

## 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**