

06

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Z kim i dlaczego prowadzimy dialog?

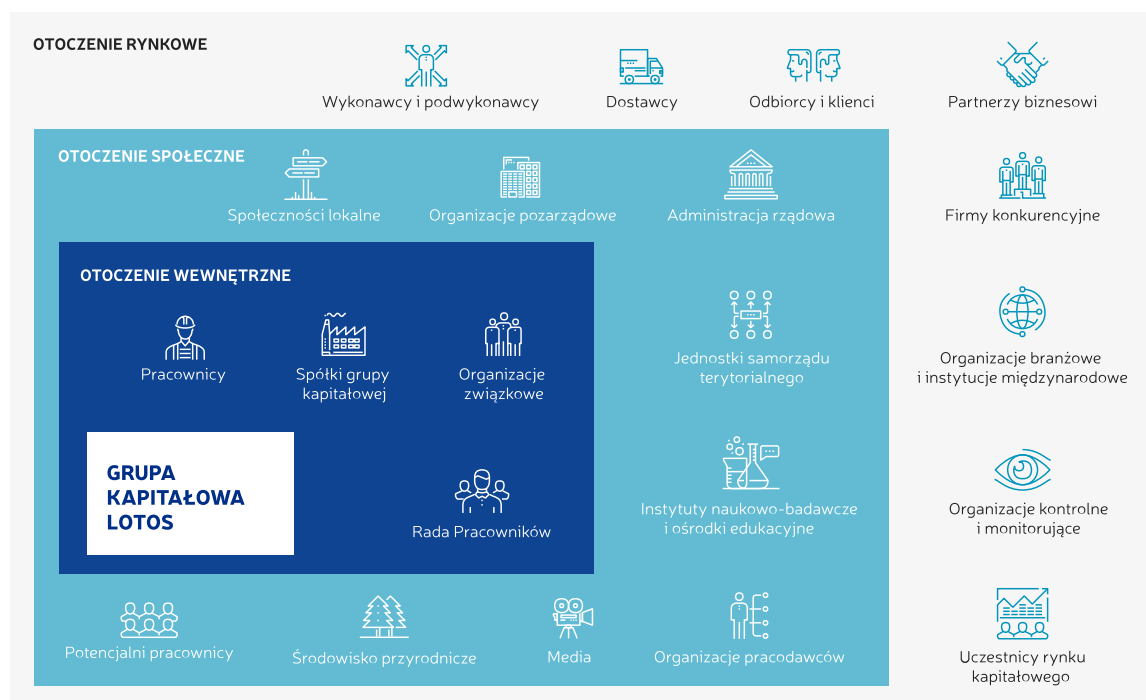
Z kim i dlaczego prowadzimy dialog?

[G4-24] [G4-25] [G4-26]

Kluczowych interesariuszy identyfikujemy w oparciu o:

- ☐ wpływ, jaki wywierają na organizację,
- ☐ wpływ, jaki organizacja wywiera na nich,
- ☐ regiony kluczowe dla naszej działalności: województwo pomorskie na północy Polski oraz Czechowice - Dziedzice i Jasto na południu.

Mapa interesariuszy



Nasi interesariusze doceniają aktywność Grupy Kapitałowej LOTOS na wielu polach, czego przejawem są liczne nagrody, przyznane nam w samym tylko 2016 roku.

W sposób aktywny rozmawiamy zarówno z otoczeniem społecznym, jak i rynkowym. Formuła i częstotliwość dialogu zależy od danej grupy interesariuszy i zaprojektowana jest tak, aby wzajemne relacje pozwoliły obydwu stronom czerpać z nich korzyści. Do naszych najważniejszych działań w tym obszarze należy:

- **systematyczne badanie satysfakcji klientów i kontrahentów,**
- **regularna wymiana informacji z uczestnikami rynku kapitałowego, z wykorzystaniem serwisu Relacji Inwestorskich, a także podczas organizowanego Road Show,**
- **zgodne z bieżącym zapotrzebowaniem kontakty z regulatorami i organizacjami kontrolnymi i monitorującymi,**
- **dialog z pracownikami, w ramach bieżącej pracy a także z wykorzystaniem związków zawodowych, czy regularnego mierzenia ich satysfakcji z pracy.**

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Po pierwsze, bezpieczeństwo

Po pierwsze, bezpieczeństwo

- Wprowadzone procedury i działania na rzecz bezpieczeństwa skutkowały brakiem wypadków przy pracy, podczas realizacji projektu EFRA w 2016 r.
- W 2016 r. Grupa Kapitałowa LOTOS rozpoczęła ujednolicenia systemu bezpieczeństwa pracy we wszystkich spółkach, w ramach Programu Partner.

EFRA bez wypadków przy pracy

Jednym z naszych kluczowych celów operacyjnych Grupy Kapitałowej LOTOS w 2016 r. było budowanie kultury bezpieczeństwa w rafinerii na terenie Projektu EFRA. Pod koniec grudnia 2016 r. pracowało na nim ok. 600 osób, a docelowo ta liczba będzie 2-krotnie większa.

Postępy w realizacji Projektu EFRA **bez wypadków przy pracy, skutkujących zwolnieniem lekarskim**, udało się osiągnąć, dzięki podjęciu kompleksowych działań skoncentrowanych wokół bezpieczeństwa, m.in.:

- Uzgodnieniu **zasad bezpieczeństwa** (HSE), obowiązujących wszystkich podwykonawców na terenie, na którym powstają instalacje Projektu EFRA. Spisane zasady udostępniono wykonawcom w portalu **kontrahenci.lotos.pl**. [Więcej informacji](#) 
- Przetestowaniu i wprowadzeniu **Portalu HSE** – nowatorskiego programu informatycznego, który pomaga w zarządzaniu sprawami bezpieczeństwa w Projekcie EFRA.
- Regularnemu wydawaniu **newslettera BHP**, w którym na bieżąco przekazywane są pracownikom informacje na temat bezpieczeństwa na terenie objętym Projektem.
- **Opiniowaniu przez Grupę Kapitałową LOTOS dokumentacji podwykonawców–projektantów** instalacji i rozmowy z nimi. Zapoznawaniu ich ze standardami bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej Grupy Kapitałowej LOTOS. Ponadto: opiniowaniu planów BIOZ (Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia), instrukcji bezpiecznego wykonywania robót oraz aktualizowaniu wewnętrznych procedur Grupy Kapitałowej LOTOS.
- Wdrożeniu **regularnych, cotygodniowych przeglądów BHP** terenu budowy, z udziałem dyrektora Projektu EFRA.
 - Specjalnie na potrzeby Projektu EFRA **zapewniliśmy dodatkową karetkę z wyposażeniem reanimacyjnym** (oprócz stale dostępnej w rafinerii, z lekarzem w składzie). Na jej pokładzie jest dwóch ratowników medycznych, ekipa karetki pozostaje w gotowości przez cały tydzień, oprócz niedziel.
- Wdrożeniu **programu motywacyjnego** "Pracuję bezpiecznie". Docenieniu tych, którzy – poprzez wykonywanie swoich obowiązków w bezpieczny sposób – stali się ambasadorami bezpieczeństwa na terenie Projektu EFRA.
- Wzmocnieniu nadzorowi służb BHP wykonawców na terenie prowadzonych robót: na każdym **80 pracowników** zewnętrznego wykonawcy projektu EFRA przypada co najmniej **1 specjalista BHP**.
- Wykonawcy zobowiązani są do zorganizowania cotygodniowych spotkań dla pracowników, na których omawiane są wyłącznie sprawy BHP.

- Zrealizowaliśmy **cykl wydarzeń szkoleniowych i komunikacyjnych**, które przyczyniły się do budowania kultury bezpieczeństwa na terenie Projektu, w tym np.:
 - **Demo bus – mobilny wóz szkoleniowy na terenie rafinerii**
Aby ułatwić jak największej liczbie pracowników Projektu EFRA udział w wydarzeniach edukacyjnych na temat bezpieczeństwa, zorganizowano je bezpośrednio na placu budowy, przy zaangażowaniu wozu szkoleniowego – demo busa. Podjęliśmy temat ochrony wzroku, który budzi wśród naszych pracowników największą wątpliwość. Podczas spotkań z pracownikami specjaliści, wprost z pokładu demo busa, mówili o tym, czym różnią się od siebie modele okularów ochronnych dostępnych na rynku, jak dopasować model do indywidualnych potrzeb czy jak czytać oznaczenia i symbole, którymi okulary są opatrzone. Akcję wsparł konkurs na hasło na temat ochrony wzroku, skierowany do pracowników firm podwykonawczych.
 - **Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia**
To 2 dni szkoleń, prelekcji i pokazów dla pracowników Projektu EFRA, zarówno z Grupy Kapitałowej LOTOS, jak i dla osób zatrudnionych przez podwykonawców. W programie były m.in.: szkolenie wewnętrzne dla osób zarządzających BHP w Projekcie, tzn. pracowników Biura Realizacji Projektu EFRA i Biura Wsparcia Inżynierskiego Projektu EFRA. Tematyka: BHP i odpowiedzialność w procesie inwestycyjnym oraz kluczowe wymagania z zakresu bezpieczeństwa Projektu EFRA. Ponadto: zajęcia, symulacje i pokazy praktyczne dla pracowników budowy, w tym z obszarów obciążonych największym ryzykiem prac na wysokości.
 - Edukacji pracowników na temat BHP służyły też **VII Dni Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy**. Ich miejscem również była rafineria. W programie znalazł się m.in. konkurs Omnibus, czyli drużynowe mistrzostwa wiedzy o BHP, w których wzięli udział pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS w zespołach 2-osobowych.

Ujednolicanie systemu BHP. Program Partner

W 2016 r. Grupa Kapitałowa LOTOS weszła w proces ujednolicenia systemu bezpieczeństwa pracy we wszystkich spółkach, czyli **Program Partner**.

Jego celem jest:

- doradztwo, wymiana doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk, między przedstawicielami spółek,
- wypracowanie jednolitych interpretacji prawnych i wspólne inicjatywy wszystkich spółek, w celu ujednolicenia systemu bezpieczeństwa,
- regularne wizyty w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS, w celu poznania specyfiki pracy i zagrożeń w jej obiektach, jako baza dla opracowania jednolitego systemu,
- wspólne szukanie rozwiązań dla problemów z obszaru bezpieczeństwa,
- budowanie kultury bezpieczeństwa w naszej firmie.

Podczas spotkań Programu Partner przedstawiciele każdej ze spółek prezentowali bieżące działania, problemy i wyzwania związane z BHP. Punktem wyjścia do dyskusji o kulturze organizacji i kulturze bezpieczeństwa Grupy Kapitałowej LOTOS było ich zakorzenienie w [Kodeksie Etyki](#) i podstawowych wartościach Grupy: szacunku, transparentności, współpracy i profesjonalizmie.

	2016		2015	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków (incydentów) przy pracy	1	6	2	11

	2016		2015	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich (incydentów)	0	0	0	0
Liczba wypadków lekkich (incydentów)	1	6	2	11
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach		7		13

Liczba wypadków w podziale na przyczyny (np. transport drogowy, lotniczy, działalność konstrukcyjna itp.)	2016	2015
Przyczyna:	Liczba wypadków	Liczba wypadków
Piesze poruszanie się	2	5
Obsługa maszyn i urządzeń	3	5
Kierowanie, jazda środkami transportu	1	3
Prace transportowe	1	0

[G4-LA6]

Nasze regularne działania na rzecz edukacji w obszarze BHP przynoszą rezultaty – w 2016 roku odnotowaliśmy mniej wypadków przy pracy, w związku z czym obniżeniu uległ również wskaźnik częstotliwości wypadków oraz absencja wywołana wypadkami przy pracy.

Wskaźnik częstotliwości wypadków (IR, liczony jako całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach/zatrudnienie x 1000)

2016		
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
2,3	6,40	5,10
2015		
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
4,71	11,87	9,62

Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy (LDR, liczony jako wskaźnik łącznej liczby dni straconych do liczby planowych godzin pracy pracowników w raportowanym okresie*200000)

2016

Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
25,63	15,84	19,06
2015		
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
31,48	64,61	53,78

Wskaźnik ciężkości wypadków (liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku/liczba wypadków)

2016		
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
112	23,50	36,14
2015		
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
67	51,45	53,85

Grupa Kapitałowa LOTOS - ceniony pracodawca



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



- W 2016 r. ocenę okresową przeszło 88,32% wszystkich pracowników.
- Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w 2016 r. to 23,5. W porównaniu do 2015 r. wzrosła ona o 2 godziny.
- 1250 pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS wzięło udział w szkoleniach Akademii LOTOS.
- W związku z wdrażaniem projektu EFRA w 2016 r. rekordowa była liczba godzin przeznaczonych na szkolenia pracowników w obszarze produkcji. Odebrano cztery 12-dniowe szkolenia dla aparatowych zakończone egzaminem pisemnym i certyfikatem. W zajęciach uczestniczyło 97 osób.

Chcemy wzmocnić na rynku pozycję Grupy Kapitałowej LOTOS jako **cenionego pracodawcy**. Jest to jedno z ważnych założeń Strategii Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2017-2022, a dbałość o talenty traktowana jest jako sposób budowania przewagi konkurencyjnej.

W tym celu, szczególną uwagę poświęcamy **profesjonalizacji modelu oceny pracownika, który gwarantuje aktualną i spersonalizowaną informację zwrotną**. W 2016 r. konsekwentnie realizowaliśmy i ulepszaliśmy wdrożony system oceny okresowej pracowników.

W kolejnych 5 latach zadamy też o **ciągłą wymianę informacji w organizacji, tak, aby jak najlepiej wykorzystać wewnętrzną różnorodność zespołów**. W 2016 r. służyły temu szkolenia na temat doceniania różnorodności w zespołach, czy międzyspółkowe inicjatywy i spotkania, podczas których pracownicy wymieniali się doświadczeniami np. na temat systemu bezpieczeństwa.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Grupa Kapitałowa LOTOS - ceniony pracodawca >
Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej LOTOS w liczbach

Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej LOTOS w liczbach



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



[G4-9] [G4-10] [G4-11] [G4-LA1] [G4-LA4] [G4-EC5]

Grupa Kapitałowa LOTOS posiada układ zbiorowy regulujący stosunki pracy między pracodawcą a pracownikami. W 2016 r. objętych nim było 4670 pracowników, co stanowi 96% spośród 4888 wszystkich pracowników.

[G4-10]

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS w 2016 roku

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na etaty) w podziale na płeć:	Liczba pracowników	
	2015	2016
kobiety	1116	1116
mężczyźni	3707	3740
Suma	4823	4856

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na płeć:	Liczba pracowników	
	2015	2016
kobiety	1120	1119
mężczyźni	3730	3769
Suma	4850	4888

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:	Liczba pracowników		Łącznie	Liczba pracowników		Łącznie
	2015			2016		
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
pełny etat	1107	3691	4798	1108	3720	4828

Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:	Liczba pracowników		Łącznie	Liczba pracowników		Łącznie
	2015			2016		
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
niepełny etat	13	39	52	11	49	60
Suma	1120	3730		1119	3769	

Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na czas zatrudnienia:	Liczba pracowników		Łącznie	Liczba pracowników		Łącznie
	2015			2016		
	Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni	
zatrudnionych na czas określony	205	574	779	229	606	835
zatrudnionych na czas nieokreślony	915	3156	4071	890	3163	4053
Suma	1120	3730		1119	3769	

Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników		Łącznie
	2016		
	Kobiety	Mężczyźni	
zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	28	41	69
zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło	1	1	2
zatrudnionych na podstawie umowy stażowej	0	0	0
samozatrudnionych	0	0	0
pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych	1	2	3
Suma	30	44	

[G4-LA1]

Przyjęcia i odejścia w 2016 – wskaźnik rotacji i fluktuacji

Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na płeć:	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Udział nowozatrudnionych pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na płeć	Udział nowozatrudnionych pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na płeć
	2016	2016	2016	2016

Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na płeć:	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Udział nowozatrudnionych pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na płeć	Udział nowozatrudnionych pracowników w podziale na płeć w łącznej liczbie nowozatrudnionych pracowników
	2016	2016	2016	2016
Kobiety	1119	107	9,56%	24,94%
Mężczyźni	3769	322	8,54%	75,06%
Suma	4888	429	8,78%	

Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników w danej grupie	Udział nowozatrudnionych pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na grupę wiekową	Udział nowozatrudnionych pracowników w podziale na grupę wiekową w łącznej liczbie nowozatrudnionych pracowników
	2016	2016	2016	2016
<30	584	162	27,74%	37,76%
30-50	3054	217	7,11%	50,58%
>50	1250	50	4,00%	11,66%

Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników w danej grupie wiekowej	Udział odejść pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na grupę wiekową	Udział odejść pracowników w podziale na grupę wiekową w łącznej liczbie odejść pracowników
	2016	2016	2016	2016
<30	584	39	6,68%	11,05%
30-50	3054	165	5,40%	46,74%
>50	1250	149	11,92%	42,21%

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Udział odejść pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na płeć	Udział odejść pracowników w podziale na płeć w łącznej liczbie odejść pracowników
	2016	2016	2016	2016
Kobiety	1119	97	8,67%	27,48%

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Udział odejść pracowników w łącznej liczbie pracowników w podziale na płeć	Udział odejść pracowników w podziale na płeć w łącznej liczbie odejść pracowników
	2016	2016	2016	2016
Mężczyźni	3769	256	6,79%	72,52%
Suma	4888	353	7,22%	

[G4-EC5]

Płaca minimalna w Polsce (wartość brutto) 2016 r.	średnie wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla	stosunek wynagrodzenia na niższym szczeblu do płacy minimalnej	średnie wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla	stosunek wynagrodzenia na niższym szczeblu do płacy minimalnej
	KOBIETY	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	MĘŻCZYŹNI
2 000 zł	2 000,00 zł	1	2 000,00 zł	1

Więcej informacji

[Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy LOTOS S.A. oraz jej grupy kapitałowej za rok 2016](#)

Rozdział 7.2 Zatrudnienie w Grupie Kapitałowej LOTOS

Kariera w Grupie Kapitałowej LOTOS



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



[G4-LA9]

Rekrutacja wewnętrzna to priorytet

W Grupie Kapitałowej LOTOS zawsze traktowaliśmy rekrutację wewnętrzną priorytetowo. Dzięki niej optymalnie wykorzystujemy kompetencje pracowników do realizacji celów firmy oraz zapewniamy im możliwość rozwoju w jej strukturach. Dbłość o talenty - jeden z kluczowych elementów budowania przewagi konkurencyjnej, jest celem strategicznym Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2017-2022.

W 2016 r. wdrożyliśmy subserwis *Rekrutacje wewnętrzne w Grupie Kapitałowej LOTOS* na stronie głównej Lotostrady, portalu pracowniczego Grupy. To odpowiedź na informacje zwrotne od pracowników o utrudnionym udziale w rekrutacjach, m.in. ze względu na problemy z odnalezieniem aktualnych ofert.

Subserwis Rekrutacje wewnętrzne w Grupie Kapitałowej LOTOS powstał, aby:

- ☐ na nowo podkreślić rangę rekrutacji wewnętrznych,
- ☐ ułatwić zainteresowanym dostęp do informacji o ofertach pracy,
- ☐ zapewnić kandydatom poufność – od złożenia aplikacji do zaakceptowania kandydatury przez przyszłego przełożonego,
- ☐ upowszechnić opracowane w 2016 r. *Standardy rekrutacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS*.

Standardy te, stanowią zbiór podstawowych zasad procesu rekrutacji wewnętrznej. Rozstrzygają kwestie, które do tej pory budziły wątpliwości wśród pracowników i przełożonych. Powinny być przestrzegane przez wszystkich uczestników konkretnej rekrutacji

Standardy rekrutacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS

1. **Gwarantujemy dyskrecję** na każdym etapie procesu rekrutacji i selekcji.
2. W każdej rekrutacji wewnętrznej wskazujemy **osobę** prowadzącą rekrutację, **która jest dostępna dla kandydatów bezpośrednio**, mailowo i telefonicznie.

3. **Kandydatem wewnętrznym może być każdy pracownik** Grupy Kapitałowej LOTOS, zatrudniony na umowę o pracę.
4. **O każdym procesie rekrutacyjnym informujemy pracowników** poprzez wewnętrzne ogłoszenie rekrutacyjne na Lotostradzie.
5. Aplikacje wewnętrzne mogą być składane wyłącznie poprzez przycisk APLIKUJ w takim ogłoszeniu.
6. Kontaktujemy się z każdym kandydatem telefonicznie, celem **poznania motywacji kandydata, udzielenia odpowiedzi na jego pytania** oraz przekazania informacji o dalszych krokach w rekrutacji.
7. Każdą aplikację wewnętrzną przekazujemy kierownikowi zlecającemu rekrutację, który zobowiązany jest do jej oceny.
8. **Każdemu kandydatowi udzielamy informacji zwrotnej**, a wybranych kandydatów zapraszamy na spotkania rekrutacyjne.
9. Decyzja o rodzaju i warunkach proponowanej pracownikowi umowy jest podejmowana indywidualnie przez kierownika komórki organizacyjnej, do której rekrutowany jest pracownik, po wcześniejszej konsultacji z osobą prowadzącą rekrutację oraz **uwzględnieniu sytuacji i kompetencji kandydata**.
10. Przejście w ramach rekrutacji wewnętrznej wymaga zgody przełożonego, którego o udziale w rekrutacji i otrzymaniu oferty pracy informuje kandydat i/lub rekruter. **Ścieżka informowania przełożonych jest zawsze ustalana z osobą kandydującą**.
11. Referencje kandydata sprawdzane są **wyłącznie za jego wiedzą i zgodą**, z pośrednictwem rekrutera.
12. W przypadku planowanego zatrudnienia kandydata z innej spółki, o decyzji informujemy również koordynatora HR i ustalamy z nim zasady dalszego postępowania.
13. Termin przejścia pracownika nie powinien być dłuższy niż 3 miesiące.
14. Jeżeli sytuacja tego wymaga, **uruchamiamy rekrutację w miejsce odchodzącego pracownika** (rozpoczynając od rekrutacji wewnętrznej).

Rozwiązaniem wdrożonym niedawno przez dział HR Grupy jest też przekazywanie kierownikom poszukującym pracownika wszystkich aplikacji kandydatów wewnętrznych, także tych, którzy nie spełniają całości wymagań formalnych. Zwiększa to ich szanse na zatrudnienie w obszarze, w którym chcieliby się rozwijać.

W sytuacji potencjalnej kolizji interesów na linii przełożony – współpracownik, związanej z awansem wewnętrznym, dział HR prowadzi rozmowy z przełożonym.

Grupa Kapitałowa LOTOS jest członkiem, działającej od 2013 r., [Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji](#) .

[G4-LA11]

SOOP, czyli po co oceniamy pracowników?

SOOP, czyli System Okresowej Oceny Pracowników, to model oceny wspólny dla całej Grupy Kapitałowej LOTOS.

System Okresowej Oceny Pracowników w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2016 r. w liczbach

➔ Założone cele zawodowe i rozwojowe zostały przez pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS zrealizowane na **ponadprzeciętnym** poziomie.

- W 2016 r. oceniono w Grupie Kapitałowej LOTOS **97,32%** uprawnionych do oceny, co stanowi **88,32%** wszystkich pracowników. W 2015 r. ocenę przeszło **97%** uprawnionych.
- Wśród uprawnionych do oceny, którzy w 2016 r. zostali jej poddani, **21,47% to kobiety, a 75,86% to mężczyźni**. Stanowiło to: **19,48%** wszystkich zatrudnionych w Grupie Kapitałowej LOTOS kobiet i **68,84%** wszystkich zatrudnionych mężczyzn. Udział ocenionych kobiet jest mniejszy ze względu na strukturę zatrudnienia w Grupie Kapitałowej LOTOS: większość pracowników stanowią mężczyźni.

Korzyści wynikające z funkcjonowania SOOP w Grupie Kapitałowej LOTOS:

- okresowa ocena jest dla pracownika i przełożonego okazją do rozmowy, która służy podsumowaniu ostatniego roku pracy, ustaleniu celów zawodowych i rozwojowych, omówieniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb,
- ocenę pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach prowadzimy w podobny sposób, obiektywnie i na podstawie znanych kryteriów,
- wyniki oceny bierzemy pod uwagę podczas kierowania na szkolenia, studia czy naukę języka obcego,
- ocena wpływa na decyzje związane z awansem, podwyżką, podziałem obowiązków czy rekrutacją.
- Każda spółka prowadzi indywidualną analizę wyników, dzięki której szybko może uzyskać informację np. o najwyżej ocenianych osobach. Może też sprawdzić, które kompetencje są na najwyższym poziomie, a które wymagają dalszego rozwoju.

Okresowa ocena formalnie rozpoczyna się **1 lipca i trwa do końca sierpnia**, chociaż w obszarach o bardziej złożonej strukturze organizacyjnej lub zaangażowanych w czasochłonne projekty możliwe jest jej wcześniejsze rozpoczęcie. W 2016 r. wdrożyliśmy nowy system SOOP w spółkach LOTOS Kolej i LOTOS Air BP, gdzie – ze względu na ich specyfikę – proces oceny w 2016 r. wystartował już w czerwcu.



Żeby dobrze przygotować się do oceny, zarówno oceniający, jak i oceniani mogą skorzystać z podręczników SOOP oraz checklist podpowiadających, o czym pamiętać, przygotowując się do rozmowy.

Szkolenia i rozwój w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2016 r. w liczbach

1250 pracowników

Z CAŁEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ LOTOS UCZESTNICZYŁO W SZKOLENIACH W RAMACH KALENDARZA SZKOLEŃ AKADEMII LOTOS W 2016 R.

4888 osób

ŁĄCZNA LICZBA PRACOWNIKÓW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R., W TYM: 1119 KOBIET I 3769 MĘŻCZYZN

24,5_h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, PRZYPADAJĄCYCH NA KOBIETĘ PRACUJĄCĄ W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R.

23,1_h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, PRZYPADAJĄCYCH NA MĘŻCZYZNĘ PRACUJĄCEGO W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS W 2016 R.

23,5_h

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA W 2016 R.

2_h

O TYLE WZROSŁA ŚREDNIA ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH NA PRACOWNIKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ LOTOS, W PORÓWNANIU DO 2015 R.

2,5_h

TYLE GODZIN SZKOLEŃ WIĘCEJ PRZYPADŁO NA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, PRODUKCYJNYCH I BIUROWYCH, W PORÓWNANIU DO 2015 R. W 2015 R. BYŁO TO ŚREDNIO 21 GODZIN NA PRACOWNIKA, W 2016 R. 23,5 GODZINY.

10,7_h

TYLE GODZIN SZKOLEŃ WIĘCEJ PRZYPADŁO NA ROZWÓJ KADRY KIEROWNICZEJ WYŻSZEGO SZCZEBŁA. W 2015 R. BYŁO TO 25,8 GODZIN, W 2016 R. – 36,5.

Akademia LOTOS

Wychodząc naprzeciw zmianom wewnątrz koncernu i w jego otoczeniu gospodarczym, w 2004 r. opracowaliśmy, wdrożyliśmy i ciągle rozwijamy autorski program szkoleniowo-rozwojowy – Akademię LOTOS.

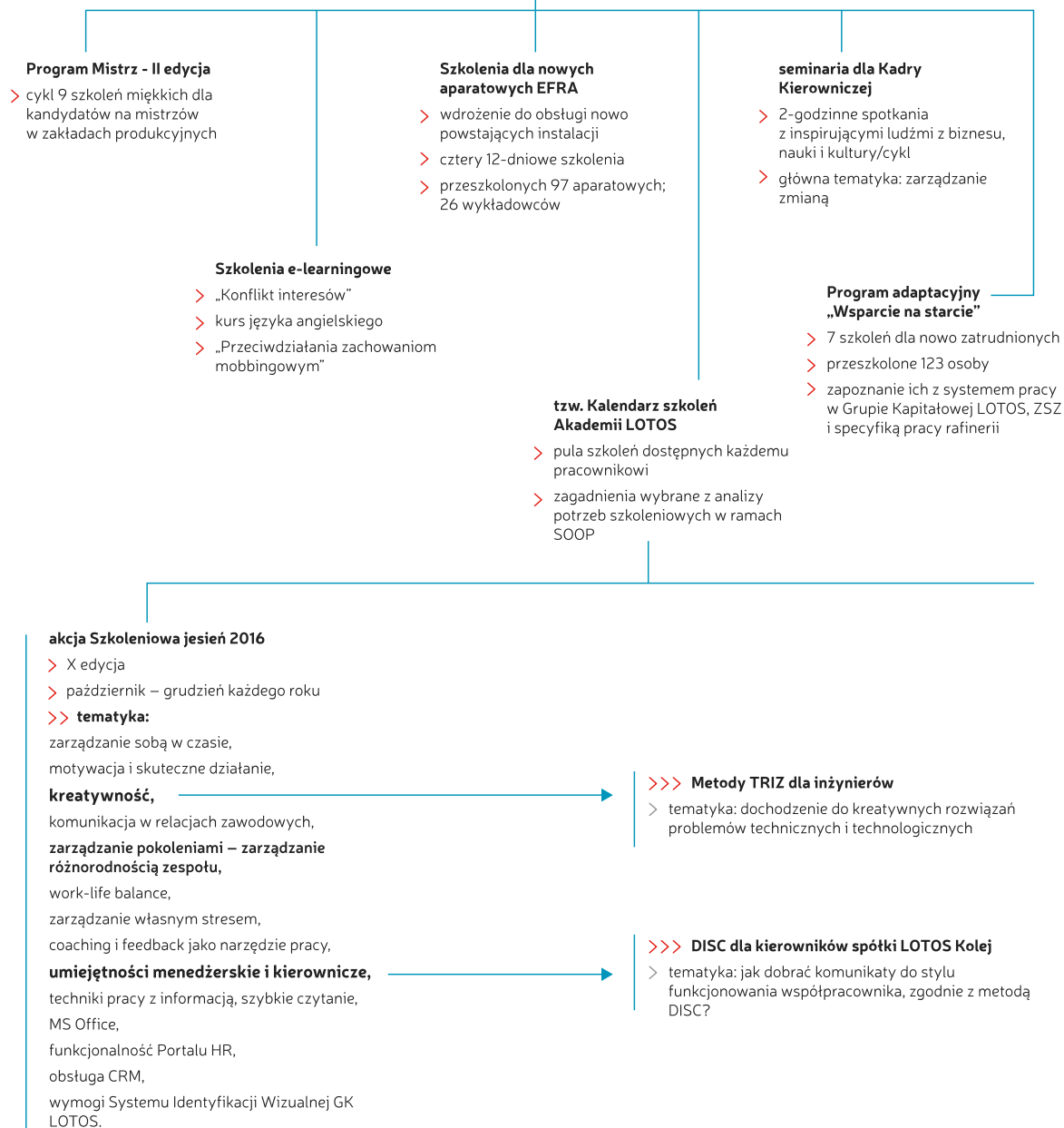
Główne cele Akademii to:

- ☐ rozwijanie talentów,
- ☐ tworzenie partnerskiego zespołu i traktowanie pracowników jako największego potencjału firmy,
- ☐ rozwijanie kultury dzielenia się wiedzą,
- ☐ budowanie Grupy Kapitałowej LOTOS jako organizacji otwartej na innowacje, sprawnej oraz konkurencyjnej.

Akademia inicjuje i realizuje programy rozwoju talentów, dedykowane różnym grupom pracowników, np.: Program Lider Przyszłości, Program Mistrz, Akademia Menedżera, Program Rozwoju Kompetencji Zarządczych Pracowników Służb Technicznych czy Program Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS.



AKADEMIA LOTOS W 2016 R.



Kalendarz szkoleń Akademii LOTOS – szkolenia dla wszystkich pracowników

Okres intensywnego szkolenia pracowników to październik-grudzień, czyli coroczna akcja Akademii LOTOS pod nazwą **Szkoleniowa Jesień**, skierowana do wszystkich pracowników.

Tematyka szkoleń, które proponujemy w Akademii LOTOS obejmuje zagadnienia wynikające z:

- ☐ analizy potrzeb określonych podczas okresowej oceny pracowników (SOOP),
- ☐ planów rozwojowych pracowników z poszczególnych komórek organizacyjnych,
- ☐ potrzeb biznesowych organizacji.

Program Mistrz – druga edycja

W ramach Programu Mistrz szkolimy kandydatów na mistrzów w zakładach produkcyjnych. W 2016 r. odbyła się jego II edycja. W zajęciach uczestniczyły 32 osoby, które zostały zakwalifikowane do programu, na podstawie wyników sesji Development Center. Celem Programu jest rozwijanie umiejętności miękkich u przyszłych mistrzów: komunikacji ze współpracownikami, asertywności, współpracy i motywowania. Zespół ds. szkoleń i rozwoju na bieżąco przekazywał przełożonym uczestników programu raporty poszkoleniowe oraz koordynował proces transferu nabywanej podczas szkoleń wiedzy, poprzez przekazywanie zadań do realizacji w miejscu pracy. W ostatnim kwartale 2016 r. monitorowaliśmy proces praktycznego stosowania zdobytej wiedzy oraz doskonalenia kompetencji uczestników programu, w trakcie realizacji bieżących zadań.

Szkolenia e-learningowe dla pracowników

Udostępniliśmy **platformę kursu języka angielskiego on-line** do nauki na wszystkich poziomach zaawansowania. Przedmiotem e-learningu był język angielski ogólny, jak i biznesowy. Zakres funkcjonalności programu umożliwia rozwój różnych sprawności językowych: rozumienie ze słuchu, czytanie, pisanie oraz mówienie.

Propagowaliśmy i monitorowaliśmy realizację obowiązkowego szkolenia e-learningowego pt. **„Konflikt interesów”** wśród pracowników nowo zatrudnianych w Grupie Kapitałowej LOTOS. Szkolenie promuje **Program etyczny** Grupy Kapitałowej LOTOS wśród kadry kierowniczej i pracowników.

Przygotowaliśmy nowe, gotowe do wdrożenia w Grupie Kapitałowej LOTOS, szkolenie e-learningowe **„Przeciwdziałanie zachowaniom mobbingowym”**. Materiał podaje przykłady z życia fikcyjnej firmy, w kontekście przeciwdziałania mobbingowi. Fabularyzowane sceny (film szkoleniowy) budują wiedzę uczestnika w zakresie: definicji i przestanków mobbingu, jego rodzajów oraz prawnych i społecznych konsekwencji zjawiska i pomagają zidentyfikować mobbing w środowisku pracy oraz podkreślają rolę grupy w przeciwdziałaniu mobbingowi.

Seminaria dla Kadry Kierowniczej

To cykliczne, dwugodzinne inspirujące spotkania z ludźmi biznesu, nauki i kultury. W 2016 r. najbardziej pożądanymi przez kadrę kierowniczą były zagadnienia dotyczące zarządzania zmianą. Przygotowaliśmy m.in. seminarium pod tytułem **„Nie bój się zmian, to Twoja szansa na sukces”**, z udziałem duetu dziennikarzy: Doroty Wellman i Marcina Prokopa. Przedstawili oni sprawdzone rozwiązania menedżerskie w zakresie współpracy, relacji międzyludzkich, zarządzania zmianą oraz różnorodnym zespołem.

Szkolenia dla nowych aparatowych Programu EFRA

W związku z rozbudową rafinerii i realizacją Programu EFRA, rok 2016 był **rekordowy** pod względem czasu poświęconego na przygotowanie do obsługi nowych instalacji osób zatrudnionych właśnie w obszarze produkcji. Wdrożenie do pracy aparatowych, dedykowanych do obsługi nowopowstających instalacji, wymagało dużego zaangażowania zarówno trenerów wewnętrznych, jak i ekspertów z całej Grupy Kapitałowej LOTOS.

Przeprowadziliśmy **cztery 12-dniowe szkolenia dla aparatowych** zakończone egzaminem pisemnym i certyfikatem. W zajęciach uczestniczyło **97 aparatowych**, którym wiedzę obejmującą 33 kluczowe obszary dot. techniki i technologii przekazywało 26 wykładowców.

W 2016 r. wprowadziliśmy arkusze elektroniczne, które ułatwią proces adaptacji nowych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. To poradnik dla osób odpowiedzialnych za realizację Programu – opiekunów, przełożonych. Zawierają one wskazówki, jak krok po kroku wprowadzić nowego pracownika w środowisko, w którym działa, oraz wdrożyć go w wykonywane obowiązki. Arkusz można edytować przez cały okres trwania programu adaptacyjnego, jest on dostępny dla opiekuna, mistrza i trenera. Daje on też możliwość oceny nowo zatrudnionego pracownika – w zakresie przygotowania praktycznego i merytorycznego, wydajności pracy oraz zaangażowania w realizowane zadania. Dzięki temu, podjęcie decyzji o przedłużeniu zawartej umowy o pracę powinno być łatwiejsze i bardziej obiektywne.

Kreatywność dla inżynierów, czyli szkolenie z metody TRIZ

W 2016 r. odbyło się 2-dniowe szkolenie dla inżynierów. Metodologia TRIZ to, stworzona przez inżynierów, koncepcja, która opiera rozwiązywanie problemów na **usystematyzowanych procesach, patentach i wzorcach**. Pozwala ona "odblokować umysł", dzięki czemu korzystający z niej inżynier może znaleźć najprostsze rozwiązanie przy analizowaniu problemów technicznych i technologicznych, z którymi zmaga się na co dzień w biurze. Jej założeniem jest m.in.

wykorzystywanie rozwiązań wypracowanych już w innej branży, przez kogoś, kto mierzył się z podobnym problemem. Szkolenie skutkowało m.in. cotygodniowymi spotkaniami z TRIZ w Biurze Inżynierskim Produkcji.

DISC. Komunikacja dla kadry kierowniczej LOTOS Kolej

Model DISC bierze swoją nazwę od angielskich określeń cech (**Dominating, Interactive, Steady, Cautious**, czyli Dominujący, Interaktywny, Wspierający oraz Sumienny), które w różnych proporcjach są obecne w każdej osobowości. Zarządzanie komunikacją, zgodnie z modelem DISC, opiera się na rozpoznaniu tych cech charakteru, które naturalnie dominują u danej osoby i dostosowanie do tych cech przekazywanych komunikatów oraz zadań. Zgodnie z zasadami modelu DISC podstawą efektywnej komunikacji między członkami zespołu jest **podmiotowe traktowanie**.

Jeszcze przed szkoleniem zadaliśmy, aby model był wdrożony w komunikację w Grupie Kapitałowej LOTOS – zapewniliśmy indywidualne konsultacje z każdym z kierowników, aby określić ich preferowane style zachowania i komunikacji. Umożliwiło to sprawniejszą pracę na pierwszym etapie zajęć, gdy uczestnicy skupili się na dostrzeganiu i docenianiu różnic komunikacyjnych pomiędzy ludźmi. To kluczowe umiejętności dla osób, które chcą zarządzać komunikacją, zgodnie z modelem DISC.

Program "Wsparcie na Starcie"

Grupa Kapitałowa LOTOS sprawuje opiekę merytoryczną i organizacyjną **nad nowymi pracownikami, ale też praktykantami i stażystami**.

W 2016 r. zrealizowaliśmy **7 szkoleń dla nowo zatrudnionych**. W spotkaniach informacyjnych/szkoleniach uczestniczyło **123 nowych pracowników** Grupy Kapitałowej LOTOS.

Częścią Programu jest jednodniowe szkolenie adaptacyjne, podczas którego starsi stażem pracownicy dzielą się wiedzą o pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS. Nowy pracownik otrzymuje wtedy też informacje dotyczące spraw pracowniczych, poznaje zasady i regulaminy, kulturę organizacyjną, stosowane systemy oraz podstawy technologii przerobu ropy naftowej i pracy całej rafinerii (dzięki przejazdowi po terenie zakładu). Zapoznaje się także z wartościami w firmie i otrzymuje od przełożonego Kodeks etyki.

Certyfikat „Staże i praktyki wysokiej jakości”

Eksperski zespół audytorów Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami włączył nasz program praktyk i staży „Wsparcie na Starcie” do programu Polskich Ram Jakości Staży i przyznał mu certyfikat „Staże i praktyki wysokiej jakości”.

Letnie praktyki i staże, które organizujemy w Grupie Kapitałowej LOTOS, otwierają przed młodzieżą możliwość rozwoju i szansę zdobycia doświadczenia m.in. w takich dziedzinach jak: **technologia, mechanika, elektryka czy energetyka**, ale również **komunikacja, marketing, księgowość, finanse i kontroling czy HR**. Uczniowie i studenci mają okazję wykonywać ciekawe zadania, wynikające z **realnych potrzeb biznesowych firmy**.

W 2016 r. wprowadziliśmy do staży i praktyk nowy moduł. To specjalne szkolenie z częścią warsztatową z zakresu **personal branding**. Przybliża ono praktykantom i stażystom Grupę Kapitałową LOTOS jako pracodawcę, prezentuje zasady i wartości obowiązujące w LOTOSIE oraz ułatwia pierwsze kroki w firmie. Część warsztatowa umożliwia nawiązanie nowych kontaktów oraz pomaga praktykantom i stażystom w budowaniu swojej pozycji na rynku pracy, poprzez zapoznanie z pojęciem i technikami budowania **marki osobistej**.

Nagrody i wyróżnienia w obszarze HR

[G4-16]

- **Grupa LOTOS S.A. - laureatem Konkursu HR Najwyższej Jakości**, organizowanego przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Uzyskany przez nas certyfikat potwierdza najwyższe standardy zarządzania zasobami ludzkimi.
- **Międzynarodowa firma doradcza Antal po raz siódmy przeprowadziła wśród specjalistów i menedżerów badanie „Najbardziej Pożądani Pracodawcy”**. LOTOS po raz piąty otrzymał to ważne wyróżnienie, zajmując czwarte miejsce w branży „Energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia”.
- **Spółka LOTOS Biopaliwa znalazła się wśród laureatów IX edycji konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”**. Jest to jedyna nagroda, do przyznania której **pracodawców nominują sami pracownicy**. Kandydatów w konkursie mogą zgłaszać organizacje **NSZZ „Solidarność”**, działające w zakładach pracy. Celem jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, poprzez: stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad BHP oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Grupa Kapitałowa LOTOS - ceniony pracodawca >
Więcej niż praca. Sport i zdrowy tryb życia

Więcej niż praca. Sport i zdrowy tryb życia

- Nasza załoga zajęła III miejsce na prestiżowych regatach Sailbook Cup 2016.
- Grupa LOTOS otrzymała nominację w ramach plebiscytu „The Champ Awards” w kategorii „kampania reklamowa z piłkarzami reprezentacji Polski i Robertem Kubicą”.

Oferujemy pracownikom możliwość udziału w wielu inicjatywach, które promują sport i zdrowy tryb życia. Nasze podejście do tego obszaru silnie uwzględnia fakt, że **codzienna witalność** pracowników przekłada się pozytywnie na ich życie zawodowe i jakość wykonywanej pracy. To wymierna wartość dla spółki, korzysta na tym również rodzina i szersze otoczenie pracownika.

Na morzu. III miejsce w regatach Sailbook Cup 2016

- > Żeglarze z TKKF LOTOS odnieśli na jachcie „Odyssey” **największy sukces w historii sekcji żeglarskiej TKKF** – zajęli trzecie miejsce w klasie KWR1 prestiżowych regat Sailbook Cup 2016. To najdłuższe regaty w kraju i drugie w akwenie Morza Bałtyckiego.

W skład załogi „Odyssey” wchodził pracownicy spółek Grupa LOTOS i LOTOS Serwis. Pokonali oni ponad 600 mil morskich na trasie: Sopot – Gotlandia – wysępka Gotska Sandön – Sopot.

Ten sukces zainspirował innych naszych pracowników do zainteresowania się żeglarstwem:

- > Pod koniec sezonu żeglarskiego (październik) liczba dni czarterowych, w których pracownicy w 2016 r. korzystali z jachtów TKKF to **317**, w tym aż 88 należało do jachtu „Odyssey”, pływającego po pełnym morzu.
- > O popularności żeglarstwa wśród pracowników świadczy też ich udział w II regatach o przechodni puchar Prezesa Grupy LOTOS. Zgłosiło się aż **8** załóg.

Realizowanie żeglarskiej pasji przez pracowników jest możliwe, dzięki flocie TKKF – **5 jachtom śródlądowym oraz 1 pełnomorskiemu**. Aby zachęcić do korzystania z dostępnych jednostek szersze grono pracowników i ułatwić im zdobycie niezbędnych uprawnień, sekcja żeglarska regularnie organizuje szkolenia lub pomaga w ich organizacji. W 2016 r. wzięło w nich udział 20 osób.

Bieg z mistrzem. LOTOS Running Team

Sekcja biegowa Running Team to tylko jedna z opcji zajęć, jakie oferuje TKKF, ale wśród naszych pracowników bardzo popularna. Czynnie udziela się w niej blisko 60 osób, które w 2016 r. wystartowały 549 razy w 288 imprezach biegowych i multisportowych. We wszystkich dyscyplinach pokonały one ponad 11 000 km. Aby zachęcić jeszcze więcej osób do aktywności fizycznej, zorganizowaliśmy trening z zawodowcem, **Marcinem Świercem, potrójnym mistrzem Polski w biegach górskich na długim dystansie**. Trening dla pracowników, poprzedzony biegowymi wskazówkami zawodnika, odbył się na pagórkowatych trasach Trójmiejskiego Parku Krajobrazowego. Zorganizowaliśmy też spotkanie z całym teamem biegowymi Marcina Świerca – goście opowiedzieli o skyrunningu, czyli ekstremalnej formie biegów wysokogórskich. Przygotowania zawodnika wspierała Grupa LOTOS.

Rowerem, czyli European Cycling Challenge

W 2016 r., dzięki wynikowi naszych pracowników, Gdańsk ponownie zdobył tytuł najbardziej rowerowego miasta Europy, w ramach European Cycling Challenge, czyli rowerowej rywalizacji miast.

46 rowerzystów z Grupy Kapitałowej LOTOS przejechało 51994 km, czyli okrążyło Ziemię z dużą nawiązką.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Grupa Kapitałowa LOTOS - ceniony pracodawca >
Ekologia na co dzień. Kampania EKOID

Ekologia na co dzień. Kampania EKOID

W 2016 r. Biuro Ochrony Środowiska wdrożyło wewnętrzną kampanię ekologiczną EKOID, skierowaną do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Jest to część programu odpowiedzialności środowiskowej firmy.



Celem jest zachęcenie pracowników do podejmowania inicjatyw proekologicznych i **większego uwzględniania wpływu na środowisko naturalne w codziennych działaniach**. Ma się to przyczynić do zmniejszenia wpływu działalności poszczególnych segmentów firmy na środowisko, a jednocześnie – do obniżenia kosztów jej funkcjonowania.

Na portalu Lotostrada powstała zakładka kampanii, w której publikowane są m.in. mierniki pokazujące w przejrzysty sposób zużycie wody, energii elektrycznej, koszt materiałów biurowych w Grupie Kapitałowej LOTOS, ciekawostki, statystyki oraz sugestie związane z oddziaływaniem firmy na środowisko naturalne. Zakładka, od momentu powstania, odnotowała ok. 400 odsłon.

Kampania, poprzez element zabawy – czyli przyjazny logotyp, pozytywne motywowanie, ale też edukację i przekazywanie danych, przyczyniła się do zwiększenia uwagi pracowników poświęcanej środowisku i wpływowi firmy na nie.

Jakość i satysfakcja klienta

- W 2016 r. z myślą o środowisku wprowadziliśmy nowe produkty: olej Marinol 4050 i długowieczną nawierzchnię drogową.
- Olej Transmil Extra XSP otrzymał złoty medal na XI Międzynarodowych Targach Hydrauliki, Pneumatyki, Sterowania, Napędów i Mechatroniki.
- Badanie metodą TRI*M Index wskazuje na wysokie zadowolenie klientów biznesowych Grupy Kapitałowej LOTOS.
- Sieć stacji LOTOS zajęła I miejsce w aspekcie zadowolenia klientów indywidualnych ze sklepów i usług dodatkowych na stacjach, w zestawieniu z konkurencją.

Nasze produkty



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



[G4-4]

Cykl życia produktu



Wydobycie.

Spółka LOTOS Petrobaltic poszukuje i wydobywa ropę naftową i gaz ziemny. **21%** wydobywania węglowodorów spółki pochodzi z **polskich złóż na Bałtyku**. Platforma LOTOS Petrobaltic to najmłodsza i jedna z czterech należących do tej spółki.



Transport morski.

W morskiej flocie Petrobaltiku pracują **dwa zbiornikowce**. Ich głównym zadaniem jest odbiór, magazynowanie, transport oraz wyładunek ropy naftowej z platform do **Naftportu**.



Transport rurociągiem.

Z Naftportu ropa naftowa Rozewie transportowana jest **10-kilometrowym rurociągiem do gdańskiej rafinerii**. Część rurociągu biegnie pod Martwą Wisłą.



Przerób ropy i produkcja paliw.

Moce przerobowe gdańskiej rafinerii wynoszą **10,5 mln ton** ropy rocznie. Połowa jej produkcji to **olej napędowy**. Rafineria produkuje też ponad 0,5 mln ton paliwa lotniczego rocznie. Paliwo to powstaje w procesie **słodzenia nafty**. Jego nazwa handlowa to **Jet A-1**.



Sprzedaż.

Paliwo lotnicze z gdańskiej rafinerii sprzedawane jest przez spółkę LOTOS-Air BP Polska na **pięciu krajowych lotniskach**. Paliwo jest na nie dowożone autocysternami, każda o pojemności 33 tys. litrów.

Stale doskonałe portfolio i nowe produkty

Grupy produktów, które uzyskujemy w wyniku przerobu ropy naftowej w rafinerii, to:

- ☐ paliwa (benzyna bezołowiowa, olej napędowy i lekki olej opałowy),
- ☐ ciężki olej opałowy,
- ☐ asfalty,
- ☐ paliwo lotnicze,
- ☐ benzyna surowa,
- ☐ gaz płynny propan-butan (LPG),
- ☐ oleje bazowe.

Nowe produkty

W 2016 r. Grupa Kapitałowa LOTOS opracowała i wprowadziła nowe produkty. Należą do nich:

- ☐ **nowe oleje smarowe**, m.in. **olej Marinol 4050**. Ich wprowadzenie poszerzyło ofertę skierowaną do klientów transportu wodnego. W 2015 r., po wprowadzeniu restrykcyjnych przepisów obniżających dozwoloną zawartość siarki w paliwach żeglugowych dla akwenu Morza Bałtyckiego z **1 proc. do 0,1 proc.**, konieczne było stworzenie olejów smarowych o obniżonym TBN. Naszą odpowiedzią jest właśnie olej Marinol 4050.
- ☐ **innowacyjna nawierzchnia drogowa**. Powstaje ona w ramach **Projektu EFRA**. Jest zaprojektowana i zbudowana tak, by wydłużyć okres eksploatacji **do 50 lat** bez konieczności przeprowadzania napraw konstrukcji. Wymaga jedynie okresowych remontów wierzchniej warstwy. W związku z tym, dzięki zmniejszeniu liczby napraw głębokich warstw drogi, jest to nawierzchnia o niskim koszcie utrzymania, a ewentualne prace naprawcze trwają krótko. Zmniejszenie liczby robót ma pozytywny wpływ na środowisko.

[G4-PR1]

Jak zapewniamy bezpieczeństwo korzystania z produktów?

Wszystkie istotne kategorie produktów i usług Grupy Kapitałowej LOTOS podlegają ocenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo. Przede wszystkim dotyczy ona:

- ☐ olejów smarowych i smarów (proces oceny zgodnie z dyrektywami UE REACH na temat zagrożeń chemikaliów, i rozporządzeniem CLP na temat znakowania produktów),
- ☐ asfaltów i produktów asfaltowych,
- ☐ paliwa żeglugowego.

Grupa Kapitałowa LOTOS dostarcza informacje o niebezpiecznych właściwościach naszych produktów oraz zasadach i zaleceniach ich bezpiecznego stosowania w postaci [Kart Charakterystyki](#) .

Każdy projekt Grupy Kapitałowej LOTOS, który zakłada wprowadzenie do obrotu nowego produktu, uwzględnia analizę potencjalnych zagrożeń dla środowiska i klienta, związanych z jego stosowaniem.

Bezpieczne asfalty

Choć asfalty naftowe nie są zaliczane do substancji niebezpiecznych, w naszych materiałach, takich jak: Informacja o składnikach mieszanki i Karty Charakterystyki, prezentujemy najnowsze rekomendacje na temat bezpiecznego postępowania z produktem.

Emulsje asfaltowe z portfolio produktów Grupy Kapitałowej LOTOS są mieszaniną asfaltów i rozpuszczalników organicznych. Stanowią one zagrożenie dla środowiska naturalnego w przypadku ich nieprawidłowego użycia. W [Karcie Charakterystyki](#)  opisujemy sposób prawidłowego postępowania z nimi.

W szczególności każdy projekt, który dotyczy wprowadzenie do obrotu nowego produktu, uwzględnia analizę potencjalnych zagrożeń dla środowiska i użytkownika, związaną ze stosowaniem nowego produktu.

Paliwa pod stałą kontrolą

Ocenę wpływu paliw na zdrowie i bezpieczeństwo prowadzimy już na etapie ich wytwarzania. Dla każdego gatunku paliwa opracowaliśmy Kartę Charakterystyki niebezpiecznej substancji w jego składzie. Karty udostępniane są klientom **bezpośrednio** w przypadku odbiorców hurtowych lub **na stacjach LOTOS** w przypadku klientów indywidualnych. Na stacjach są też Karty Charakterystyk produktów pozapaliwowych.

W obszarze sprzedaży paliw na **stacjach własnych** spółka LOTOS Paliwa ustala i udoskonala standardy oraz prowadzi nadzór nad ich realizacją przez agentów. Kontroli w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa poddawane są tam m.in:

- ☐ dostawy paliw,
- ☐ nadzór nad infrastrukturą paliwową stacji,
- ☐ 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.

Pracownicy LOTOS Paliwa prowadzą systematyczne **kontrole transportu paliw**, zgodnie z opracowanymi procedurami. Monitorujemy między innymi:

- ☐ załadunek na bazach,
- ☐ bezpieczny przejazd cysterny na kontrolowanej trasie, w tym poprawność oznakowania ładunku, wymaganego międzynarodowymi przepisami ADR,
- ☐ bezpieczeństwo miejsc rozładunku,
- ☐ rozładunek, zgodnie z ustaloną procedurą postępowania oraz wskaźnik jej realizacji,
- ☐ postępowanie w przypadku rozlania, awarii.

Zespół Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia analizuje możliwości oddziaływania substancji chemicznych zawartych w paliwach silnikowych **na pracowników stacji** LOTOS Paliwa, a następnie opisuje je w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W przypadku pracowników podwykonawców Zespół Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia sprawdza, czy pracownicy stacji zostali zapoznani z Kartami Charakterystyk paliw sprzedawanych na stacjach LOTOS.

Złoty medal dla oleju Transmil

Olej Transmil Extra XSP został uznany za najlepszy produkt w kategorii „Nowe Maszyny i Technologie” i otrzymał w 2016 r. złoty medal na XI Międzynarodowych Targach Hydrauliki, Pneumatyki, Sterowania, Napędów i Mechatroniki. Został zaprojektowany do stosowania w nowoczesnych przekładniach przemysłowych, które pracują w ponadprzeciętnych warunkach eksploatacyjnych. W takich warunkach tradycyjne przekładniowe oleje mineralne nie zdają egzaminu, a produkty w pełni syntetyczne są za drogie lub zbyt agresywne, np. dla uszczelnień lub powłok lakierniczych. Olej Transmil Extra XSP zabezpiecza smarowane węzły tarcia przed przedwczesnym zużyciem.

Dialog z klientem

[G4-PR5]

Badamy satysfakcję naszych klientów

Naszym kluczowym celem jest zbudowanie trwałych relacji z klientami poprzez zrozumienie ich potrzeb oraz zapewnienie wysokiej jakości i bezpieczeństwa produktów. Satysfakcję mierzymy we współpracy ze spółkami segmentu handlowego. Regularnie prowadzimy badania, które obejmują m.in. czynniki wyboru dostawcy, współpracę z personelem, jego dostępność i kompetencje, jakość i dostępność produktów, czas reakcji na zapytania ofertowe, poziom cen na tle innych firm oraz wizerunek.

Klienci biznesowi zadowoleni ze współpracy

Badania marketingowe wskazują na wysoki poziom satysfakcji klientów biznesowych spółek Grupy Kapitałowej LOTOS. W 2016 r. wskaźnik zadowolenia, zgodnie z Indexem TRI*M¹ kształtuje się na poziomie 76, tak samo jak w 2015 r.

TRI*M Index, w ujęciu matematycznym, to średnia ważona z odpowiedzi na cztery pytania o:

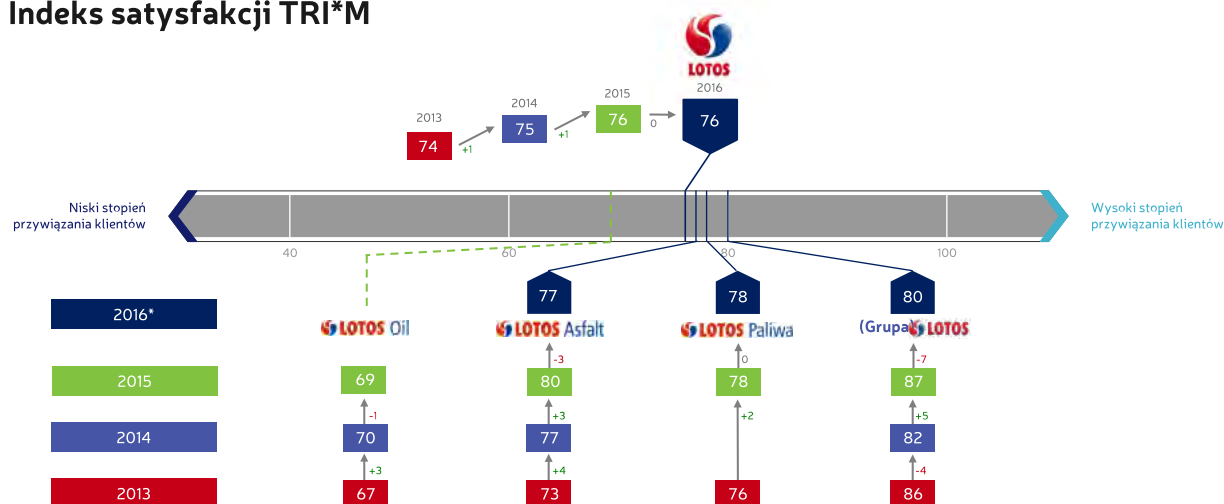
- ☐ ocenę ogólną,
- ☐ prawdopodobieństwo polecenia,
- ☐ prawdopodobieństwo ponownego wyboru,
- ☐ przewagę konkurencyjną.

Im wyższa średnia, tym wyższy jest stopień zadowolenia i przywiązania klientów.

W 2016 r. odnotowaliśmy spadek satysfakcji klientów spółek: Grupa LOTOS oraz LOTOS Asphalt. Najwyższy poziom satysfakcji ze współpracy z firmą – mimo zaobserwowanego spadku – wciąż wykazują klienci Grupy LOTOS.

¹ Zgodnie z TRI*M Index, stanowiącą jednoliczbową miarę poziomu satysfakcji klienta z usług, wyliczaną dla każdego respondenta biorącego udział w badaniu.

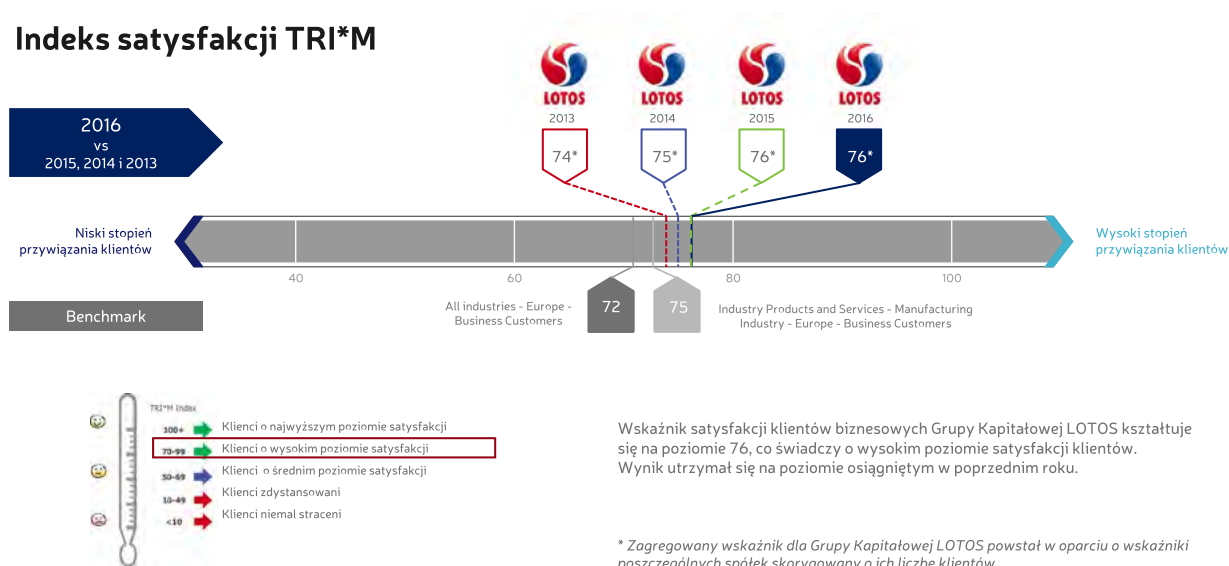
Indeks satysfakcji TRI*M



W 2016 roku odnotowano spadek satysfakcji klientów Grupy LOTOS oraz LOTOS Asphalt. Najwyższy poziom satysfakcji ze współpracy z firmą – mimo zaobserwowanego spadku – wciąż wykazują klienci Grupy LOTOS, następnie klienci LOTOS Paliwa.

W porównaniu z 2015 r. zmiany w wynikach badania są nieznaczne.

Indeks satysfakcji TRI*M



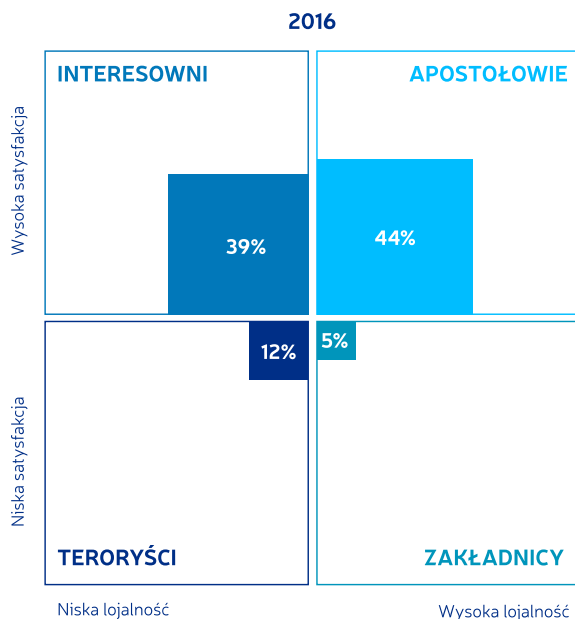
Dotyczy to też typologii naszych klientów biznesowych, ze względu na poziom satysfakcji i lojalności, która wskazuje na to, że:

44% to Apostołowie, czyli najbardziej lojalna i zadowolona grupa klientów, emocjonalnie związana z marką oraz rozpowszechniająca pozytywną opinię na jej temat. W tej grupie szanse powodzenia strategii up-sellingu i cross-sellingu są największe.

39% to Interesowni, czyli klienci podążający za okazjami. Ich związek z marką LOTOS wynika z krótkookresowego zainteresowania ofertą cenową. Klienci ci są często drodzy w pozyskaniu (koszt promocji i reklamy), a jednocześnie mogą szybko odejść.

12% to Terrorysty, czyli klienci, którzy mają złe doświadczenia w kontaktach z marką LOTOS i chcą odegrać się, rozpowszechniając złą opinię na jej temat. Prawdopodobieństwo rezygnacji z marki jest w tej grupie relatywnie wysokie.

5% to Zakładnicy. Kontynuują współpracę z marką LOTOS, mimo relatywnie niskiej satysfakcji z usług. W ich przypadku istnieje bariera przejścia, która uniemożliwia im zmianę dostawcy.



Klienci cenią sklepy i usługi na stacjach

W badaniach „Monitor satysfakcji klientów SIECI stacji paliw”, które zestawiały satysfakcję klientów stacji LOTOS z satysfakcją klientów konkurencji, zdobyliśmy oceny powyżej średniej rynkowej, w rankingach z obszaru:

- ☐ oceny oferty gastronomicznej – II miejsce na polskim rynku,
- ☐ wizerunku cenowego (adekwatności ceny do jakości paliw) – II miejsce,
- ☐ oceny sklepu i usług dodatkowych – I miejsce,
- ☐ rozwiązań lojalnościowych. Program lojalnościowy Navigator jest oceniany lepiej niż rozwiązania innych marek – w każdej będącej przedmiotem oceny klientów kategorii tj. nagród dostępnych w programie, płynących z niego realnych klientów, satysfakcji klientów wynikającej z udziału w programie.

Badanie przeprowadzone zostało w lutym i marcu 2016 roku przez ARC Rynek i Opinia Sp. z o.o.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych > Jakość i satysfakcja klienta >
Jak kojarzy się marka LOTOS?

Jak kojarzy się marka LOTOS?

Największy wpływ na świadomość i postrzeganie marki LOTOS wśród klientów detalicznych wywiera wizerunek stacji paliw, główny punkt styku marki z konsumentami. Marka LOTOS jest znana przez 93% kierowców, spontanicznie wymienia ją 66%. Jako pierwsze skojarzenie (tzw. top of mind) wymieniana jest przez 18% respondentów.

- > 28% badanych woli zatrzymać się na stacjach marki LOTOS bardziej niż na innych. 26% twierdzi, że na stacjach LOTOS "czuje się, że klient jest najważniejszy".

Sponsoring sportu odgrywa ważną rolę w skojarzeniach z marką i jej ocenie. Markę LOTOS w tej aktywności w 2016 r. wymieniali jako pierwszą 17% respondentów (9% w 2012 r.), a spontanicznie 32% (19% w 2012 r.). Zaangażowanie w sponsoring sportowy buduje przekonanie o aktywności i widoczności marki LOTOS na rynku.

- > Co więcej, częściej spontanicznie kojarzony z marką LOTOS jest sponsoring reprezentacji Polski w piłce nożnej (20%) niż wydobywanie (10%) i przerób ropy naftowej (16%).

Byliśmy sponsorem reprezentacji Polski w piłce nożnej na mistrzostwach Euro 2016, co przyniosło nam następujące korzyści:

Po Euro 2016 nastąpił 16-procentowy wzrost postrzegania marki jako sponsora reprezentacji piłki nożnej w porównaniu do stanu sprzed mistrzostw. Finalnie 43% badanych postrzega LOTOS jako sponsora polskiej drużyny.

Silny wzrost postrzegania marki jako sponsora reprezentacji nastąpił w grupie kobiecej.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskowych

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskowych



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



- 29 projektów sponsoringu sportu, 23 projekty sponsoringu kultury, 13 projektów sponsoringu działań społecznych i ekologicznych.
- W ramach Programu Edukacji Morskiej byliśmy sponsorem konkursu "How do we see the Baltic Sea", skierowanego do uczniów z krajów nadbałtyckich.
- Po raz kolejny objęliśmy mecenatem młodych naukowców Konkursu Naukowego i Programu E(x)plory.
- Odbyły się 2 wizyty studentów z uczelni wyższych w ramach wspierania przez Grupę Kapitałową LOTOS kształcenia zawodowego.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskow >

Dialog z partnerami społecznymi

Dialog z partnerami społecznymi

[G4-15]

W 2016 r. prowadziliśmy aktywny dialog z partnerami społecznymi z bezpośredniego otoczenia zakładów Spółki. Spotkania poświęcone były zidentyfikowaniu potrzeb naszych interesariuszy i wypracowaniu sposobu ich realizacji. W przypadku realizacji dużych inwestycji typu: Projekt EFRA spotkania służyły przekazaniu najważniejszych informacji dotyczących planów rozwojowych tego Projektu i jego pośredniego wpływu na otoczenie lokalne.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >
 Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązywania ważnych problemów społecznych i środowiskow >
 Sponsoring i mecenat

Sponsoring i mecenat

[G4-EC7] [G4-EC8]

Działania sponsoringowe realizujemy zgodnie ze strategią pozycjonowania marki LOTOS. We wszystkich aktywnościach skupiamy się na potrzebach swoich interesariuszy. W komunikacji projektów sponsoringowych akcent jest położony na rozwój, motywację i pasję. W oparciu o te idee nasze przekazy marketingowe prowadzą do podkreślenia wysokiej jakości produktów LOTOS oraz wybranych usług oferowanych klientom bezpośrednim.

Obszary sponsoringu marki LOTOS

W 2016 r. realizowaliśmy działania sponsoringowe w trzech kluczowych obszarach:

- sponsoringu sportu – przeprowadziliśmy 29 projektów,
- sponsoringu kultury – 23 projekty,
- sponsoringu działań społecznych i ekologicznych – 13 projektów.

Program Edukacji Morskiej. Gimnazjaliści kochają morze

Przez wiele lat byliśmy sponsorem Programu Edukacji Morskiej skierowanego do uczniów pierwszych klas gimnazjów w Gdańsku. Od początku, w 2010 r., wzięło w nim udział **20 tysięcy gimnazjalistów**. W ramach Programu, młodzież co roku:

- **uczy się żeglarstwa, dzięki udziałowi w nieodpłatnych rejsach**, które odbywają się co roku od maja do września. Uczniowie przechodzą szkolenie na temat bezpieczeństwa na wodzie i uczestniczą w 4- godzinnym rejsie po Motławie, Kanale Portowym i Zatoce Gdańskiej. Na każdym jachcie jest opiekun – wykwalifikowany sternik jachtowy, który czuwa nad bezpieczeństwem załogi.
- **uczy się wrażliwości na stan środowiska naturalnego, a szczególnie na problemy, które dotyczą Morze Bałtyckie**. Grupa LOTOS od lat angażuje się w ochronę bioróżnorodności Bałtyku (m.in. we współpracy ze Stacją Morską w Helu oraz Fundacją Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego w 2016 r. prowadziła działania ochronne i edukacyjne).

W Programie Edukacji Morskiej prowadziliśmy też bezpłatne warsztaty żeglarskie dla dzieci, weekendowe zajęcia na plaży w Brzeźnie oraz stanowiska edukacyjne, podczas imprez na terenie Trójmiasta, które cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem.

[Program Edukacji Morskiej](#) 

LOTOS dla kultury i sztuki

W 2016 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS oraz spółkach zależnych zrealizowaliśmy **23 projekty** sponsoringu kultury i sztuki. Najważniejsze inicjatywy odbyły się w **regionie pomorskim**, a przede wszystkim w Gdańsku, Sopocie i Gdyni. Były to:

- Festiwal Szekspirowski, Siesta Festival, Festiwal Polskiego Radia i Telewizji „Dwa Teatry”, „Cuda wianki – Lato zaczyna się w Gdyni”, Ladies Jazz Festival, Święto Miasta Gdańska, koncert Energia Wolności oraz Festiwal Actus Humanus 2016.

Dodatkowo jesteśmy Partnerem Strategicznym Nadbałtyckiego Centrum Kultury w Gdańsku.

Najważniejsze inicjatywy z zakresu sponsoringu kultury, które zrealizowaliśmy **w regionie południowym**, to:

- LOTOS Jazz Festiwal, Dni Jasła, Dni Czechowic-Dziedzic, Jesienne spotkania z Teatrem, Międzynarodowe Obchody Święta Kultury Łemkowskiej "Łemkowska Watra".

Program E(x)plory. Wspieramy młodych naukowców

Już po raz czwarty sprawowaliśmy **mecenat** nad Konkursem Naukowym E(x)plory, który łączy młode talenty ze światem nauki i biznesu. **To największy w Polsce konkurs naukowy**, który pozwala **młodym naukowcom – w wieku 13-20 lat**, tworzyć i rozwijać innowacyjne projekty, poszerzać wiedzę i wymieniać się doświadczeniami z innymi młodymi naukowcami i specjalistami.

Do konkursu zgłoszono około 200 projektów. Najlepsze 32, stworzone przez 52 młodych naukowców, trafiły do ogólnopolskiego finału. Ich tematyka była różnorodna – od sztucznej inteligencji po zanieczyszczenia środowiska i badania społeczne.

Laureatów konkursu wybrało jury złożone z autorytetów reprezentujących uznane instytucje naukowe i innowacyjne firmy. Jednym z nich był Jan Biedroń, **szef Biura Technologii i Innowacji z Grupy LOTOS**. Nagrodami dla zwycięzców były **stypendia**.



Jednym z wydarzeń towarzyszących Konkursowi są **kongresy**, które **łączą młodych innowatorów z inwestorami**. Tym pierwszym daje to możliwość zaczerpnięcia inspiracji od najlepszych, a także konfrontacji swoich pomysłów z oczekiwaniami rynku.

Konkurs jest częścią **Programu E(x)plory**. Składają się na niego też regionalne festiwale, staże badawczo-rozwojowe w laboratoriach uczelni lub instytucji naukowych i inkubatory przedsiębiorczości.

Organizatorem Konkursu Naukowego E(x)plory jest **Fundacja Zaawansowanych Technologii**. Jej celem jest propagowanie nauki i wyjście naprzeciw wyzwaniom stojącym przed współczesnym państwem, czyli rozwojowi innowacji i zapewnieniu profesjonalnych kadr w świecie opartym na postępie technologicznym.

[Program E\(x\)plory](#) 

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskow >

Programy i kampanie społeczne

Programy i kampanie społeczne

[G4-EC7] [G4-EC8]

LOTOS Cup na Pomorzu

Program "Piłkarska przyszłość z LOTOSEM" realizujemy na terenie 14 ośrodków, które w latach 2012-2015 założyliśmy we współpracy z lokalnymi klubami piłkarskimi na Pomorzu. Obecnie w ramach programu LOTOSU i Akademii Piłkarskiej LG trenuje, pod okiem wykwalifikowanych trenerów, około **3 tys. dzieci – dziewcząt i chłopców**.

12-latkowie reprezentujący wszystkie ośrodki działające w ramach programu Piłkarska Przyszłość z LOTOSEM wzięli udział w turnieju LOTOS Junior Cup 2016. Aby dojść do finału, drużyny musiały w fazie pucharowej wygrać aż trzy mecze. W 2016 r. udało się to drużynie z Luzina.

Jako spółka społecznie zaangażowana w 2016 r. kontynuowaliśmy współpracę przy innych projektach społeczno-sportowych, skierowanych do dzieci i młodzieży. Dotyczy to koszykówki w ramach projektu „Gdyńskie Talenty Koszykówki”, **miniżużla** w GKŻ Wybrzeże, Gdańskiego Klubu Żeglarskiego, **młodej tenisistki Weroniki Baszak** i Sekcji Koszykówki Legii Warszawa.

Zdolni z LOTOSEM. Czechowice-Dziedzice

W 2016 r. rozpoczęliśmy współpracę z Urzędem Miasta Czechowice-Dziedzice w programie edukacyjnym „**Zdolni z Czechowic-Dziedzic, miasta z zapalem**”. Inicjatywa jest częścią szerszego projektu „Zdolni z LOTOSEM”, który wspiera zdolnych uczniów z Pomorza, powiatu jasielskiego i bielskiego – wszystkich regionów kluczowych dla Grupy Kapitałowej LOTOS w strategii społecznej odpowiedzialności.

Program koncentruje się na **kształtowaniu myślenia naukowego** uczniów szkół podstawowych i gimnazjów. Pod opieką nauczycieli prowadzili oni projekty naukowe i badawcze, które poddane były ocenie ekspertów, a pod koniec roku nagrodzone przez burmistrza Czechowic-Dziedzic Mariana Błachutę oraz Grupę LOTOS. W pierwszej edycji zgłoszonych zostało 18 projektów, w których wzięło udział 92 uczniów.

Poprzez Program chcemy odszukać i rozwijać talenty z terenu gminy, które zaowocują w przyszłości wykwalifikowaną kadrą pracowników i będą rozwijać lokalny biznes.

Jasielska Liga Naukowa z LOTOSEM

Po raz kolejny nagrodziliśmy i wyróżniliśmy uczniowskie projekty badawcze zrealizowane w ramach Jasielskiej Ligi Naukowej z LOTOSEM. W trzeciej edycji tego innowacyjnego przedsięwzięcia edukacyjnego wzięło udział **241 uczniów przedszkoli i szkół z Jastą**. Pod opieką 71 nauczycieli opracowali oni 86 małych projektów naukowo-badawczych oraz przedstawili ich wyniki przed publicznością.

W 2016 r. główną nagrodę otrzymał modelowo opracowany projekt "Moda, tradycje rodzinne czy przypadek – jakie były przyczyny wyboru imion dla małych Jaślan urodzonych w 2003 roku?", autorstwa trójki uczennic szkoły podstawowej.

Mistrzowie w pasach

Od 2014 r., wspólnie z Krajowym Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego, zajmujemy się edukacją i rozpowszechnianiem informacji na temat bezpiecznego przewożenia dzieci w fotelikach oraz prawidłowego zapinania pasów. Służy temu nasza kampania społeczna „LOTOS – Mistrzowie w pasach”.

Działania adresujemy do kierowców i pasażerów z całego kraju. Zakładamy, że zwiększy się ich świadomość na temat zasad bezpieczeństwa podczas jazdy, przez co będą oni mieli wpływ na ograniczenie liczby i skutków zdarzeń drogowych. Docieramy do nich poprzez działania kampanii "LOTOS – Mistrzowie w pasach", takie jak:

- na stacjach paliw LOTOS działają pit-stopy – punkty eksperckie, do których zapraszamy kierowców tankujących paliwo i wszystkich klientów stacji paliw. W pit-stopach:
 - wykwalifikowany zespół ekspertów dba o sprawdzenie poprawności zapinania pasów bezpieczeństwa, ustawienia zagłówek kierowcy i pasażerów;
 - eksperci prowadzą instruktaż poprawnego przewożenia najmłodszych pasażerów w fotelikach oraz takiego montażu tych fotelików, by zapewnić maksymalny komfort i bezpieczeństwo podczas podróży;
 - dzieci zapraszane są do zabawy, kolorowania książeczek edukacyjnych, układania puzzli i zapinania lalek w fotelikach;
 - wszyscy odwiedzający pit-stopy dostają materiały szkoleniowe.
- organizujemy seminaria „Bezpiecznie – chce się żyć” i Lekcje Bezpieczeństwa w wybranych szkołach podstawowych. Podczas tych lekcji dzieci i młodzież przez zabawę uczą się m.in. poprawnego zapinania pasów i zasad ich działania, właściwego montowania fotelików i skutecznego zapinania się w nich, działania poduszek powietrznych itp.

Kampania "Mistrzowie w pasach" w liczbach. Od 2014 r.:

- ➔ **6 tys. kierowców** skorzystało z inspekcji i instruktażu poprawnego ustawienia foteli i zagłówek, montowania fotelików dla dzieci i zapinania pasów bezpieczeństwa,
- ➔ **15 tys. uczestników** wzięło udział w warsztatach zapinania pasów i montażu fotelików podczas seminariów,
- ➔ **ponad 2,5 tys. dzieci** uczestniczyło w lekcjach bezpieczeństwa i warsztatach poprawnego zapinania pasów.

Ambasadorem naszej kampanii jest Kajetan Kajetanowicz, wielokrotny rajdowy mistrz Polski. Patronat nad kampanią objęły: Komenda Główna Policji, Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Przemysłowy Instytut Motoryzacji, Krajowa Rada Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego i Państwowa Straż Pożarna.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskow >

Wizyty studentów dają nowe spojrzenie na Grupę Kapitałową LOTOS

Wizyty studentów dają nowe spojrzenie na Grupę Kapitałową LOTOS

Chętnie przyjmujemy wizyty studentów bez wcześniejszych doświadczeń korporacyjnych. Jest to dla nas to szansa na uzyskanie nowego punktu widzenia na funkcjonowanie firmy. W 2016 r. odbyły się dwie takie wizyty – studentów z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie i z Uniwersytetu Gdańskiego.

Na prośbę studentów krakowskiego Koła Innowacji UE, pracownicy Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy Kapitałowej LOTOS przygotowali dla nich konkretne zadanie. Studenci zaprezentowali wyniki swojej pracy: **dwie propozycje programu rozwojowego dla pracowników**. Spotkanie to odbyło się w ramach dłuższej współpracy LOTOSU ze środowiskiem akademickim.

Z kolei tematem wizyty studentów dziennikarstwa, zrzeszonych w kole naukowym Inspiar Uniwersytetu Gdańskiego, była komunikacja. Spotkanie, które poprowadzili pracownicy Biura Komunikacji, dotyczyło przede wszystkim **funkcjonowania mediów wewnętrznych w Grupie Kapitałowej LOTOS**.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskow >

Współpraca i partnerstwa w ramach inicjatyw społecznych

Współpraca i partnerstwa w ramach inicjatyw społecznych

[G4-EC7] [G4-EC8]

- Od 2014 r. rodziny z Kartą Dużej Rodziny oszczędziły 1 mln złotych przy zakupach na stacjach LOTOS, w ramach współpracy Grupy Kapitałowej LOTOS z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Pomocy Społecznej.
- Dzięki naszej współpracy z Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości, 2200 przedsiębiorców działających w 50 inkubatorach uzyskało dostęp do atrakcyjnych rabatów na paliwo.
- W 2016 r. byliśmy partnerem Forum Inicjowania Rozwoju – wydarzenia, którego celem jest networking i współpraca międzysektorowa na Pomorzu.

Wielodzietne rodziny oszczędzają na stacjach LOTOS

Stacje sieci LOTOS były pierwszymi w Polsce, które przystąpiły do programu Karta Dużej Rodziny. W wyniku współpracy Grupy Kapitałowej LOTOS z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Pomocy Społecznej wielodzietne rodziny oszczędzają przy zakupach na stacjach LOTOS – KDR oznacza dla nich tańsze paliwa oraz promocje dotyczące gastronomii i myjni samochodowych. Od grudnia 2014 r. rodziny korzystające z KDR zaoszczędziły **1 mln złotych** na naszych stacjach.

Dzięki wprowadzonym na stacjach rabatom, KDR to nie tylko program społeczny, ale także wykorzystana szansa na stworzenie mocniejszego przywiązania klientów do marki LOTOS.

Oferta rabatowa dla posiadaczy Karty Dużej Rodziny na stacjach własnych sieci LOTOS oraz wybranych stacjach franczyzowych to:

- ☒ rabaty na paliwa:
 - ☐ 5 gr/litr paliwa LOTOS,
 - ☐ 10 gr/litr paliwa premium,
- ☒ 20% na wszystkie produkty gastronomiczne w Cafe Punkt,
- ☒ 20% na myjni samochodowe.

Forum Inicjowania Rozwoju. Międzysektorowy networking na Pomorzu

W 2016 r. odbyła się V edycja Forum Inicjowania Rozwoju. LOTOS był Partnerem tego przedsięwzięcia, od początku jego powstania. Forum Inicjowania Rozwoju ma unikatowy charakter w skali Pomorza oraz całego kraju. To spotkanie przedstawicieli organizacji pozarządowych, samorządu oraz biznesu. Jego celem jest inicjowanie współpracy międzysektorowej na rzecz rozwoju województwa pomorskiego.

Co roku uczestnicy konferencji mają możliwość wymiany dobrych praktyk i wspólnego wypracowywania nowych rozwiązań. W sesjach tematycznych i warsztatach udział wzięło około 250 osób.

Częścią Forum jest Konkurs Grantowy, którego celem jest dofinansowanie działań odpowiadających na faktyczne potrzeby regionu pomorskiego. Grupa LOTOS zasiada w komisji tego konkursu. Zwycięzcami trzeciej edycji Konkursu Grantowego Funduszu Inicjowania Rozwoju były projekty:

- „Kantyna - miejsce pracy na Start” Fundacji Innowacji Społecznej z Gdańska. Kantyna stanowi miejsce zatrudnienia dla wychowanków placówek opiekuńczych, umożliwiając im wejście na rynek pracy.
- „100re.pl - pierwszy w Polsce sklep kooperacyjny” Spółdzielni Socjalnej 100% z Sopotu. Inicjatywa pozwoli zmierzyć się z problemem bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych na Pomorzu.
- „Tczewscy kurierzy rowerowi” Fundacji Pokolenia z Tczewa. W ramach projektu stworzono firmę społeczną, zajmującą się zrównoważonymi usługami kurierskimi, świadczonymi przy pomocy rowerów.
- „Społeczna Pracownia Tkacka LUCETA” Fundacji Nadaktywni z Gdyni, która wraz z partnerami z terenu Chmielna i Pruszcza Gdańskiego aktywizuje seniorki, poprzez przekazywanie umiejętności tkackich młodszemu pokoleniu.

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskow >

Fundacja LOTOS

Fundacja LOTOS

[G4-EC7] [G4-EC8]

→ Dzięki wprowadzeniu przez Fundację konkursu minigrantów pracownicy zrealizowali 11 projektów, których odbiorcami było prawie 1300 osób, w tym głównie dzieci.

Pierwszy konkurs minigrantów dla pracowników

W 2016 r. w ramach programu wolontariatu pracowniczego uruchomiliśmy konkurs minigrantów dla pracowników. W pierwszej edycji, **11 dofinansowanych projektów** współtworzyło aż 53 pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS.

Wszystkie działania objęły swoim zasięgiem 1296 odbiorców, z czego **1183 osoby stanowiły dzieci**, 107 seniorzy, a 6 to osoby dorosłe. Przy realizacji projektów nasi pracownicy przepracowali łącznie 1459 godzin. 9 projektów zrealizowali w Gdańsku, 1 w Rokitnicy i 1 w Lidzbarku Warmińskim.

Maksymalna kwota dofinansowania projektu wynosiła 3 000 zł, a całkowita pula, którą rozdysponowaliśmy w pierwszej edycji konkursu, to 30 000 zł. Kwoty te miały pokryć koszty tylko tych działań, których nie można zrealizować na zasadzie wolontariatu.

Warunkiem dopuszczenia projektu do oceny było wypełnienie prostej aplikacji - wniosku o minigrant i zaplanowanie jego realizacji w grupie co najmniej 3 pracowników pod opieką lidera. Komisja konkursowa, oceniając wnioski, brała pod uwagę: uzasadnienie realizacji projektu, jego znaczenie dla społeczności lokalnych oraz kwestie budżetowe. Pracownicy, którzy otrzymali dotacje, mieli czas na realizację swoich projektów do połowy grudnia 2016 r.

Wyłonionym inicjatywom zapewniliśmy opiekę mentorską i doradztwo, na każdym etapie realizacji projektu: ze strony Fundacji LOTOS oraz partnera projektu – Regionalnego Centrum Wolontariatu.

[Więcej o Fundacji LOTOS](#) 

Odpowiedzialność za interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych >

Zaangażowanie społeczne – działania na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych i środowiskowych >

Programy ekologiczne

Programy ekologiczne



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



Kierunek Bałtyk

- > Transport morski obsługuje obecnie aż 80% obrotów światowego handlu. Rosnący popyt na ten rodzaj transportu stanowi dla Polski szansę rozwoju. **Bałtyk jest jednym z najbardziej obciążonych transportowo akwenów morskich na świecie.** Jednak, aby w pełni wykorzystać ten potencjał, niezbędne jest stworzenie mapy potrzeb dotyczących rozbudowy połączeń oraz zaplecza portów, rozwoju infrastruktury terminali, budowy platform i centr logistycznych.
- > Jednocześnie trzeba pamiętać, że decyzją Międzynarodowej Organizacji Morskiej **Bałtyk otrzymał status szczególnie wrażliwego obszaru morskiego** i został objęty specjalną ochroną ekologiczną. Stąd tak ważne jest, aby jego rozwój był zrównoważony.

Aby wspierać ten cel, współpracujemy z lokalnymi fundacjami i jednostkami administracji, w ramach przedsięwzięcia Kierunek Bałtyk. Projekt ten kumuluje nasze działania ekologiczne, które prowadziliśmy w 2016 r. w programach „LOTOS pomaga bałtyckiej przyrodzie” i „Chronimy Naturę na Wyspie Sobieszewskiej”. Kierunek Bałtyk to projekt partnerski o charakterze badawczo-naukowym, ale jego celem jest też czynna ochrona środowiska i edukacja ekologiczna.

[Strona www Kierunek Bałtyk](#) 

W 2015 r. Global Compact zainicjowało **Program Bałtyk 2015-2020**, którego celem jest wypracowanie działań zmierzających do zrównoważonego rozwoju regionu Morza Bałtyckiego. Grupa LOTOS jest Partnerem tego projektu.