanie stanu BHP i ochrony środowiska,
• opracowywanie i wdrażanie odpowiednich procedur i instrukcji,
• szkolenie ajentów i testowanie procedur awaryjnych,
• nadzorowanie budowli i budynków oraz urządzeń i wyposażenia pozostającego w gestii LOTOS Paliwa.

System szkoleń dla ajentów zarządzających stacjami paliw obejmuje takie tematy, jak: serwisowanie sprzętu przeciwpożarowego, wymagania przepisów dla nadzoru i realizacji prac pożarowo niebezpiecznych, wymagania opracowania instrukcji bezpieczeństwa pożarowego, dokumentacji zabezpieczenia przed wybuchem, zasady postępowania w trakcie awarii oraz wymagania przepisów bezpieczeństwa dla ajentów, jako pracodawców i jako zarządzających obiektami stacji paliw.

W 2011 r. nie odnotowano niezgodności z regulacjami prawnymi w tym zakresie, w których stwierdzono by winę LOTOS Paliwa.

W ramach monitorowania jakości paliw w łańcuchu logistycznym LOTOS Paliwa odnotowano łącznie w całym 2011 r.:

- 4 przypadki zdarzeń w transporcie paliw, które wiązały się z pogorszeniem jakości paliw w zakresie parametrów mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo stosowania tych paliw,
- 19 przypadków zdarzeń w obrocie paliwami, które wiązały się z pogorszeniem jakości paliw w zakresie parametrów mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo stosowania tych paliw.

Dokładna analiza wspomnianych zdarzeń nie potwierdziła, że skutkowały one sytuacjami niebezpiecznymi u użytkowników.

W **LOTOS Parafiny**, podobnie jak w pozostałych spółkach, stosowane są procedury mające na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa na wszystkich etapach cyklu życia produktów oraz usług. Na etapie projektowania ustalane są dostępne surowce i źródła ich pochodzenia, zakres niezbędnych analiz przeprowadzanych dla surowców i projektowanego wyrobu oraz określany jest potencjalny wpływ realizacji projektu na środowisko. W trakcie produkcji stosowany jest odpowiedni system nadzorowania produkcji w toku oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Dla wyrobów gotowych wykonywane są analizy zgodnie z obowiązującym harmonogramem badań oraz badania dodatkowe mające na celu ocenę wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników.

W oparciu o zasady Zintegrowanego Systemu Zarządzania wprowadzono odpowiednie narzędzia umożliwiające nadzorowanie i zidentyfikowanie nieprawidłowości występujących w trakcie realizacji poszczególnych procesów, tj.:

- Harmonogram badań – określający zakres oraz częstotliwość wykonywanych analiz dla surowców, produkcji w toku oraz wyrobów gotowych;
- Dokumentacja techniczno-produkcyjna – opisująca sposób prowadzenia produkcji, dopuszczone surowce oraz wymagania dla wyrobu gotowego;
- Wprowadzony system nadzorowania Kart Charakterystyki substancji i mieszanin umożliwiający zapewnienie bezpieczeństwa użytkowania surowców w trakcie produkcji oraz wyrobów wprowadzanych do obrotu. Dodatkowo system zapewnia nadzór nad aktualnością Kart oraz ich zgodność z obowiązującymi przepisami (rozporządzenia REACH i CLP);
- Plan monitorowania środowiska;
- Instrukcja postępowania w przypadku rozlania i awarii;
- Wdrożona procedura gospodarki odpadami. Dodatkowo spółka posiada zezwolenie na prowadzenie działalności w zakresie odzysku odpadów parafinowych;
- Procedura zabezpieczenia wyrobu w Jednostce Biznesu Parafin oraz monitorowanie jego jakości: w zakresie transportu kontrolowana jest czystość opakowań celem zabezpieczenia wyrobu gotowego przed zanieczyszczeniem i uszkodzeniem.
- Wprowadzony system okresowej kontroli produktów w zakresie zawartości substancji rakotwórczych oraz metali ciężkich,
- Wprowadzony System Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP) wraz z elementami Dobrej Praktyki Higienicznej w Zakładzie Produkcji Parafin Jasło w zakresie produkcji wyrobów przeznaczonych do kontaktu z żywnością.

Wyroby dostarczane są klientom wraz z atestem jakości, obowiązującymi warunkami technicznymi oraz Informacją o Produkcie lub Kartą Charakterystyki. Dokumentacja techniczna aktualizowana jest na bieżąco. Obowiązujące procedury

obejmują wszystkie produkty spółki.
W czerwcu 2011 r. spółka zakończyła realizację dwuletniego projektu badawczo-wdrożeniowego „Opracowanie nowej generacji mas modelowych dla odlewnictwa precyzyjnego i uruchomienie ich produkcji". W wyniku projektu została opracowana masa modelowa miękka spełniająca wymagania polskich odlewni precyzyjnych stosujących technologię wosku traconego. Gotowy wyrób wprowadzono do obrotu pod nazwą FORMOWAX. Projekt obejmował również zadanie środowiskowe dotyczące określenia możliwości regeneracji miękkiej masy modelowej. Sposób otrzymywania masy modelowej stanowił podstawę zgłoszenia patentowego dokonanego 28 marca 2011 r. w Urzędzie Patentowym RP. Urząd nadał zgłoszeniu numer P.394360.

W związku z planowaną na 2013 r. rejestracją w ECHA (Europejskiej Agencji Chemikaliów) dwóch substancji, spółka rozpoczęła prace związane z pozyskaniem danych niezbędnych do przeprowadzenia procesu rejestracji.

Etapy cyklu użytkowania, w których usprawniany jest wpływ produktów LOTOS Parafiny na zdrowie i bezpieczeństwo	**Tak**	**Nie**
Koncepcja rozwoju produktu	x	-
Badania i rozwój	x	-
Certyfikacja	x	-
Produkcja i wytwarzanie	x	-
Marketing i promocja	-	x
Dystrybucja zapasów i zaopatrzenie	x	-
Użytkowanie i serwis	x	-
Wycofanie z użytkowania, ponowne użycie lub recykling	x	-

Ocenie poddano wszystkie produkty LOTOS Parafiny.

W 2011 r. w LOTOS Parafiny nie odnotowano żadnego incydentu niedostosowania się do obowiązujących regulacji, przepisów i kodeksów w zakresie wpływu produktu na zdrowie i bezpieczeństwo.

Zobacz także:

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Oznakowanie produktów i usług

LOTOS Asfalt stosuje wymogi Ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o wyrobach budowlanych, zgodnie z którymi wyrób budowlany może być wprowadzony do obrotu, jeżeli nadaje się do stosowania przy wykonywaniu robót budowlanych, w zakresie odpowiadającym jego właściwościom użytkowym i przeznaczeniu. Oznacza to, iż ma właściwości użytkowe umożliwiające prawidłowo zaprojektowanym i wykonanym obiektom budowlanym, w których ma być zastosowany w sposób trwały, spełnienie wymagań podstawowych.

W kwietniu 2011 r. wydane zostało nowe Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane warunki wprowadzania do obrotu wyrobów budowlanych, tzw. CPR. Procedury zapisane w rozporządzeniu dopuszczają w okresie przejściowym, tj. do 30 czerwca 2013 r. wprowadzanie wyrobów do obrotu na terenie Unii Europejskiej.

W przypadku wytwarzanych przez LOTOS Asfalt materiałów budowlanych, do których zalicza się grupy produktowe takie jak: asfalty drogowe, asfalty modyfikowane, emulsje asfaltowe oraz specyfiki asfaltowe i materiały hydroizolacyjne, niezbędne jest podanie pełnej informacji dotyczącej produktów. Szczególnie istotne są informacje o wyrobie budowlanym oraz odpowiednie oznakowanie produktu za pomocą oznakowania CE lub znakiem budowlanym „B". Sprawa obowiązkowego przekazywania informacji towarzyszących produktowi dotyczy ponad 95% wolumenu sprzedawanych wyrobów.

Na dokumentach towarzyszących sprzedanemu wyrobowi, takich jak dowód wydania, świadectwo jakości itp. dołączanych do każdej partii ekspediowanego produktu, oprócz odpowiedniego oznakowania, podawane są również następujące informacje:

- adres producenta i zakładu, w którym wyrób został wyprodukowany,
- nazwa, rodzaj produktu według specyfikacji technicznej (normy lub aprobaty technicznej) oraz nazwa handlowa,
- numer i data publikacji polskiej normy lub aprobaty technicznej, z którą potwierdzono zgodność wyrobu,
- numer i data wystawienia krajowej deklaracji zgodności,
- nazwa jednostki certyfikującej, jeśli brała udział w zastosowanym systemie oceny zgodności.

W 2011 r. ze względu na harmonizację normy EN 14023 dotyczącej klasyfikacji asfaltów modyfikowanych polimerami, LOTOS Asfalt zakończył proces certyfikacji systemu zarządzania Zakładowej Kontroli Produkcji na zgodność z wymaganiami wymienionych norm w Zakładach Produkcyjnych w Gdańsku, Jaśle i Czechowicach. Tym samym spółka zapewniła zgodność z wymaganiami prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej, dotyczącymi wprowadzania wyrobów budowlanych do obrotu.

Asfalty naftowe są zaliczane do substancji niebędących niebezpiecznymi. Pomimo to, spółka w swoich materiałach, tj. Kartach Informacji o substancji lub składnikach mieszaniny, dla których nie jest wymagana Karta Charakterystyki, prezentuje informacje na temat substancji wchodzących w skład wyrobu oraz najnowsze rekomendacje związane z bezpiecznym postępowaniem z wyrobem.

Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury LOTOS Asfalt	**Tak**
Pochodzenie składników danego produktu lub usługi	x
Treść, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x
Utylizacja produktów i wpływu na środowisko/ społeczeństwo	x
Inne: zagrożenia, które mogą wystąpić przy stosowaniu produktu, informacje wymagane specyfikacjami technicznymi (normami zharmonizowanymi, aprobatami) do umieszczenia w dołączanych informacjach, oznakowanie wymagane przepisami prawnymi (prawo budowlane)	x

Spółka LOTOS Asfalt w 2011 r. nie odnotowała żadnych przypadków niezgodności w odniesieniu do regulacji lub dobrowolnie przyjętych trybów postępowania dotyczących oznakowania i informacji o produktach i usługach według skutków.

Zgodnie ze stosowanym przez **LOTOS Kolej** Regulaminem dla międzynarodowego przewozu kolejami towarów

niebezpiecznych (RID) dany towar niebezpieczny może zostać zaliczony do jednej z trzynastu klas. Klasyfikacja towarów niebezpiecznych polega na przyporządkowaniu danego materiału lub przedmiotu do właściwej klasy niebezpieczeństwa i grupy pakowania, a także określeniu dla danego towaru numeru identyfikacyjnego (tzw. numeru UN), numeru identyfikacyjnego zagrożenia i kodu klasyfikacyjnego. Klasę niebezpieczeństwa określa się na podstawie charakterystyki dominującego zagrożenia powodowanego przez dany towar niebezpieczny, odpowiadający kryterium klasyfikacyjnemu dla danej klasy.

Towary niebezpieczne są to materiały i przedmioty zawierające materiały niebezpieczne, które ze względu na właściwości fizyczne, chemiczne lub biologiczne stwarzają potencjalne zagrożenie bezpieczeństwa w przypadku niewłaściwego obchodzenia się z nimi w czasie całego procesu przewozowego lub, w przypadku zaistnienia awarii lub wypadku, mogące powodować śmierć, zagrożenie zdrowia, zniszczenie środowiska naturalnego lub dóbr materialnych.

Nadawca towaru niebezpiecznego jest zobowiązany do umieszczenia tablicy identyfikacyjnej koloru pomarańczowego na każdej ścianie bocznej wagonu. Obowiązek umieszczenia tablicy identyfikacyjnej dotyczy również przewozu próżnych, nieczyszczonych wagonów i kontenerów po materiałach niebezpiecznych. W przypadku przewozu produktów spółek z Grupy Kapitałowej LOTOS za właściwe oznakowanie wagonów odpowiada LOTOS Kolej.

W 2011 r. LOTOS Kolej nie została obciążona żadnymi sankcjami karnymi wynikłymi z nieprawidłowego lub wadliwego oznakowania przesyłek z towarem niebezpiecznym.

LOTOS Oil sprzedaje zarówno wyroby konfekcjonowane, jak i wyroby luzem. Powoduje to, że informacje o produktach przekazywane są odbiorcom w różnej formie. Produkty konfekcjonowane zawierają niezbędne informacje na etykietach, natomiast informacje o wyrobach sprzedawanych luzem znajdują się w Karcie Charakterystyki. Jeśli produkt jest zaklasyfikowany jako niebezpieczny, Karta Charakterystyki jest każdorazowo dołączana do dokumentów przy pierwszej dostawie danego wyrobu. W pozostałych przypadkach klient otrzymuje Kartę na życzenie.
Na podstawie obowiązujących przepisów na produktach LOTOS Oil, zakwalifikowanych jako niebezpieczne, umieszcza się następujące informacje:

- nazwa produktu,
- nazwy substancji niebezpiecznych zawartych w produkcie,
- nazwa i adres producenta,
- odpowiednie znaki ostrzegawcze i napisy określające ich znaczenie,
- odpowiednie zwroty R,
- odpowiednie zwroty S,
- ilość produktu w opakowaniu,
- informacja o postępowaniu z opróżnionym opakowaniem,
- opis i zastosowanie produktu,
- aprobaty i specyfikacje,
- często także kod kreskowy.

Produkty spółki, które nie są zaklasyfikowane jako niebezpieczne, na etykietach zawierają następujące informacje:

- nazwa produktu,
- opis i zastosowanie produktu,
- aprobaty i specyfikacje,
- adres producenta,
- ilość produktu w opakowaniu,
- często także kod kreskowy.

W LOTOS Oil funkcjonuje procedura nadzorowania dokumentacji techniczno-produkcyjnej, w której określone zostały zasady dotyczące napisów na etykietach z produktami. Wskazane zostały także osoby odpowiedzialne za wzory napisów i opakowań oraz informacji umieszczanych na etykietach.
Do pozostałych dokumentów Systemu Zarządzania Jakością funkcjonujących w spółce należą m.in. procedura procesów produkcyjnych, procedura kontroli i badań, procedura postępowania z wyrobem niezgodnym, instrukcje technologiczne, warunki techniczne oraz wzory etykiet i nadruków.

Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury LOTOS Oil	**Tak**
Pochodzenie składników danego produktu lub usługi	x
Skład, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x
Utylizacja produktów i wpływu na środowisko i społeczeństwo	x
Inne: zagrożenia, które mogą wystąpić przy stosowaniu produktu, informacje wymagane specyfikacjami technicznymi (normami zharmonizowanymi, aprobatami) do umieszczenia w dołączanych informacjach,	x

oznakowanie wymagane przepisami prawnymi

W 2011 r. nie stwierdzono w LOTOS Oil żadnych incydentów niedostosowania się do obowiązujących regulacji, przepisów i kodeksów w zakresie informacji na temat produktów.

LOTOS Paliwa, dbając o dostęp do informacji dotyczących oddziaływania produktu, realizuje obowiązek ich udostępniania zgodnie z wytycznymi wynikającymi z przepisów prawa oraz obowiązujących wewnętrznych procedur postępowania. W zakresie sprzedaży hurtowej i detalicznej, na życzenie klienta, udostępniane są informacje dotyczące charakterystyki wszystkich sprzedawanych paliw w postaci Karty Charakterystyki substancji niebezpiecznej.

W przypadku towarów sprzedawanych na stacjach, zarządzający stacjami są zobowiązani do udostępniania analogicznych Kart Charakterystyki substancji niebezpiecznych na żądanie klienta, w zakresie towarów dostępnych w sklepach na stacjach paliw.

Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury LOTOS Paliwa	**Tak**	**Nie**
Pochodzenie składników danego produktu lub usługi	Leży w zakresie Grupy LOTOS	
Treść, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x	
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x	
Utylizacja produktów i wpływu na środowisko i społeczeństwo	x	
Inne: identyfikacja zagrożeń, postępowanie w przypadku niezamierzonego uwolnienia do środowiska, informacje o transporcie	x	

W 2011 r. w LOTOS Paliwa nie stwierdzono przypadków niedostosowania się do regulacji i dobrowolnych kodeksów dotyczących oznakowania produktów.

Spółka **LOTOS Parafiny** w przypadku każdego produktu podaje na etykiecie opakowania jednostkowego zakres niezbędnych informacji, określonych w Warunkach Technicznych. Pełna informacja jest zgodna z obowiązującą w spółce procedurą Zintegrowanego Systemu Zarządzania, dotyczącą identyfikacji wyrobów. Informacja ta obejmuje następujące dane:

- nazwa producenta,
- nazwa wyrobu,
- data produkcji,
- nr WT(Warunki Techniczne dla wyrobów),
- ID (nr materiałowy),
- ilość nominalna produktu,
- nr partii,
- znaki bezpieczeństwa i manipulacyjne (dla produktów, których dotyczą).

Dodatkowo mogą być umieszczane następujące informacje:

- ogólne informacje o produkcie (skład, okres przydatności, warunki przechowywania),
- kod kreskowy,
- certyfikat producenta,
- atesty,
- napisy reklamowe,
- informacje wymagane przez klienta.

Dla wszystkich produktów wytwarzanych w LOTOS Parafiny opracowane zostały Informacje o Produkcie lub Karty Charakterystyk, które są sporządzane w oparciu o obowiązujące wymagania prawne (rozporządzenia REACH i CLP). W dokumentach tych znajdują się informacje na temat wpływu produktu na zdrowie i środowisko, występowania niebezpiecznych składników, numer rejestracyjny REACH (dla substancji), kontroli narażenia, postępowania w przypadku pożaru i uwolnienia produktu do środowiska oraz postępowania z odpadami.

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania w spółce funkcjonuje szereg dokumentów regulujących pośrednio i bezpośrednio wytwarzanie wyrobów, w szczególności procedura projektowania nowych wyrobów, procedura identyfikacji wyrobów, procedura zabezpieczania wyrobu oraz monitorowania jego jakości, instrukcja nadzoru nad danymi dotyczącymi bezpieczeństwa użytkowania substancji i preparatów chemicznych, procedura nadzorowania dokumentów oraz instrukcja nadzorowania dokumentacji produkcyjno–technologicznej.

Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury LOTOS Parafiny	**Tak**
Pozyskiwanie składników danego produktu lub usługi	x

Treść, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x
Utylizacja produktów i wpływu na środowisko i społeczeństwo	x
Inne: postępowanie w trakcie magazynowania i transportu, właściwości fizykochemiczne, stabilność i reaktywność, postępowanie z odpadami	x

W 2011 r. w LOTOS Parafiny nie stwierdzono żadnych incydentów niedostosowania się do obowiązujących regulacji, przepisów i kodeksów w zakresie informacji na temat produktów.

Badania satysfakcji klientów

Grupa LOTOS oraz największe spółki handlowe grupy kapitałowej cyklicznie przeprowadzają badania opinii i satysfakcji klientów.

Spółka	Częstotliwość badania	Segmenty klientów	Wspólne obszary badania
Grupa LOTOS	1 raz w roku	Koncerny, siarka, paliwo lotnicze	• ocena współpracy, • ocena jakości produktów, • badanie pozycji rynkowej, • oczekiwania klientów, • ocena działań handlowych i marketingowych.
LOTOS Asfalt	1 raz w roku	Asfalt, COO	
LOTOS Oil	1 raz w roku	Przemysłowi, motoryzacyjni, dystrybutorzy regionalni, motocykliści	
LOTOS Paliwa	co 2 lata	LDS, klienci flotowi, hurtownie, stacje niezależne, stacje partnerskie, klienci indywidualni	
LOTOS Kolej	2 razy w roku	Kluczowi kontrahenci	
LOTOS Parafiny	1 raz w roku	Kluczowi kontrahenci	

W 2011 r. przeprowadzono ankietowe badanie satysfakcji klientów **Grupy LOTOS**, dotyczące oceny współpracy handlowej ze Spółką w pierwszym półroczu. Badaniem objęto następujące segmenty dystrybucji: koncerny, siarka oraz paliwo lotnicze.

Ankiety zawierały pytania zamknięte z możliwością dodania komentarza oraz pytanie otwarte. Formularze przekazane drogą elektroniczną, miały za zadanie umożliwić klientom ocenę następujących obszarów współpracy z Grupą LOTOS:

1. kontakt z przedstawicielami koncernu wraz z oceną ich kompetencji,
2. czas reakcji na zapytania ofertowe i zamówienia,
3. ocena jakości wyrobów,
4. poziom dostępności produktów,
5. terminowość realizacji dostaw,
6. dostępność informacji o wyrobach,
7. konkurencyjność cen.

Ankietę badającą satysfakcję ze współpracy skierowano do 27 aktywnych handlowo klientów. W odpowiedzi uzyskano 13 wypełnionych ankiet, w tym 2 ankiety od jednego koncernowego klienta. Zaangażowanie klientów w udzielenie odpowiedzi wyniosło zatem 44% ogółu badanych.

Z analizy wyników badania wynika, że większość klientów jest zainteresowana kontynuacją współpracy z Grupą LOTOS: „tak” odpowiedziało 10 klientów, spośród których 7 dodatkowo umotywowało swoją odpowiedź:

- LOTOS jest wiarygodnym dostawcą,
- LOTOS dba o jakość i dostępność do produktów,
- jesteśmy zadowoleni z dotychczasowej współpracy,
- nie mamy uwag co do dotychczasowej współpracy,
- decyduje dostępność paliwa,
- LOTOS spełnia nasze wymagania pod każdym względem.

Jeden z klientów uczestniczących w postępowaniu przetargowym na paliwo lotnicze odpowiedział, że i tak nie ma wyboru

co do współpracy z Grupą LOTOS, jako dostawcą towaru. Nikt z badanych nie odpowiedział, że nie jest zainteresowany dalszą współpracą ze Spółką.

LOTOS Asfalt corocznie prowadzi wśród swoich kontrahentów badanie satysfakcji. Ankiety wysyłane za pośrednictwem poczty elektronicznej, kierowane są do klientów polskich i zagranicznych, którzy w okresie objętym badaniem wykazali się aktywnością w zakresie zakupu produktów oferowanych przez spółkę. Proces pozyskiwania danych rynkowych prowadzony jest w dwóch głównych obszarach: wśród klientów kupujących asfalt oraz ciężki olej opałowy.

Ankieta została skonstruowana w oparciu o pytania zamknięte z możliwością dodania komentarza oraz pytanie otwarte. Pytania koncentrowały się na badaniu i ocenie jakości dotychczasowej współpracy. W formularzu badania satysfakcji klienta uwzględniono także możliwość wypowiedzi na temat proponowanych zmian i usprawnień dotyczących obecnych i przyszłych relacji ze spółką. Pytania ankietowe dotyczyły następujących zagadnień:

- obsługi przed i posprzedażowej,
- jakości dostarczanych produktów,
- ogólnej oceny i opinii o LOTOS Asfalt.

W 2011 r. ankieta wysłana została do 228 klientów. Poziom zwrotu wypełnionych ankiet wyniósł 40%. Z przeprowadzonych badań wynika, że klienci doceniają wysoką jakość oferowanych przez spółkę produktów, wysoki poziom świadczonych usług, a także stały kontakt z przedstawicielami firmy. Bardzo dobrze oceniana jest także terminowość dostaw, która ma kluczowe znaczenie przy dostawie produktów asfaltowych.
Informacje uzyskiwane na podstawie zbiorczych ocen z otrzymywanych ankiet wspomagają proces oceny funkcjonowania poszczególnych działów spółki i wyznaczają kierunki dalszych działań zmierzających do osiągnięcia najwyższego stopnia satysfakcji partnerów biznesowych. Komentarze i uwagi klientów są każdorazowo weryfikowane, a w przypadku potwierdzenia uchybień wprowadzane są działania korygujące.

W przypadku **LOTOS Kolej** wysoka jakość usług przewozowych ma kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju spółki na rynku kolejowych przewozów towarowych w Polsce. Na zadowolenie klienta mają wpływ przede wszystkim takie czynniki, jak wysoko wyspecjalizowane zasoby ludzkie, terminowość i przewidywalność dostaw, wysoka jakość obsługi klienta, wiarygodne informacje o przesyłce przekazywane do klienta na bieżąco, silne zorientowanie na zaspokojenie potrzeb kontrahenta oraz elastyczne i dopasowane do potrzeb klienta warunki ofert handlowych.

Główne informacje o satysfakcji klienta menadżerowie LOTOS Kolej uzyskują podczas bezpośrednich kontaktów. Są to informacje o warunkach realizacji kontraktów, w tym o warunkach cenowych oferty. Dodatkowo, aby na bieżąco monitorować zadowolenie kontrahentów, LOTOS Kolej wprowadziła system oceny współpracy z klientami oparty na badaniach ankietowych. Badania te dotyczą usług kolejowych przewozów towarowych świadczonych przez spółkę i przeprowadzane są dwa razy w roku. Ankieta jest rozsyłana do wybranych klientów w formie papierowej i ma charakter dobrowolny. Po wypełnieniu kwestionariusza kontrahenci odsyłają ją do LOTOS Kolej. Wyniki badania są analizowane przez służby handlowe spółki i dodatkowo są szczegółowo omawiane podczas corocznego przeglądu Zintegrowanego Systemu Zarządzania funkcjonującego w firmie.

Ankieta składa się z zestawu pytań dotyczących następujących obszarów współpracy:

- dotrzymywanie uzgodnionych terminów dostaw,
- terminy realizacji na tle firm o podobnym profilu,
- przewożenie produktów w stanie nienaruszonym,
- jakość taboru (czystość, oznakowanie, dostosowanie do potrzeb),
- ogólna jakość usług,
- jakość obsługi klienta (życzliwość, fachowość, dostępność),
- kontakt klienta z kadrą zarządzającą spółki,
- kontakt klienta z obsługą techniczną taboru,
- kompleksowość usług (szeroki zakres oferty),
- poziom ceny za świadczone usługi (na tle firm o podobnym profilu),
- formy płatności, terminy płatności, skłonność do udzielania rabatów,
- reakcja na reklamacje,
- wiarygodność spółki (kadra zarządzająca, wiarygodność finansowa),
- ogólna ocena LOTOS Kolej.

W 2011 r. badanie zostało przeprowadzone wśród 13 kontrahentów. Ogólna ocena z przeprowadzonej ankiety wynosi 4,65, gdzie najniższa możliwa ocena to 1, a najwyższa 5. Poziom usług spółki w stosunku do ankiety przeprowadzonej w 2010 r. na próbie 17 kontrahentów, wzrósł o 0,01 pkt.

Wyniki przeprowadzonych ankiet wskazują, że cechą najbardziej cenioną przez klientów LOTOS Kolej jest wiarygodność, rozumiana jako wiarygodność pracowników i kadry zarządzającej oraz wiarygodność finansowa. Została ona oceniona jako „bardzo dobra". Wysoko oceniana jest również terminowość realizacji kontraktów w porównaniu do innych firm przewozowych na rynku. Klienci w swoich odpowiedziach podkreślali również dobrą komunikację z kadrą zarządzającą spółki. Najniższą ocenę LOTOS Kolej uzyskała w obszarze „poziom cen za świadczone usługi na tle firm o podobnym profilu", jednak nadal jest to ocena na poziomie „dobrym".

LOTOS Oil prowadzi cykliczne badania satysfakcji klientów w dwóch obszarach aktywności:

- w kanale sprzedaży hurtowej, w którym respondentami są Autoryzowani Dystrybutorzy spółki,
- w kanale sprzedaży bezpośredniej, w którym ankiety są adresowane do klientów z segmentów: przemysł i motoryzacja.

Metoda badań opiera się na ścisłym zdefiniowaniu i dopasowaniu kluczowych obszarów ankiety do specyfiki rynku olejowego w danym kanale dystrybucji oraz działań prowadzonych przez LOTOS Oil. Dotychczas przeprowadzane badania odnosiły się do następujących obszarów:

- współpraca,
- asortyment,
- produkty,
- sprzedaż,
- działania marketingowe,
- serwis olejowy,
- propozycje oczekiwanego wsparcia działań klientów.

W 2011 r. zaproszenie do wzięcia udziału w badaniu satysfakcji skierowano do 185 klientów reprezentujących trzy wspomniane segmenty. Poziom zwrotu wypełnionych ankiet wyniósł 77,3%.

Na podstawie badań można stwierdzić, że klienci najbardziej cenią takie działania LOTOS Oil, które zapewniają wysoki poziom świadczonych usług, wysoką i niezmienną jakość oferowanych produktów, a także poprawną obsługę posprzedażową, w tym dobre kontakty z handlowcami, informacje na temat nowości produktowych wprowadzanych na rynek, szkolenia produktowe, szkolenia z zakresu doboru środków smarnych. Jednym z ważniejszych elementów takich działań jest możliwość korzystania z wartości dodanej oferowanej przez spółkę, jak na przykład świadczenie usług serwisu olejowego dla klientów z segmentu przemysłowego i motoryzacyjnego - w zakresie doradztwa olejowego, analiz olejowych oraz kompleksowego monitoringu gospodarki olejowej.

Powyższe informacje uzyskiwane na podstawie zbiorczych ocen z otrzymywanych ankiet wspomagają proces doskonalenia pracy, umożliwiając przede wszystkim dostosowywanie bieżących działań spółki do wymagań nabywców. Pomiar satysfakcji klientów jest oceną całokształtu poziomu świadczonych usług oraz jakości sprzedawanych produktów, jest również miarą sukcesu firmy. W obecnych warunkach biznesowych poznanie poziomu satysfakcji obsługiwanych klientów jest warunkiem niezbędnym i koniecznym do utrzymania silnej pozycji rynkowej.

Spółka **LOTOS Paliwa** prowadzi systematyczne badania pomiaru satysfakcji klientów, zgodnie z wewnętrznymi procedurami Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz normą ISO 9001, której kluczową myślą jest „Orientacja na Klienta". Częstotliwość pomiaru i metoda jego przeprowadzania zostały określone w wewnętrznych kartach procesu z podziałem na klienta indywidualnego i instytucjonalnego.

Klienci indywidualni

Nazwa miernika	Częstotliwość pomiarów	Tryb postępowania
Wskaźnik znajomości marki	1-2 razy na rok	Dane analizowane przez Dyrektora Biura Marketingu LOTOS Paliwa pod kątem tworzenia planów marketingowych
Wskaźnik oceny jakości	1 raz na rok / 2 lata	Dane analizowane przez najwyższe kierownictwo LOTOS Paliwa celem planowania i implementacji działań wspomagających poprawę wyników wskaźnika
Wskaźnik ogólnej oceny stacji (wizerunku)	1 raz na rok / 2 lata	Dane analizowane przez Dyrektora Biura Marketingu LOTOS Paliwa pod kątem tworzenia planów marketingowych

Z przeprowadzonych badań wynika, że klienci indywidualni różnią się wewnętrznie oczekiwaniami wobec stacji paliw, a dzięki podejmowanym przez LOTOS Paliwa działaniom, specyficzne potrzeby każdej ze strategicznych grup klientów są zaspokajane w coraz większym stopniu.

Klienci *Premium* cenią sobie coraz lepszą ofertę pozapaliwową i gastronomiczną stacji paliw LOTOS, a także paliwa LOTOS Dynamic oraz program lojalnościowy Navigator. Natomiast klienci *Zorientowani na wartość* otrzymują dostęp do coraz bardziej przyjaznych stacji, mających uprzejmy, kompetentny i pomocny personel, wyposażonych w wysokiej jakości urządzenia z ofertą najwyższej jakości paliw w przystępnej cenie. Efektem odpowiedniej komunikacji jest utrzymujący się trend wzrostowy spontanicznej znajomości marki LOTOS oraz paliw LOTOS Dynamic.

Odpowiedzią na zróżnicowane oczekiwania klientów było stworzenie w 2011 r. nowej sieci stacji paliw w segmencie ekonomicznym. Obecnie marka LOTOS występuje w dwóch segmentach: premium ze stacjami LOTOS oraz ekonomicznym ze stacjami LOTOS Optima.

Ponadto na stacjach sieci LOTOS prowadzone są na bieżąco badania jakości obsługi klienta metodą „Tajemniczego Klienta" (Myster Shopper) wykonywane przez zewnętrzną firmę.

Standard stacji i obsługi klienta opisany jest w Podręczniku Standardów, dostępnym w każdej stacji. Dokument ten określa pożądane standardy działań i zachowań, a także wymagania stawiane pracownikom stacji w zakresie obsługi klienta i funkcjonowania stacji. Poziom zastosowania standardów mierzony jest w określonych odstępach czasu. Raporty z wynikami badań służą do planowania szkoleń na stacjach, doskonalenia pracowników, a także modyfikacji i doskonalenia standardów oraz kryteriów oceny stacji.

Dzięki ciągłemu doskonaleniu narzędzi badawczych oraz zaostrzaniu kryteriów rokrocznie LOTOS Paliwa notuje wzrost wyników pomiaru. W IV kwartale 2011 r. oceniono 269 stacji (535 wizyt). Poziom spełniania standardów na stacjach LOTOS wyniósł 95%, tj. 4% więcej niż w analogicznym okresie 2010 r. Zakładany poziom spełnienia standardów (95%-100%) osiągnęło 161 z 269 stacji (dla porównania 70 z 250 stacji w IV kwartale 2010 r.). Poziom oceny kryteriów jakości obsługi klienta na stacjach LOTOS w IV kwartale 2011 r. był wyższy aż o 11% w stosunku do analogicznego okresu 2010 r. i wyniósł 87%. W tym okresie satysfakcjonujący poziom spełnienia standardu jakości obsługi (95%-100%) osiągnęło 116 stacji, co stanowi znaczny postęp w porównaniu z 39 stacjami w IV kwartale 2010 r.

W 2011 r. odbyło się również badanie opinii klientów instytucjonalnych, które zostało przeprowadzone zgodnie z poniższymi zasadami.

Klienci instytucjonalni

Nazwa miernika	Częstotliwość pomiarów	Tryb postępowania
Indeks satysfakcji klientów ze współpracy	1 raz na rok / 2 lata	Dane analizowane przez najwyższe kierownictwo LOTOS Paliwa celem planowania i implementacji działań wspomagających poprawę wyników wskaźnika
Indeks satysfakcji klientów z opiekuna		
Indeks satysfakcji klientów z Biur Obsługi Klienta		
Indeks oceny funkcjonalności		
Indeks wizerunku marki		Dane analizowane przez Dyrektora Biura Marketingu LOTOS Paliwa pod kątem tworzenia planów marketingowych

Klienci instytucjonalni doceniają coraz wyższy poziom współpracy z LOTOS Paliwa, przede wszystkim dzięki lepszej obsłudze opiekunów oraz działaniom nakierowanym na postrzeganie spółki, jako firmy innowacyjnej i wyróżniającej się na tle konkurencji. W opinii klientów instytucjonalnych silną stroną jest wysoko oceniana kompleksowa oferta paliwowa oraz dbanie o ekologię i ochronę środowiska.

Poza opisanymi kanałami zbierania informacji od klientów za pomocą badań marketingowych, pomiar odbywa się również w strukturach LOTOS Paliwa. W spółce funkcjonuje Contact Center przeznaczone dla klientów spółki, w którym mogą oni pozyskać informacje na temat produktów oraz pozostawić informację zwrotną dotyczącą funkcjonowania sieci stacji czy obsługi handlu. W celu komunikacji z klientami w tym zakresie wykorzystuje się różne kanały komunikacji: telefon, internet, fax itd.
Zasady dotyczące gromadzenia, dystrybucji i opracowywania opinii klientów zostały sprecyzowane w wewnętrznej procedurze LOTOS Paliwa. Contact Center gromadzi i rejestruje spływające opinie klientów, a następnie przekazuje je do właściwych komórek organizacyjnych w celu analizy i ewentualnej odpowiedzi. Ponadto okresowo przygotowywane są analizy spływających opinii, które trafiają do najwyższego kierownictwa spółki.

Spółka **LOTOS Parafiny** raz w roku przeprowadza badania satysfakcji kluczowych klientów biznesowych. Badanie realizowane jest w formie ankietowej. W 2011 r. objęto nim 85% populacji. Badania zawierają, poza rankingiem spółki (ocena w pięciostopniowej skali Likerta) oraz najlepszego z konkurentów, także pytania otwarte, których celem jest poznanie życzeń i uwag klientów.

Ankiety stosowane przez LOTOS Parafiny zawierają następujący zestaw zagadnień, wskazanych przez klientów, jako kluczowe elementy oceny:

- ocena produktów: jakość, oferta, braki realizacji, formy opakowań, zastosowanie konfekcji (m.in. stopień zbrylenia wyrobu konfekcjonowanego oraz możliwość zastosowania wyrobów w konfekcji, np. granulat, pastylki, tafle, produkt wylewany do kartonów),
- ocena jakości sprzedaży (obsługa administracyjna), wydanie towaru – załadunek,
- zgodność oferty z bazą maszynową,
- współpraca z producentem.

Czynnikiem o największym znaczeniu dla klientów w 2011 r. była jakość produktów, której wagę średnio oceniono na 4,45, co oznaczało wzrost o 0,04 pkt w porównaniu z 2010 r. Najmniejsze znaczenie zaś miała obsługa administracyjna sprzedaży ze średnią wagą 4,1. Średnio spółka uzyskała w 2011 r. ocenę 4,45 wobec średniej oceny najlepszego konkurenta 4,21. Dla porównania w 2010 r. zanotowano wartość 4,41 przy średniej dla najlepszego konkurenta 4,27.

W ocenie najważniejszej grupy czynników, dotyczącej jakości i kompletności oferty produktów, spółka uzyskała średnią ocenę 4,04, tj. niewiele wyższą niż konkurenci (3,98). Największy na ten wynik miała niezadowalająca ocena dotycząca braków w realizacji zamówień, gdzie spółka uzyskała średnią ocenę równą 3,94 (konkurenci 4,25). Histogram ocen spółki w tej grupie czynników pokazuje, że duży wpływ na ocenę mają oceny odstające (równe 0 lub 1). Większość ocen uzyskano

na poziomie 4 lub 5, podobnie jak w 2010 r.
Największe zastrzeżenia klientów dotyczyły zastosowania produktów konfekcjonowanych oraz z dodatkiem olejów roślinnych. Zdecydowanie najkorzystniej oceniono częstotliwość i jakość bezpośrednich kontaktów.

Odpowiedzi na pytania otwarte najczęściej wskazywały na oczekiwania dotyczące:

- zwiększenia puli dostępnych produktów,
- wydłużenia terminów płatności,
- wydłużenia i zwiększenia limitów kredytu kupieckiego.

W porównaniu do analogicznego badania przeprowadzonego w 2010 r., bardzo dobrze oceniono jakość bezpośrednich kontaktów handlowych i merytoryczne przygotowanie do rozmów oraz pomysły wprowadzenia nowych produktów. Największe zastrzeżenia dotyczyły zbyt małych ilości w wybranych produktach oraz wysoka cena.

Zobacz także:

Angażowanie interesariuszy **Nagrody i wyróżnienia**

Komunikacja marketingowa

W strategii Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2011-2015 oraz kierunkach rozwoju do 2020 r. budowa wizerunku i silnej marki LOTOS jest jednym z istotnych elementów strategii zarządzania korporacją. Zgodna ze strategią biznesową Grupy LOTOS strategia marki korporacyjnej pełni nadrzędną rolę wobec strategii marek produktowych.

Celem strategicznym jest wzrost wartości marki LOTOS poprzez budowę jej wizerunku jako:

- marki opartej na kluczowych wartościach: nowoczesności, rozwoju i partnerstwie,
- marki działającej w skali międzynarodowej,
- marki wysokiej jakości produktów,
- marki odpowiedzialnej społecznie.

Budowa wizerunku i siły marki LOTOS jest jednym ze strategicznych priorytetów Grupy LOTOS. Prowadzone działania mają na celu wzrost świadomości marki oraz pozycjonowanie Grupy LOTOS, jako firmy profesjonalnie zarządzanej, stawiającej na jakość i innowacyjność, ekologię oraz bezpieczeństwo.

Cyklicznie prowadzone badania marketingowe potwierdzają coraz większą znajomość, jakość i prestiż marki LOTOS. W VIII edycji Rankingu Najcenniejszych Polskich Marek, opublikowanym przez dziennik „Rzeczpospolita" (grudzień 2011 r.), wartość marki LOTOS wyceniono na 865,1 mln zł, co oznacza 28% wzrost w porównaniu z 2010 r. W ciągu ostatnich pięciu lat wartość marki LOTOS w rankingu wzrosła ponad trzykrotnie.

Rok	mln zł
2009	**614,9**
2010	**675,0**
2011	**865,1**

Standardy działalności

W zarządzaniu całokształtem zagadnień związanych ze strategią marki korporacyjnej, marek produktowych, strategią promocji oraz budową wartości i pożądanego wizerunku marki LOTOS, w działalności reklamowej i promocyjnej, sponsoringu oraz prowadzeniu badań marketingowych w Grupie Kapitałowej LOTOS bezwzględnie stosowane są zasady:

- przestrzegania obowiązujących przepisów,
- nieprzynoszenia szkody w sposób rozmyślny,
- ponoszenia odpowiedzialności za konsekwencje działalności,
- właściwego wykorzystania wykształcenia, przygotowania zawodowego i doświadczenia pracowników.

Wszystkie działania realizowane są bez używania treści dyskryminujących i kontrowersyjnych, mogących obrażać grupy społeczne lub nadużywać zaufanie odbiorców oraz bez negatywnych emocji. Zasady te stanowią uzupełnienie obowiązujących i bezwzględnie przestrzeganych przepisów prawa, w tym Konstytucji RP i kodeksu cywilnego, ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, ustawy prawo prasowe, ustawy o radiofonii i telewizji, ustawy o ochronie niektórych praw konsumentów, ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz ustawy prawa własności przemysłowej.

Grupa LOTOS oraz spółki handlowe: LOTOS Oil i LOTOS Paliwa, w działalności sponsoringowej postępują zgodnie z zasadami określonymi wobec podmiotów z udziałem Skarbu Państwa w Zarządzeniu nr 5 Ministra Skarbu Państwa z dnia 13 lutego 2009 r.

Dodatkowo, Grupa LOTOS w prowadzonych działaniach z dziedziny komunikacji marketingowej przestrzega standardów oraz stosuje zasady określone w dobrowolnych kodeksach postępowania opracowanych m.in. przez organizacje zrzeszające przedsiębiorców. Koncern stosuje się w działaniach sponsoringowych do standardów i zasad kanonu etycznego wyznaczonego przez PKPP Lewiatan. Zawierane umowy sponsoringowe są czytelne i zrozumiałe co do ich charakteru,

określają precyzyjnie wszystkie zainteresowane podmioty oraz zobowiązania sponsorowanego. Grupa LOTOS nie angażuje się w wydarzenia, które mogłyby narazić na uszczerbek obiekty o znaczeniu historycznym lub artystycznym, jak również w wydarzenia, które mogłyby mieć negatywny wpływ na środowisko naturalne.

Spółka respektuje regulacje zawarte w powstałym w 2011 r. Kodeksie Sponsoringu Kultury, będącym inicjatywą Narodowego Centrum Kultury, PKPP Lewiatan oraz Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Przy tworzeniu Kodeksu wykorzystano wspólne doświadczenia instytucji kultury, organizacji pozarządowych i podmiotów prywatnych. Grupa LOTOS stosuje się w działalności sponsoringowej do zasad Kodeksu odwołujących się do równowagi, przejrzystości, dostępności i rozwoju.

Założenia polityki sponsoringowej i dobroczynnej Spółki są podane do publicznej wiadomości. Link → (http://www.lotos.pl/korporacyjny/spolecznie_odpowiedzialni/polityka_sponsoringowa_i_dobroczynna)

Grupa LOTOS, jako członek Global Compact, w swoim postępowaniu stosuje się do określonych przez tę organizację fundamentalnych zasad m.in. z zakresu ochrony środowiska. W odniesieniu do zasady związanej z odpowiedzialnością za środowisko naturalne, w zakresie komunikacji marketingowej i sponsoringu, firma działa w zgodzie z zasadami prewencyjnego podejścia do środowiska naturalnego oraz promowania postaw odpowiedzialności ekologicznej. Znajduje to swoje odzwierciedlenie m.in. w wykorzystywaniu certyfikowanego papieru ekologicznego (np. FSC) w wydawnictwach Spółki oraz informowaniu o tym fakcie ich odbiorców.

Wskazane powyżej korporacyjne zasady postępowania w dziedzinie komunikacji marketingowej obowiązują Grupę LOTOS oraz wszystkie spółki handlowe grupy kapitałowej, czyli te, które z racji charakteru działalności kierują komunikację swoich produktów i usług do szerszych grup społeczeństwa.

Spójność komunikacji marketingowej w całej Grupie Kapitałowej LOTOS jest nadzorowana przez odpowiednie komórki w Grupie LOTOS, które opiniują kluczowe projekty marketingowe i sponsoringowe. Także wszystkie treści marketingowe przekazywane do klientów są wcześniej weryfikowane przez biura marketingu LOTOS Oil i LOTOS Paliwa oraz odpowiednie komórki Grupy LOTOS, tj. Biuro Zarządzania Marką, Biuro Sponsoringu, Spraw Społecznych i CSR oraz Biuro Informacji - w zależności od specyfiki tematu i kompetencji. Dodatkowo procedury wewnętrzne określał w tym obszarze w 2011 r. (do lipca) Regulamin Komitetu ds. Marketingu i Komunikacji, którego celem było zapewnienie właściwej realizacji działalności marketingowej w Grupie Kapitałowej LOTOS.

Spółki LOTOS Oil, LOTOS Paliwa oraz LOTOS Parafiny, które odpowiadają za komunikację marek produktowych adresowanych do ogółu społeczeństwa, wprowadziły także dodatkowe uregulowania.

Dostrzegając istotność wpływu działań marketingowych na rynek i konsumentów, działalność **LOTOS Oil** dotycząca komunikacji marketingowej, z uwzględnieniem reklamy, promocji oraz sponsoringu jest dobrowolnie prowadzona zgodnie z Kodeksem Etyki Reklamy opracowanym przez Radę Reklamy i Komisję Etyki Reklamy w Polsce. Natomiast w **LOTOS Paliwa** konstruowanie treści marketingowych i standardy postępowania, w tym zasady komunikacji z klientami, regulują następujące dokumenty wewnętrzne, posiadające akceptację Zarządu spółki:
• Strategia pozycjonowania i komunikacji dla stacji paliw LOTOS i LOTOS Optima,
• Strategia pozycjonowania i komunikacji dla marki LOTOS Dynamic,
• Strategia sponsoringowa i obecności w sportach motorowych.

Komunikacja marketingowa w **LOTOS Parafiny** prowadzona jest zgodnie z wytycznymi prawa krajowego i międzynarodowego, w tym Międzynarodowego Kodeksu Praktyki Reklamowej. Spółka rzetelnie i odpowiedzialnie informuje klientów oraz odpowiada na wszelkie pytania i obawy dotyczące sprzedawanych produktów, m.in. poprzez informacje na stronie internetowej, rozmowy i spotkania z klientami oraz inne materiały marketingowe.

Spółki LOTOS Asfalt oraz LOTOS Kolej nie wdrożyły odrębnych procedur komunikacji marketingowej, gdyż ich aktywność promocyjna jest niewielka.

W 2011 r. nie odnotowano w Grupie LOTOS oraz spółkach handlowych Grupy Kapitałowej LOTOS żadnych przypadków niezgodności z obowiązującym prawem, regulacjami i kodeksami regulującymi komunikację marketingową uwzględniającą reklamę, promocję i sponsoring.

Sponsoring sportu

Zaangażowanie Grupy LOTOS oraz spółek handlowych: LOTOS Oil i LOTOS Paliwa w sponsorowanie sportu charakteryzuje się strategicznym i długofalowym podejściem, ukierunkowanym na ekspozycję marki korporacyjnej oraz marek produktowych w obszarach gwarantujących wysoki stopień dotarcia do kluczowych grup docelowych komunikacji marketingowej. Zgodnie z wartościami marki LOTOS aktywność w tej dziedzinie koncentruje się na dyscyplinach zespołowych, które w ostatnich latach, dzięki osiągnięciom na arenie międzynarodowej, zyskały bardzo dużą popularność.

Sporty zespołowe

Od ponad 13 lat Grupa LOTOS jest sponsorem tytularnym LOTOS Gdynia, kobiecej drużyny koszykówki. LOTOS Gdynia jest jedenastokrotnym Mistrzem Polski (1996, 1998-2005, 2009, 2010), pięciokrotnym zdobywcą Pucharu Polski (2005, 2007, 2008, 2010, 2011), zdobywcą Super Pucharu Polski, klubowym wicemistrzem Ligi Światowej, wicemistrzem Euroligi w latach 2002 i 2004, obecnym w Eurolidze nieprzerwanie od 1998 r.
Ponadto Spółka od 2009 r. wspiera zespół siatkówki męskiej LOTOS TREFL Gdańsk, od 2010 r. zespół koszykówki męskiej

TREFL Sopot, a od 2011 r. drużynę piłki nożnej Lechia Gdańsk. W 2011 r. nastąpiło rozpoczęcie współpracy ze Stowarzyszeniem Piłki Ręcznej Spójnia Wybrzeże Gdańsk, który w sezonie 2011 awansował do rozgrywek I ligi.

Narciarstwo

Od siedmiu lat koncern jest Generalnym Sponsorem Polskiego Narciarstwa. W ramach współpracy z Polskim Związkiem Narciarskim wspiera skoczków narciarskich będących w kadrze A i młodzieżowej, zawodników i zawodniczki kadry A i młodzieżowej w biegach narciarskich oraz kadrę kombinacji norweskiej. Dzięki zaangażowaniu Spółki, jako Generalnego Sponsora Polskiego Narciarstwa, rozwijać się mogą takie talenty jak:

- Justyna Kowalczyk, trzykrotna medalistka olimpijska z Turynu i Vancouver, dwukrotna mistrzyni świata z Liberca, zdobywczyni dwóch medali podczas Mistrzostw Świata w Oslo, mistrzyni świata i triumfatorka Pucharu Świata,
- Adam Małysz, medalista olimpijski z Salt Lake City i Vancouver, czterokrotny indywidualny mistrz świata, czterokrotny zdobywca Pucharu Świata, trzykrotny triumfator Letniego Grand Prix oraz medalista Mistrzostw Świata w Oslo (2011 r.),
- Kamil Stoch, który jest pierwszym stypendystą programu Grupy LOTOS „Szukamy Następców Mistrza", a w zeszłym roku po raz pierwszy stanął na podium podczas Pucharu Świata w Zakopanem.

Sporty motorowe

Grupy LOTOS, jako firmy z branży paliwowej, nie mogło zabraknąć w sportach motorowych. Spółka zaangażowana była w 2011 r. w rajd LOTOS Baltic Cup oraz Górskie Samochodowe Mistrzostwa Polski.

Od 2011 r. spółka LOTOS Paliwa z marką paliw LOTOS Dynamic jest zaangażowana w projekt LOTOS Dynamic Rally Team. To dwa zespoły rajdowe o międzynarodowym zasięgu. Za kierownicą na polskich trasach reprezentuje go Mistrz Polski RSMP 2010 i 2011 - Kajetan Kajetanowicz pilotowany przez Jarka Barana. Za granicą w barwach teamu startuje Michał Kościuszko i Maciek Szczepaniak - dwukrotni Rajdowi Wicemistrzowie Świata w klasyfikacji PWRC 2011 i JWRC 2009. LOTOS Oil jest sponsorem zespołu rajdowego LOTOS - Subaru Poland Rally Team (w składzie Wojciech Chuchała i Kamil Heller), który w 2011 r. sięgnął po Mistrzostwo Polski Rajdów Samochodowych w grupie N.
Spółka LOTOS Oil, we współpracy z marką KIA, zorganizowała w 2011 r. rozgrywki samochodów wyścigowych pod nazwą KIA LOTOS Race. Była to już 5. edycja tego projektu, poprzednio znanego jako KIA LOTOS Cup.

Obecność marki paliw LOTOS Dynamic w sportach motorowych uwierzytelnia komunikowane korzyści: poprawę dynamiki i osiągów, lepsze wykorzystanie mocy samochodu. LOTOS Dynamic to marka o najwyższych parametrach jakościowych, zawierająca silny kontekst emocjonalny. Jej obecność w sporcie jest wpisana w strategię pozycjonowania. Skojarzenie marki ze sportami samochodowymi jest pożądane i naturalnie wynikające ze specyfiki produktu. Obecność w sportach motorowych na samochodach i strojach konkretnego zespołu jest najbardziej medialną i emocjonalną formą reklamy dla paliw premium. Działania wizerunkowe dla marki LOTOS Dynamic wspierają wizerunek całej sieci stacji LOTOS i uwiarygodniają przekaz komunikacyjny stacji.
Działania sponsoringowe LOTOS Oil, związane ze sportami motorowymi, stanowią płaszczyznę uzupełniającą współpracę handlową i marketingową marki LOTOS w kategorii olejowej z producentami samochodów KIA i Subaru. Wspomniane wyżej projekty sponsoringowe uzupełniają komunikację i główne działania medialne marki LOTOS. Z punktu widzenia budowy wizerunku takie rozwiązanie powoduje uwiarygodnienie technologiczne i jakościowe produktów olejowych przez markę samochodu - zastosowanie w samochodach osobowych normalnej klasy i samochodach sportowych w ekstremalnych warunkach. Działania te adresowane są do szerokiej grupy komunikacyjnej, a także do grupy biznesowej Autoryzowanych Serwisów Obsługi i serwisów nieautoryzowanych.

Rok 2011 to również udział marki LOTOS w projekcie RMF Caroline Team z Adamem Małyszem, który po zakończonej karierze sportowej skoczka narciarskiego, przesiadł się za kierownicę auta terenowego.

Od kilku lat Grupa LOTOS wspiera gdańskich żużlowców - jest Sponsorem Tytularnym zespołu LOTOS Wybrzeże Gdańsk, który w 2011 r. awansował do Ekstraligi żużlowej. Zespół opiera swój skład na zawodnikach polskich i zagranicznych. W sezonie 2011, w barwach LOTOS Wybrzeże Gdańsk występowało trzech wychowanków klubu, w tym Krystian Pieszczek, który zajął 1. miejsce w Młodzieżowych Mistrzostwach Pomorza (indywidualnie i drużynowo) oraz 1. miejsce w Zachodniej Lidze Młodzieżowej (indywidualnie).

Marketing społecznie zaangażowany

Spółka LOTOS Paliwa w 2011 r. kontynuowała zapoczątkowaną rok wcześniej współpracę ze Stowarzyszeniem SOS Wioski Dziecięce w Polsce. Każdy uczestnik programu lojalnościowego Navigator, dostępnego tylko na stacjach paliw LOTOS, mógł przekazać zgromadzone przez siebie punkty na rzecz osieroconych i opuszczonych dzieci, pozostających pod opieką Stowarzyszenia. Działanie jest zgodne z założeniami Strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS.

Sposób przekazywania punktów jest bardzo prosty. Wystarczy, że podczas zakupów na jednej ze stacji klient zadeklaruje chęć przekazania ich na rzecz Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. Środki zebrane z przekazanych punktów są przeznaczane na pokrycie kosztów utrzymania, leczenia i edukacji dzieci. Pomagają w wyrównywaniu ich szans oraz przygotowaniu do samodzielnego życia.
Przekazując dowolną wielokrotność 5 punktów Navigator, klienci przyczyniają się do miesięcznego wsparcia każdego dziecka m.in. w poniższym zakresie:

LOTOS Paliwa przekazuje Stowarzyszeniu kwotę odpowiadającą równowartości przekazanych punktów przez uczestników programu Navigator.

Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce w Polsce opiekuje się dziećmi opuszczonymi, osieroconymi oraz zagrożonymi utratą opieki rodzicielskiej. Działa w Polsce od 27 lat i ma 1.250 podopiecznych. Prowadzi cztery SOS Wioski Dziecięce w Biłgoraju, Kraśniku, Siedlcach i Karlinie, trzy Rodzinne Domy Czasowego Pobytu, 10 świetlic wsparcia dziennego i 3 przedszkola wiejskie. Jest częścią międzynarodowej organizacji SOS-Kinderdorf International, obecnej w 132 krajach na całym świecie.

W 2012 r. spółka zaangażowała się także we wsparcie ogólnopolskiej kampanii 1% realizowanej przez Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce. Kontynuuje też przekazywanie punktów z programu Navigator na rzecz Stowarzyszenia.

Zobacz także:

Misja, wizja, wartości **Działalność rynkowa**

Zgodność z przepisami

W 2011 r. w Grupie LOTOS oraz spółkach handlowych: LOTOS Kolej, LOTOS Oil, LOTOS Paliwa i LOTOS Parafiny nie zarejestrowano żadnej reklamacji ani skargi związanej z naruszeniem prywatności klienta i utratą danych.

W 2011 r. nie odnotowano także istotnych incydentów związanych z dostarczeniem i użytkowaniem produktów oraz świadczeniem usług. W związku z powyższym nie zastosowano wobec żadnego z podmiotów Grupy Kapitałowej LOTOS istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług.

Jednakże w latach 2010-2011 toczyło się postępowanie opisane w rozdziale „Wpływ na społeczeństwo" niniejszego Raportu Link → (/spoleczenstwo/wplyw-na-spoleczenstwo/zachowania-antykonkurencyjne/), dotyczące postępowania antymonopolowego Prezesa UOKiK, a 10 marca 2011 r. Grupa LOTOS zapłaciła zobowiązanie wynikające z wyroku z dnia 11 lutego 2011 r. w kwocie 1.000 tys. zł, wykorzystując utworzoną wcześniej rezerwę.

W 2011 r. zostało także zakończone postępowanie Urzędu Regulacji Energetyki dotyczące negatywnego wyniku kontroli jakości paliwa w LOTOS Paliwa w 2009 r. Wysokość grzywny wyniosła 50 tys. zł (najwyższa sankcja administracyjna w okresie sprawozdawczym). Sąd Okręgowy w Warszawie uznał odwołanie spółki od decyzji Prezesa URE w tej sprawie i zmniejszył pierwotny wymiar nałożonej kary (100 tys. zł) o połowę oraz potwierdził w uzasadnieniu wyroku, że zdarzenie nie było wynikiem zaniedbań po stronie LOTOS Paliwa, tylko świadomego i nieuprawnionego działania osób trzecich, co nie zwolniło jednak spółki z odpowiedzialności prawnej w tej sprawie.

Prawa człowieka

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu i poszanowanie wolności stowarzyszania się to cechy kultury organizacyjnej Grupy LOTOS.

Grupa LOTOS, jako członek największej na świecie organizacji obywatelstwa korporacyjnego – United Nations Global Compact – zobowiązała się do popierania i przestrzegania praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową, eliminowania wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę, poszanowania wolności stowarzyszania się pracowników oraz efektywnego przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Spółka uznaje wymienione sfery, jako istotne wyznaczniki jej kultury organizacyjnej. Podejmuje aktywne działania w celu wypełniania międzynarodowych zobowiązań w tym zakresie, a także w przypadkach, w których jest to możliwe, angażuje się w stopniu przekraczającym wymogi nałożone przepisami prawa.

Prawa uznawane za prawa człowieka, dotyczące zbiorowych stosunków pracy, to wynikające z ratyfikowanych przez Polskę Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 i 98: prawo wolności koalicji i ochrony praw związkowych oraz prawo organizowania się i prowadzenia rokowań zbiorowych. Prawa te zostały przeniesione do Europejskich Kart Społecznych i w źródłach Rady Europy są określane, jako Podstawowe Prawa Społeczne. Są to w szczególności: prawo zrzeszania się, prawo rokowań oraz prawo do informacji i konsultacji, a także prawo udziału w kształtowaniu i poprawie warunków pracy oraz środowiska pracy. Prawa te znalazły swoje odzwierciedlenie w systemie ustawodawstwa konstytucyjnego i zwykłego Polski. Chodzi tu o przepisy Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz o społecznej inspekcji pracy.

Wykonując prawa i obowiązki wynikające z wymienionych ustaw, spółki Grupy Kapitałowej LOTOS umożliwiają i ułatwiają wykonywanie przez pracowników ich uprawnień partycypacyjnych. Zinstytucjonalizowanym wyrazem tego poparcia jest w szczególności to, że wśród pracodawców należących do Grupy Kapitałowej LOTOS powszechną metodą regulacji treści stosunków pracy jest metoda układowa.

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS, w których jest zatrudnionych powyżej 20 pracowników, zostały wynegocjowane i zawarte Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy. Każdy z tych układów był wielokrotnie zmieniany w porozumieniu z działającymi w poszczególnych spółkach związkami zawodowymi, w drodze protokołów dodatkowych, co dowodzi tego, że prawo do rokowań zbiorowych jest żywe i znajduje poparcie pracodawców. Co roku, działając na podstawie postanowień zawartych w tych układach, następuje negocjacyjne ustalenie poziomu zmian wynagrodzeń i zawarcie stosownych porozumień.

Problematyka praw człowieka jest uwzględniana podczas zajęć realizowanych w ramach Programu adaptacyjnego skierowanego do nowo zatrudnianych pracowników w wybranych spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS. Także w programach szkoleń BHP omawiane są elementy praw człowieka wynikające z obowiązujących dokumentów prawnych. Przed wdrożeniem w 2007 r. Programu adaptacyjnego dla nowych pracowników, wiedza na temat praw człowieka była elementem dorocznych, bezpośrednich spotkań Zarządów spółek grupy kapitałowej z pracownikami. Podczas spotkań przekazywano wszystkim pracownikom m.in. Kodeks Postępowania Pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS.

Zobacz także:

Deklaracje **Tabela treści GRI i zasad Global Compact**

Praktyki dotyczące inwestycji i zamówień

Grupa LOTOS nie stosowała dotychczas w zawieranych umowach inwestycyjnych klauzul dotyczących praw człowieka. Niemniej jednak, zgodnie z założeniami obowiązującej Strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS oraz jedną z kluczowych dla kultury przedsiębiorstwa wartości społecznych, jaką stanowi czystość, rozumiana m.in. jako przeciwdziałanie naruszaniu praw człowieka, Spółka zmierza do wprowadzenia odpowiedniego zapisu. W czasie sporządzania niniejszego raportu trwały prace nad przygotowaniem jego treści.

Obecnie stosowne zapisy dotyczące praw człowieka są umieszczane w zapytaniach ofertowych kierowanych do oferentów, uczestniczących w postępowaniach wyboru kontrahenta. Firmy składające oferty są zobowiązane do oświadczenia, iż nie zalegają z uiszczaniem podatków, opłat lub składek na ubezpieczenie społeczne, a ich właściciele nie zostali prawomocnie skazani za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Niestosowanie w umowach i procedurach regulujących dokonywanie zakupów zapisów odnoszących się szerzej do praw człowieka spowodowało, że Grupa LOTOS nie przeprowadziła dotąd - zarówno w procesie wyłaniania dostawców i wykonawców, jak i współpracy z nimi – kontroli mających na celu weryfikację przestrzegania przez nich praw człowieka.

Grupa Kapitałowa LOTOS uwzględnia problematykę praw człowieka w organizowanych dla pracowników zajęciach szkoleniowych.

Grupa LOTOS przykłada szczególną wagę do kształtowania pożądanych postaw wśród nowo zatrudnianych pracowników. Dlatego też w ramach adresowanego do nich Programu adaptacyjnego poświęca się czas na zapoznanie nowych pracowników z wartościami i kulturą organizacyjną Grupy Kapitałowej LOTOS oraz kształtowanie oczekiwanych wzorców zachowań, także w relacjach z kontrahentami. Zajęcia prowadzą starsi stażem, doświadczeni pracownicy Spółki. Część zagadnień omawianych w ramach Programu dotyczy przyjętych w organizacji zasad postępowania w odniesieniu do kwestii przestrzegania praw człowieka.

Podczas zajęć prezentowane są pracownikom kluczowe zasady postępowania organizacji w tym zakresie ujęte w misji, wizji i strategii firmy, a także w Kodeksie Postępowania Pracownika określającym standardy pracy i komunikacji, kulturę organizacyjną, wzorce zachowania i wartości istotne dla pracowników. Omawiane są także sprawy pracownicze, takie jak pakiet świadczeń, czas pracy, opieka medyczna, poparte zapoznaniem z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Problematyka praw człowieka uwzględniana jest także podczas szkolenia „System Okresowych Ocen Pracowniczych", dotyczącego procedur, kluczowych kompetencji oraz zasad przygotowania i przeprowadzenia okresowej oceny pracowników, a także szkolenia poświęconego Zintegrowanemu Systemowi Zarządzania w Spółce.

W sumie, w latach 2008-2011 Grupa LOTOS zrealizowała 2.090 godzin szkoleń poświęconych wspomnianym zagadnieniom. Procent przeszkolonych w tym czasie pracowników wahał się między 23% (w 2008 r.) a 11% (w 2009 r.).

Szkolenia w ramach Programu adaptacyjnego, mimo że nie ma w tym obszarze odrębnej procedury, organizowane są poza Grupą LOTOS także w LOTOS Serwis, LOTOS Petrobaltic, LOTOS Oil, LOTOS Straż, LOTOS Asfalt oraz LOTOS Lab.

Całkowita liczba godzin szkoleniowych na temat polityk i procedur regulujących kwestie przestrzegania praw człowieka i procent przeszkolonych pracowników Grupy LOTOS w 2011 r.

Liczba pracowników (stan na 31.12.2011 r.)	Liczba pracowników przeszkolonych w zakresie problematyki praw człowieka	Całkowita liczba godzin szkoleniowych	Liczba godzin szkoleniowych poświęcona prawom człowieka	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie praw człowieka
1.329	291	31.504	724	21,9

Kwestie praw człowieka są także ważnym zagadnieniem z punktu widzenia sfery ochrony i bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Za zapewnienie bezpieczeństwa i świadczenie usług w zakresie ochrony osób i mienia na rzecz wszystkich spółek Grupy Kapitałowej LOTOS odpowiadają pracownicy spółki LOTOS Ochrona.

Zgodnie z polityką i procedurami organizacji dotyczącymi różnych aspektów praw człowieka, które są istotne w związku z prowadzoną działalnością, wyszkolonych zostało w 2011 r. 88,8% pracowników ochrony zatrudnionych we wspomnianej spółce. Niemal wszyscy pracownicy operacyjni, czyli pracownicy służby ochrony, podlegają szkoleniom co kwartał.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

W Grupie Kapitałowej LOTOS w 2011 r., podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, nie wystąpiły przypadki dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Za weryfikowanie ewentualnych zgłoszeń potencjalnych przypadków tego rodzaju odpowiada w Grupie LOTOS Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Zobacz także:

Różnorodność i równość szans

Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

W Grupie Kapitałowej LOTOS nie wystąpiły w 2011 r. działania zidentyfikowane, jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych.

W spółkach grupy kapitałowej zlokalizowanych w Gdańsku działalność związkową prowadzi osiem organizacji związkowych, a na południu kraju pięć związków zawodowych.

Działające w Grupie Kapitałowej LOTOS organizacje związkowe to: MZZ Pracowników Ruchu Ciągłego, ZZ Inżynierów i Techników, Wolny ZZ Pracowników Grupy LOTOS, KM NSZZ Solidarność w Grupie LOTOS, Branżowy ZZ GL, MZZ Obrony Pracowników, KZ NSZZ Solidarność Petrobaltic, ZZ Pracowników Ruchu Ciągłego Petrobaltic. Organizacje związkowe zrzeszające pracowników należą do wszystkich trzech funkcjonujących w Polsce Central Związkowych (KK NSZZ Solidarność, Forum ZZ, OPZZ). Trzy spośród ośmiu organizacji związkowych mających swoją siedzibę w Gdańsku, działając jako organizacje międzyzakładowe, zrzeszają również pracowników zatrudnionych w spółkach zlokalizowanych na południu Polski.

Dynamika wzrostu liczebności organizacji związkowych wskazuje jednoznacznie, że prawo przynależności do związków zawodowych, jak również zasada samorządności i niezależności związków znajduje w Grupie Kapitałowej LOTOS poszanowanie. W Grupie LOTOS na koniec IV kwartału 2008 r. przynależność do związków zawodowych deklarowało 38,5% ogólnej liczby pracowników, zaś na koniec IV kwartału 2011 r. ta wartość wyniosła 41,1%. Największa liczba członków związku zawodowego w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych, to 74% w Spółce LOTOS Ochrona. Najliczniejszym związkiem zawodowym w Grupie Kapitałowej LOTOS jest Wolny Związek Zawodowy Pracowników Grupy LOTOS, który zrzeszał na koniec 2011 r. 612 członków.

W Grupie LOTOS, z sześciu działających w niej związków zawodowych, dwa posiadają walor reprezentatywności i są to: Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego i Związek Zawodowy Inżynierów i Techników. Zrzeszają one odpowiednio 18,5% i 14,1% w ogóle zatrudnionych.

Konsultacje z pracownikami na forum Rady Pracowników

W siedmiu spółkach należących do Grupy Kapitałowej LOTOS zostały wybrane Rady Pracowników, a w każdej spółce zatrudniającej powyżej 250 pracowników, jako organ partycypacji pracowniczej w zakresie bezpieczeństwa pracy funkcjonują Komisje BHP. W ramach tych komisji wykonywane jest prawo pracowników do konsultacji spraw z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Prawo do informacji i konsultacji, w rozumieniu nadanym przepisami ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, jest wykonywane poprzez wspomniane wyżej wybrane Rady Pracowników. Zakres przekazywanej przez pracodawców informacji jest szerszy od tego, który określają przepisy ustawy.

W Grupie LOTOS działa licząca siedmiu członków Rada Pracowników, która w 2010 r. została wybrana na II kadencję. Po wyborach przeprowadzonych w 2010 r., mandaty w Radzie Pracowników w Grupie LOTOS zachowało trzech członków Rady z I kadencji.

Rada ta posiada wyjątkową w skali Grupy Kapitałowej LOTOS pozycję, wynikającą z faktu umiejscowienia jej w podmiocie dominującym grupy kapitałowej. Dlatego też w zakresie informacji jej przekazywanych znajdują się także takie, które dotyczą innych niż Grupa LOTOS pracodawców tworzących Grupę Kapitałową LOTOS. Rada Pracowników odbywa comiesięczne spotkania z przedstawicielami kierownictwa Grupy LOTOS. Spotkania te stają się jednym z istotnych forów komunikacji z pracownikami.

Zobacz także:

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia **Relacje w stosunkach pracy**