

Bardziej konkurencyjni i innowacyjni dzięki specjalistom



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS w 2015 roku



4 850 osób

pracowało w Grupie Kapitałowej LOTOS w 2015 roku



KOBIETY

23%

zatrudnionych



MĘŻCZYŹNI

77%

zatrudnionych

63%

pracowników

miało od 30 do 50 lat

99%

pracowników

zatrudnionych było na pełny etat

84%

pracowników

miało umowy na czas nieokreślony

Naszym celem strategicznym w obszarze polityki kadrowej jest zapewnienie optymalnego zatrudnienia dostosowanego do realizacji celów biznesowych Grupy Kapitałowej LOTOS. Wierzymy, że współpraca z wysoko wykwalifikowanymi, zmotywowanymi i zaangażowanymi pracownikami podnosi efektywność i zapewnia przewagę konkurencyjną naszej firmy.

Polityka kadrowa w Grupie Kapitałowej LOTOS jest oparta o wewnętrzne procedury regulujące poszczególne zagadnienia procesów rekrutacji i zarządzania pracownikami.



Normy i standardy postępowania, którymi kierujemy się w pracy i w relacjach zawodowych [określa Kodeks etyki Grupy Kapitałowej LOTOS](#). Ponadto w relacjach z pracownikami oraz pozostałymi interesariuszami kierujemy się 10 Zasadami United Nations Global Compact z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Naszym priorytetem jest budowanie zaufania między kadrą kierowniczą i pracownikami, a także sprawiedliwe traktowanie wszystkich osób, bez względu na zajmowane stanowisko, staż pracy, przynależność do związków zawodowych, wygląd zewnętrzny, wiek, płeć, orientację seksualną, wyznanie, narodowość czy przekonania polityczne.

Dodatkowym narzędziem wspierającym budowę właściwych relacji między pracownikami a kierownictwem jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP), a także procedury wewnętrzne, które standaryzują proces zarządzania zasobami ludzkimi.

W ZUZP wszystkim naszym pracownikom, niezależnie od formy i czasu zatrudnienia, oferujemy ten sam pakiet świadczeń socjalnych (jest on także zagwarantowany w Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych). W 2015 roku 98% pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS objętych było układem zbiorowym.



Minimalny okres wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi w Grupie LOTOS wynosi co najmniej 30 dni. Okres ten nie jest określony w umowach zbiorowych, regulują go przepisy krajowego prawa pracy.

W przypadku zatrudnionych przez nas kobiet stosunek najniższego wynagrodzenia w Grupie Kapitałowej LOTOS do płacy minimalnej w Polsce wynosił w 2015 roku 1,14 . W przypadku mężczyzn nieznacznie przekraczał 1 .

Jak tworzymy kulturę organizacyjną poprawiającą efektywność pracy?

- Podejmujemy inicjatywy ukierunkowane na budowanie pożądanej kultury organizacyjnej, m.in. poprzez współpracę z [Rzecznikiem ds. etyki w ramach promowania Programu etycznego](#).
- Promujemy wartości etyczne zgodne z Kodeksem etyki, a także prowadzimy działania komunikacyjne mające na celu poprawę świadomości pracowników i kadry kierowniczej m.in. wdrożyliśmy szkolenia e-learningowe jak unikać konfliktu interesów w pracy.
- Wykorzystujemy [coroczną ocenę okresową pracowników](#) do otwartej komunikacji kierownik – pracownik i wspólnego ustalenia i rozliczenia celów rozwojowych i zawodowych.
- Budujemy kulturę zaangażowania pracowników oraz realizację działań doskonalących poprzez prowadzenie regularnych badań opinii oraz zaangażowania pracowników oraz realizację działań doskonalących. Dzięki nim poznajemy postawy panujące wśród pracowników firmy, monitorujemy satysfakcję, zaangażowanie i opinie pracowników, a następnie staramy się wykorzystać pozyskane informacje do stworzenia w firmie sprzyjającego środowiska pracy oraz osiągnięcia celów biznesowych.
- Utrzymujemy dobre relacje i współpracujemy ze związkami zawodowymi i Radami Pracowników.

Liczba pracowników






















W 2015 roku w Grupie Kapitałowej LOTOS było zatrudnionych 4 850 osób. Jesteśmy jednych z największych pracodawców województwa pomorskiego. Jako solidny i wiarygodny pracodawca zapewniamy naszym pracownikom pracę na pełen etat (99% zatrudnionych)  oraz umowy na czas nieokreślony (84% pracowników) .

		Liczba pracowników
Lp.	Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na etaty) w podziale na płeć:	2015
1	kobiety	1 116
2	mężczyźni	3 707
	Suma	4 823

		Liczba pracowników
Lp.	Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na płeć:	2015
1	kobiety	1 120
2	mężczyźni	3 730
	Suma	4 850












		Liczba pracowników		
		2015		
Lp.	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na wymiar etatu:	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
1	pełny etat	1 107	3 691	4 798
2	niepełny etat	13	39	52
	Suma	1 120	3 730	4 850

		Liczba pracowników		
		2015		
Lp.	Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na czas zatrudnienia:	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
1	zatrudnionych na czas określony	205	574	779
2	zatrudnionych na czas nieokreślony	915	3 156	4 071
	Suma	1 120	3 730	4 850

		Liczba pracowników		
		2015		
Lp.	Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	 Kobiety	 Mężczyźni	 Łącznie
1	zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	29 	56 	85 
2	zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło	0 	3 	3 
3	zatrudnionych na podstawie umowy stażowej	0 	0 	0 
4	samozatrudnionych	0 	0 	0 
5	pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych	1 	3 	4 
	Suma	30 	62 	92 

Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region

Większość naszych pracowników stanowią mężczyźni (77%). Ponad 60% kadry to osoby w wieku od 30 do 50 lat. W 2015 roku nowozatrudnieni stanowili ponad 7,8% ogólnej liczby pracowników. Udział odejść pracowników wyniósł prawie 13,18%. Odejścia w znacznej mierze spowodowane były przejściami pomiędzy spółkami Grupy Kapitałowej LOTOS. Wiązały się one z reorganizacjami oraz priorytetowymi dla nas rekrutacjami wewnętrznymi (m.in. w związku z Projektem EFRA).

1.	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
		2015	2015	2015	2015
1	kobiety	1 120 	86 	7,68% 	22,63% 
2	mężczyźni	3 730 	294 	7,88% 	77,37% 
	Suma	4 850 	380 	7,84% 	

2.	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
		2015	2015	2015	2015
1	<30	467	147	31,48%	38,68%
2	30-50	3 047	188	6,17%	49,47%
3	>50	1 336	45	3,37%	11,84%

3.	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
		2015	2015	2015	2015
1	kobiety	1 120	126	11,25%	19,72%
2	mężczyźni	3 730	513	13,75%	80,28%
	Suma	4 850	639	13,18%	

4.	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
		2015	2015	2015	2015
1	<30	467	61	13,06%	9,55%
2	30-50	3 047	285	9,35%	44,60%
3	>50	1 336	293	21,93%	45,85%