



Grupa Kapitałowa LOTOS
Zintegrowany Raport Roczny 2015

05

Sprawna i stabilna organizacja

Sprawna i stabilna organizacja

Grupa Kapitałowa LOTOS należy do największych firm w Europie Środkowo – Wschodniej. Jest także czołowym pracodawcą w województwie pomorskim umożliwiającym wielu mieszkańcom regionu oraz ich rodzinom życie na godnym poziomie. Podchodzimy do tego zagadnienia z dużym poczuciem odpowiedzialności, mając jednocześnie na uwadze potrzebę budowania wartości naszego przedsiębiorstwa dla innych interesariuszy.

Odpowiedzialna rekrutacja + rozwój zawodowy pracowników + wysokie standardy bezpieczeństwa = wykwalifikowana kadra = przewaga konkurencyjna

Pracownicy stanowią najważniejszy kapitał Grupy Kapitałowej LOTOS. Wykwalifikowana kadra daje nam przewagę konkurencyjną na rynku. Dlatego, jako innowacyjna i dynamicznie rozwijająca się firma, dbamy o ciągły rozwój zawodowy naszych pracowników. Jednym z naszych priorytetów jest bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników oraz osób zatrudnianych przez naszych podwykonawców realizujących prace na rzecz Grupy Kapitałowej LOTOS.

Nasze kluczowe działania i osiągnięcia w zakresie budowania sprawnej i stabilnej organizacji w 2015 roku:

- W odpowiedzi na wyzwania stawiane nam przez trudne otoczenie rynkowe (m.in. wahania cen ropy, ryzyko rosnącej konkurencji spoza Europy oraz prognozowany spadek konsumpcji paliw) w 2015 roku wprowadziliśmy nową strukturę organizacyjną Grupy Kapitałowej LOTOS. To największa zmiana w strukturze naszej firmy od wielu lat.
- Na koniec 2015 roku Grupa Kapitałowa LOTOS osiągnęła wszystkie zakładane wartości w zakresie bezpieczeństwa na lata 2012–2015.
- Opracowaliśmy „Strategię marki LOTOS, jako pracodawcy” wraz z towarzyszącym jej „Planem działań operacyjnych” oraz miernikami ich efektywności. Działania podjęte w tym zakresie mają zapewnić nam możliwość pozyskania oraz utrzymania kompetentnych pracowników, którzy wesprą nas w realizacji strategii biznesowej. Strategia bazuje na budowaniu angażującego i przyjaznego środowiska pracy, opartego na komunikacji oraz dobrych relacjach i wartościach.

W jaki sposób tworzymy wartość dla inwestorów, pracowników i innych interesariuszy?

Kluczowe wskaźniki finansowe	Kluczowe wskaźniki niefinansowe
■ Nakłady na szkolenia: 4,9 mln zł/rok ■ Nakłady na szkolenia na 1 pracownika: 1003,85 zł	■ Liczba pracowników: 4 850 ■ Liczba uczestników szkoleń: 7 516 ■ Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika: ok. 22 godzin ■ Liczba złożonych aplikacji: 15 780, w tym 8 500 przez serwis www.kariera.lotos.pl ■ Liczba praktyk i staży: 234 ■ Wskaźnik wypadkowości LTIF: 3,4 ■ Wskaźnik częstości i ciężkości wypadków: wskaźnik ciężkości: 47,39; wskaźnik częstości: 6,96 ■ Liczba zdarzeń wypadkowych, awarii, pożarów/rocznie, łączna liczba wypadków przy pracy: 33 ■ Liczba auditów przeprowadzonych w Grupie Kapitałowej LOTOS w latach 2014–2015: ponad 500

W trosce o wysokie standardy

W Grupie Kapitałowej LOTOS pogłębianie wiedzy, doskonalenie umiejętności i budowanie kompetencji pracowników łączymy z tworzeniem przyjaznego i stabilnego środowiska pracy. Cenimy otwartą komunikację, umiejętność współpracy oraz partnerskie relacje między kadrą kierowniczą i pracownikami. W zakresie bezpieczeństwa pracy koncentrujemy się przy tym przede wszystkim na utrzymywaniu wysokiego poziomu bezpieczeństwa, ograniczaniu skali zagrożeń oraz podnoszeniu świadomości pracowników w dziedzinie kultury bezpiecznej pracy.

Co w ten sposób zyskujemy?

Dzięki tym działaniom Grupa LOTOS cieszy się renomą pracodawcy oferującego bezpieczne, odpowiednio wyposażone i dobrze zorganizowane stanowiska pracy z możliwością rozwoju zawodowego. Będąc atrakcyjnym pracodawcą jesteśmy w stanie utrzymać cennych specjalistów, a także pozyskiwać dodatkowo najlepszych fachowców dostępnych na rynkach krajowym i zagranicznych. To gwarantuje naszej firmie bezpieczeństwo kadrowe, a w efekcie zapewnia stabilność naszego biznesu i ogranicza koszty działalności przedsiębiorstwa. Korzyści odnoszą z tego tytułu także nasi kontrahenci, mogąc współpracować z najlepszymi w swojej dziedzinie.

Pracownicy – kapitał ludzki

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 jednymi 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	samo zatrudnionych	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% 

Kompetencje na miarę sukcesu

Kluczowe kompetencje w Grupie Kapitałowej LOTOS to:

→ **współpraca** → **zaangażowanie** → **otwartość na zmiany**

W Grupie Kapitałowej LOTOS przywiązujemy dużą wagę do kompetencji kluczowych, czyli zestawu umiejętności, postaw oraz wiedzy, które umożliwiają skuteczną realizację zadań. W przypadku naszej firmy są to: współpraca, zaangażowanie, otwartość na zmiany. Wierzymy, że kompetencje te powinni posiadać wszyscy nasi pracownicy bez względu na pełnione role czy zajmowane stanowiska.

Co oznaczają dla nas kompetencje kluczowe?

Współpraca:

- budowanie relacji, m.in. szacunek dla innych, życzliwość, wsparcie, pozytywne nastawienie do współpracy,
- współpraca w zespole,
- kultura osobista.

Zaangażowanie:

- inicjatywa,
- nastawienie na realizację celów i zadań,
- usprawnianie działania organizacji, m.in. zgłaszanie trudności i szukanie sposobu rozwiązania problemów, propozycje usprawnień, podnoszenie efektywności swojej i swojego obszaru.
- identyfikacja z organizacją, m.in. zachowanie zgodne z wartościami firmy, dbanie o jej dobry wizerunek,
- przestrzeganie zasad, procedur i standardów.

Otwartość na zmiany:

- pozytywne nastawienie do zmian i ich akceptacja,
- zainteresowanie nowymi rozwiązaniami,
- dostosowywanie swoich działań do wprowadzanych zmian,
- sygnalizowanie potrzeby zmian we własnym obszarze i aktywny udział we wdrażaniu zmian.

Kompetencje kluczowe sprawdzamy podczas okresowej oceny pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. W przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze oceniamy dodatkowo kompetencje menedżerskie, m.in. zarządzanie pracą zespołu, przywództwo, budowanie potencjału zespołu, myślenie strategiczne i decyzyjność. Na pozostałych stanowiskach pod uwagę bierzemy natomiast kompetencje funkcyjne niezbędne na konkretnym stanowisku pracy, dyscyplinę pracy, odporność na stres, umiejętności negocjacyjne czy pracę projektową.

Sukcesorzy przejmują stery

W 2015 roku w Grupie Kapitałowej LOTOS kontynuowaliśmy realizację Programu Sukcesji. W ramach podjętych działań koordynowaliśmy proces wyboru form i metod rozwoju sukcesorów zgodnie z przyznanymi voucherami rozwojowymi. Ponadto monitorowaliśmy i aktualizowaliśmy ich zindywidualizowane plany rozwojowe. Sukcesorzy objęci programem najczęściej wybierali: program Management realizowany przez ICAN Institute we współpracy z Harvard Business Review, konwersatoria językowe, coaching indywidualny oraz studia podyplomowe. Powodzeniem cieszyły się także kursy specjalistyczne: HR Business Partner Academy, czy Technologie gazowe i energetyka odnawialna, Letnia Szkoła Liderów, Sztuka negocjacji, Trening interpersonalny, Asertywność i komunikacja, Forum Logistyki, Zarządzanie projektami oraz kursy i konferencje zagraniczne, np. Water Technology Conference, Price Risk Management in the Oil Industry, Advanced Project Management for Oil & Gas Industry.

Efekty Programu Sukcesji

w ciągu trzech lat od wyboru uczestników sześciu z dwudziestu sukcesorów objęło wyższe stanowiska kierownicze w Grupie Kapitałowej LOTOS.

W LOTOSIE rozwijamy się wspólnie



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



Polityka szkoleniowo-rozwojowa Grupy Kapitałowej LOTOS koncentruje się na zapewnieniu pracownikom najlepszych warunków do rozwoju zawodowego, co wiąże się ze zdobywaniem i uzupełnianiem przez nich wiedzy niezbędnej do efektywnego wykonywania obecnych i przyszłych zadań.

Cele polityki szkoleniowej Grupy Kapitałowej LOTOS:

- wzrost wartości firmy poprzez ciągłe doskonalenie i pełne wykorzystanie potencjału pracowników,
- zapewnienie zasobów potrzebnych do realizacji kluczowych zadań wynikających ze strategii firmy,
- nastawienie na teraźniejszość i przyszłość - odpowiadanie na bieżące i przyszłe wymogi stanowiskowe,
- doskonalenie kultury organizacyjnej w kierunku podnoszenia efektywności i dzielenia się wiedzą,
- identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych, planowanie i ocena efektywności szkoleń,
- doskonalenie narzędzi wykorzystywanych w procesie zarządzania szkoleniami.

Założenia polityki szkoleniowej Grupy LOTOS:

- **dostępność** – szkolenia są przeznaczone dla wszystkich grup pracowniczych,
- **spójność** – system szkoleń uwzględnia misję i strategię Grupy LOTOS,
- **odpowiedzialność** – za efekty szkoleń i rozwój odpowiadają wszyscy uczestnicy tego procesu,
- **ciągłość** – planowanie szkoleń jest powiązane z wynikami Systemu Okresowej Oceny Pracowników (SOOP), ścieżkami kariery, planami sukcesji oraz programami rozwojowymi dedykowanymi poszczególnym grupom pracowniczym,
- **elastyczność** – planowanie i wdrażanie szkoleń jest powiązane z monitorowaniem zmieniającego się otoczenia zewnętrznego firmy oraz ze zmianami w oczekiwaniu dotychczasowych kwalifikacji pracowników.

Na dobry początek z LOTOSEM

Realizując program „Wsparcie na Starcie” otaczamy opieką każdego nowego pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS, aby jak najszybciej zapoznał się i dobrze poczuł w naszej firmie. Jego częścią jest jednodniowe szkolenie adaptacyjne, podczas którego starsi stażem pracownicy dzielą się wiedzą na tematy związane z funkcjonowaniem i pracą w naszej firmie. Pracownik otrzymuje istotne informacje dotyczące spraw pracowniczych, poznaje obowiązujące zasady i regulaminy, stosowane systemy oraz podstawy technologii przerobu ropy naftowej i pracy całej rafinerii. Zapoznaje się również z wartościami w firmie i otrzymuje od przełożonego Kodeks etyki. W 2015 roku opracowaliśmy wersję elektroniczną materiałów dla nowozatrudnionych, co ułatwia dostęp do istotnych treści. W większości spółek przez pierwsze tygodnie pracy nad nową osobą czuwa opiekun, który jest przewodnikiem i wsparciem oraz pomaga wdrożyć się w nowe obowiązki. W 2015 roku w Grupie LOTOS przeprowadziliśmy 7 szkoleń adaptacyjnych, w których uczestniczyło łącznie 73 pracowników.

Akademia LOTOS

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom związanym ze zmianami zachodzącymi wewnątrz naszej firmy oraz w jej otoczeniu, w 2004 roku wdrożyliśmy autorski program szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS.

Po 11 latach funkcjonowania i udoskonalania, Akademia LOTOS jest cenionym w świecie nauki i biznesu systemem kompleksowego rozwoju pracowników. Naszą politykę szkoleniową wyróżniają działania rozwojowe prowadzone długofalowo i konsekwentnie, wspierane przez wybitne autorytety zasiadające w Radzie Naukowej Akademii LOTOS. Do grona tego należą m.in.: prof. Witold Orłowski, prof. Janusz Rachoń, prof. Wojciech Rybowski, dr Mirosław Gronicki, dr Jan Szomburg i prof. Edmund Wittbrodt.

W ramach Akademii LOTOS:

- rozwijamy pożądane kompetencje pracowników,
- identyfikujemy i rozwijamy talenty,
- szerzymy wiedzę ekspercką,
- budujemy kulturę sprzyjającą wzrostowi poziomu satysfakcji i zaangażowania pracowników.

1 250

pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS brało udział w zajęciach zorganizowanych w ramach Akademii LOTOS w 2015 roku

Akademia LOTOS inicjuje i realizuje programy talentowe, dedykowane różnym grupom pracowników, m.in.:

- Program Lider Przyszłości,
- Program Mistrz,

- Akademia Menedżera,
- Program Rozwoju Kompetencji Zarządczych Pracowników Służb Technicznych,
- Program Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS.

Co jeszcze zrobiliśmy w ramach Akademii LOTOS?

Dzięki działaniom podejmowanym w ramach Akademii LOTOS rozwijamy kulturę dzielenia się wiedzą. Stworzyliśmy program adaptacyjny, system certyfikowania szkoleń w obszarze produkcji, cykl szkoleniowy „W drodze do doskonałości”, angażując w procesy rozwoju także doświadczonych pracowników w wieku 50+.

E-learning

W Grupie Kapitałowej LOTOS propagujemy formułę e-learningową na potrzeby zapewnienia rozwoju naszej kadry. Jest to odpowiedź na coraz większy odsetek wśród pracowników naszej firmy osób pomiędzy 25 a 35 rokiem życia, które preferują korzystanie z nowoczesnych narzędzi informatycznych.

- W ramach projektu Akademia LOTOS przygotowaliśmy platformę e-learningową dla pracowników stacji paliw LOTOS. Wspiera ona proces podnoszenia poziomu bezpieczeństwa oraz utrzymania jednakowych standardów obsługi. Każde szkolenie kończy się testem, a jego pozytywny wynik umożliwia otrzymanie certyfikatu.
- Wszyscy nasi pracownicy mogą korzystać z internetowej platformy do nauki języka angielskiego eTutor. Program obejmuje wszystkie poziomy zaawansowania znajomości języka (od podstawowego do zaawansowanego), a przedmiotem nauki jest zarówno język angielski ogólny, jak i biznesowy. Szeroki zakres funkcjonalności programu umożliwia rozwój różnych sprawności językowych: rozumienie ze słuchu, czytanie, pisanie, a także mówienie.

Program Mistrz

W 2015 roku rozpoczęliśmy drugą edycję Programu Mistrz, w ramach którego wyłaniamy, przygotowujemy i szkolimy kandydatów na stanowiska mistrzów w zakładach produkcyjnych. W ten sposób dbamy m.in. o ciągłość zatrudnienia w Grupie Kapitałowej LOTOS.

32 kandydatów do Programu Mistrz wybraliśmy w oparciu o wypracowany pod koniec 2014 roku tzw. profil kompetencyjny. Jest to model 10 kompetencji istotnych na stanowisku mistrza, który stanowi także podstawę opracowania merytorycznego zakresu modułów szkoleniowych. Kandydaci na mistrza rozpoczęli szkolenia w trzech grupach w październiku 2015 roku. Zakończą je w czwartym kwartale 2016 roku.

10 kompetencji Mistrza:

1. Znajomość i przestrzeganie procedur,
2. Decyzyjność
3. Zaangażowanie i nastawienie na wynik,
4. Zarządzanie pracą zespołu,
5. Przywództwo,
6. Myślenie strategiczne,

7. Budowanie potencjału zespołu,
8. Współpraca w zespole,
9. Komunikatywność,
10. Odporność na stres.

Szkolenia w odpowiedzi na potrzeby pracowników

Źródłem wiedzy o potrzebach rozwojowych naszych pracowników jest coroczna ocena przeprowadzana w ramach Systemu Okresowej Oceny Pracowników (SOOP). Wybór optymalnej dla danego pracownika formy rozwoju umożliwia Katalog działań rozwojowych, czyli zbiór „podpowiedzi” przygotowanych w elektronicznych formularzach SOOP.

Wybierając tematykę szkoleń pod uwagę bierzemy również wyniki badania satysfakcji i zaangażowania pracowników, plany rozwojowe pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych, a także potrzeby rozwojowe firmy.

W 2015 roku zróżnicowana tematyka szkoleń pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS w ramach Kalendarza szkoleń Akademii LOTOS objęła m.in. zarządzanie zmianą, sztukę prowadzenia efektywnych spotkań biznesowych oraz radzenie sobie w sytuacjach stresowych.

Zorganizowaliśmy szkolenia z zakresu posługiwania się pakietem MS Office i bezpieczeństwa informatycznego Security Awareness. Przeprowadziliśmy wewnętrzne warsztaty na temat funkcjonalności Portalu HR i przygotowywania prezentacji zgodnie z wymaganiami Systemu Identyfikacji Wizualnej obowiązującym w Grupie Kapitałowej LOTOS. Odbyło się także 12-dniowe szkolenie dla 25 aparatowych w ramach certyfikowania wiedzy w obszarze produkcji (programy rozwojowe dedykowane określonym grupom pracowników). Oprócz opanowania obsługi instalacji, uwzględniło ono także podstawy wiedzy technicznej i technologicznej. Zajęcia prowadziła przeszkolona grupa trenerów wybranych spośród specjalistów naszej firmy. Dodatkowo uczestnicy otrzymali kompleksowe materiały szkoleniowe obejmujące wszystkie moduły zajęć.

Działania szkoleniowo-rozwojowe w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS:

■ LOTOS Petrobaltic:

spółka koordynowała wewnętrzne warsztaty dzielenia się wiedzą prowadzone przez specjalistów i ekspertów z różnych dziedzin. Odbyły się m.in. zajęcia na temat poszukiwania ropy i gazu i oceny ryzyk w kontekście odpowiedzialności społecznej.

■ LOTOS Paliwa:

spółka współpracowała przy opracowaniu szkoleń e-learningowych doskonalących kulturę organizacyjną dla pracowników sieci stacji paliw.

■ LOTOS Lab:

w ramach przygotowań kadry kierowniczej do zmian organizacyjnych spółka skierowała kierowników na sprawdzone w Grupie LOTOS studia menadżerskie: First Time Manager (ICAN) i Studium Menedżerskie (GFKM).

■ LOTOS Ochrona:

spółka realizowała program rozwojowy „Przełożony liderem zespołu”, którego celem było rozwinięcie kompetencji miękkich w zarządzaniu zróżnicowanym zespołem pracowników, poznanie i wybranie dla siebie jak najskuteczniejszych technik kierowania zespołem, pokonanie trudności w motywowaniu, egzekwowaniu, budowaniu lub utrzymaniu autorytetu przywódcy. Grupą docelową byli dowódcy i zastępcy dowódców zmian, kierownicy biur: łącznie 14 osób.

■ LOTOS Kolej:

kadra kierownicza spółki uczestniczyła w warsztatach motywacyjnych oraz zajęciach dotyczących motywowania siebie i innych, przygotowanych dla uczestników obydwu edycji Akademii Menedżera w LOTOS Kolej. Zajęcia poprzedziło seminarium poprowadzone przez Mateusza Kusznierewicza.

Co jeszcze zrobiliśmy?

Kontynuowaliśmy także działania zapewniające rozwój pracowników w zakresie wiedzy specjalistycznej. Nabywanie bądź poszerzanie wiedzy merytorycznej i podnoszenie kwalifikacji na zajmowanym stanowisku pracy odbywało się według Planu szkoleń pracowników na rok 2015. Szkolenia specjalistyczne oraz koszty nauki na studiach podyplomowych finansowane były przez pracodawcę w 100%, w 50% finansowano koszty nauki pracowników w szkołach wyższych, w ramach uzupełniania wykształcenia oraz naukę języków obcych.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników

W 2015 roku nasze działania edukacyjne i podnoszące kompetencje objęły niemal 103 tys. godzin szkoleń. W przeliczeniu na jednego zatrudnionego w Grupie Kapitałowej LOTOS daje to prawie 22 godziny. Większy odsetek godzin szkoleniowych przypadł na mężczyzn, którzy stanowią większość zatrudnionych w naszej firmie.

Grupa Kapitałowa LOTOS	2015		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	21 100	81 815	102 915
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	19,4	22,7	22,0

Grupa Kapitałowa LOTOS	2015			Suma
	Kadra wyższego szczebla (zarząd oraz dyrektorzy)	Kadra średniego szczebla (pozostałe stanowiska kierownicze np. kierownik biura, kierownik zespołu, mistrz itp.)	Pozostali pracownicy	
Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na strukturę zatrudnienia	2 272	19 698	80 945	102 915
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na strukturę zatrudnienia	25,8	26,3	21,04	22,0

Grupa LOTOS	2015		
	 Kobiety	 Mężczyźni	 Suma
Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	10 445 	24 779 	35 224 
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	24,2 	26,6 	25,8 

Grupa LOTOS	2015			Suma
	Kadra wyższego szczebla (zarząd oraz dyrektorzy)	Kadra średniego szczebla (pozostałe stanowiska kierownicze np. kierownik biura, kierownik zespołu, mistrz itp.)	Pozostali pracownicy	
Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na strukturę zatrudnienia	841 	7 898 	26 485 	35 224 
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na strukturę zatrudnienia	27,1 	37,3 	23, 6 	25,8 

W drodze do celu – jak doskonalimy i motywujemy pracowników?

W Grupie Kapitałowej LOTOS stosujemy System Okresowej Oceny Pracowników (SOOP) zapewniający obiektywność oraz porównywalność oceny wyników i kompetencji pracowników.

W 2015 roku w ocenie prowadzonej w ramach SOOP udział wzięło 97%  uprawnionych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Spośród pracowników podlegających ocenie 21%  ocenionych stanowiły zatrudnione przez nas kobiety, a 76%  – pracujący u nas mężczyźni. Udział ocenionych kobiet jest mniejszy ze względu na strukturę zatrudnienia w Grupie Kapitałowej LOTOS: większość pracowników stanowią mężczyźni. W Grupie LOTOS kobiety poddane ocenie stanowiły niemal 29%  uprawnionych do oceny pracowników, udział mężczyzn natomiast wyniósł 67% .

Dodatkowe zalety SOOP:

Rozmowy przełożonych z pracownikami są okazją do przekazania informacji zwrotnej na temat poziomu kompetencji, realizacji celów zawodowych i rozwojowych. Zebrane w ten sposób dane pomogą kierownikom lepiej planować dalsze działania, m.in. podział obowiązków czy ścieżki rozwoju pracowników oraz motywować pracowników do osiągnięcia celów.



89,4%

pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS spełniało wszystkie wymagania stawiane na danym stanowisku pracy w 2015 roku*



6,1%

pracowników przekroczyło wymagania stawiane na danych stanowisku pracy w 2015 roku*

* Źródło: SOOP 2015 rok

Wyniki okresowej oceny pracowników są źródłem cennych informacji również dla działu HR. Każda spółka Grupy Kapitałowej LOTOS prowadzi indywidualną analizę wyników, dzięki której szybko może uzyskać informację, m.in. o najwyższej ocenianych pracownikach. Może również sprawdzić, które kompetencje w spółce są na najwyższym poziomie, a które wymagają dalszego rozwoju oraz w jakim stopniu zrealizowano założone cele zawodowe czy rozwojowe. SOOP jest ściśle powiązany z procesem planowania i budżetowania szkoleń.

Odsetek pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS ocenionych w 2015 roku

W stosunku do ogółu zatrudnionych w danej płci		W stosunku do ogółu podlegających ocenie	
 Kobiety	 Mężczyźni	 Kobiety	 Mężczyźni
84,9% 	89,3% 	21,5% 	75,9% 

Odsetek pracowników Grupy LOTOS ocenionych w 2015 roku

W stosunku do ogółu zatrudnionych w danej płci		W stosunku do ogółu podlegających ocenie	
 Kobiety	 Mężczyźni	 Kobiety	 Mężczyźni
86,0% 	93,7% 	28,6% 	67,1% 

(Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników)

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia naszych pracowników oraz załóg firm z nami współpracujących należy do priorytetów Grupy Kapitałowej LOTOS. Inicjatywy z tym związane są ważną częścią naszej strategii społecznej odpowiedzialności.

Aby osiągnąć zakładane cele w zakresie BHP, nie ograniczamy się jedynie do powszechnie obowiązujących przepisów, ale wdrażamy własne standardy postępowania.

W Grupie Kapitałowej LOTOS wierzymy w konsekwentne i długofalowe budowanie świadomości znaczenia bezpieczeństwa pracy na wszystkich szczeblach. Dlatego dbamy o to, aby każdy pracownik, niezależnie od funkcji, rozumiał, że bezpieczeństwo jego i jego otoczenia zależy od niego samego. Podkreślamy znaczenie oceny sytuacji, znajomości rodzajów ryzyka i sposobów ich ograniczania, przestrzegania procedur, właściwego korzystania z systemów i środków ochrony, a także zgłaszania w porę spostrzeżeń i wniosków dotyczących stanów niebezpiecznych.

W osiągnięciu celów związanych z bezpieczeństwem pracy pomagają nam:

- dobra komunikacja w firmie,
- zdobywanie i upowszechnianie wiedzy na temat potencjalnych zagrożeń,
- wymiana doświadczeń między współpracującymi podmiotami,
- programy i działania, szczególne przeglądy i audyty prowadzone w obszarze BHP.

Zarządzanie bezpieczeństwem pracowników w Grupie Kapitałowej LOTOS

W spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS co roku wyznaczamy cele i zadania ukierunkowane na podniesienie bezpieczeństwa pracy, ujednolicenie wdrażanych standardów, wymianę doświadczeń i wiedzy specjalistów z branży bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia.

Kluczowym celem jest dla nas podniesienie świadomości i poziomu zaangażowania w poprawę bezpieczeństwa po stronie kadry kierowniczej i pracowników wszystkich szczebli oraz podwykonawców.

Miarą osiągnięcia zakładanego celu jest dla nas:

- brak wypadków śmiertelnych,
- poziom wskaźnika wypadkowości LTIF (Wskaźnik LTIF – liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy $\times 10^6$ / liczba roboczogodzin),
- liczba zrealizowanych projektów poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz
- liczba przeprowadzonych akcji edukacyjno-informacyjnych promujących bezpieczne warunki pracy.

Cele operacyjne w zakresie bezpieczeństwa wyznaczone w strategii CSR na lata 2012–2015:

- realizacja projektów poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia,
- zwiększanie wpływu pracowników na bezpieczeństwo i ergonomię na własnym stanowisku pracy,
- zmniejszanie wypadkowości,
- budowanie kultury bezpieczeństwa w Grupie Kapitałowej LOTOS w oparciu o wzrost zaangażowania kierownictwa w propagowanie właściwych postaw.

Na koniec 2015 roku Grupa Kapitałowa LOTOS osiągnęła wszystkie zakładane wartości w zakresie bezpieczeństwa na lata 2012–2015.

Plany na przyszłość:

Podjęliśmy działania związane z budową systemu zarządzania bezpieczeństwem procesowym będącego połączeniem wiedzy inżynierskiej i najlepszych technik zarządzania. Jego celem jest zapobieganie różnego rodzaju incydentom procesowym, w szczególności tym, które skutkują wyciekami substancji niebezpiecznych do otoczenia. W organizacji, takiej jak Grupa Kapitałowa LOTOS, odpowiednie zarządzanie bezpieczeństwem procesowym to standard i konieczność, zarówno w segmencie wydobywczym, jak i w rafinerii.

Warunki pracy pod kontrolą

W Grupie Kapitałowej LOTOS prowadzimy działania w oparciu o zintegrowany system zarządzania jakością, środowiskiem i bezpieczeństwem pracy. Nasza Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania uwzględnia m.in. zapewnienie wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa pracy poprzez widoczne przywództwo oraz odpowiedzialność i zaangażowanie wszystkich pracowników, zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i sytuacjom niebezpiecznym. W organizacji obowiązuje szereg procedur wewnętrznych w tym zakresie.

Poprawa bezpieczeństwa to także stosowanie nowoczesnych technologii. Aby chronić ludzi i otoczenie przed niekontrolowanym uwolnieniem energii z urządzeń oraz instalacji produkcyjnych stosujemy system blokowania przepływu niebezpiecznych energii i znakowania blokad energii Lockout-Tagout, zwany również LOTO. Wykorzystuje się go w trakcie przeglądów, prowadzonych prac remontowych i inwestycyjnych oraz do ochrony przed przypadkowym uruchomieniem urządzeń przez nieupoważnione osoby. W 2015 roku systemem Lockout-Tagout objęliśmy wszystkie zakłady produkcyjne rafinerii Grupy LOTOS w Gdańsku.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy wiąże się dla nas ściśle z poszanowaniem praw człowieka. W 2015 roku w czasie kwartalnych szkoleń 81%  ze 136  pracowników spółki LOTOS Ochrona, stykających się w codziennej pracy z zagadnieniami związanymi z prawami człowieka, uczestniczyło w wykładzie, który poświęcony był temu zagadnieniu. Przeprowadziliśmy ponadto zajęcia z technik interwencji oraz użycia środków przymusu bezpośredniego [G4-HR7].

Co jeszcze robimy?

Prowadzimy systematycznie akcje edukacyjne na temat m.in. radzenia sobie z sytuacjami stresogennymi, zdrowego odżywiania, rzucania palenia, bezpieczeństwa przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, aktywności i ćwiczeń fizycznych, ergonomii w biurze, organizacji prac na stanowisku pracy, bezpiecznego użytkowania chemikaliów oraz ochrony pracowników przed hałasem. W trosce o zdrowie pracowników zapewniamy im dostęp do szerokiego zakresu usług medycznych.

Współpraca zobowiązuje

Dla Grupy LOTOS kluczowy jest także wysoki poziom bezpieczeństwa pracy u naszych partnerów. Przykładem działań, które podejmujemy w tym zakresie jest przygotowana przez spółkę LOTOS Serwis „Deklaracja Bezpieczeństwa LOTOS Serwis” dla projektów inwestycyjnych, modernizacyjnych, napraw doraźnych oraz utrzymania ruchu w branży mechanicznej, elektrycznej i automatyki. Dzięki temu dokumentowi każdy przyszły kontrahent może zapoznać się z systemem wypracowanym w spółce dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny podczas prowadzenia prac.

Dobre praktyki w zakresie BHP

- W 2015 roku spółka LOTOS Asfalt zorganizowała trzy **spotkania szkoleniowe o charakterze edukacyjnym**, poprzez które starała się wypromować zasady bezpiecznej pracy z produktami asfaltowymi wśród swoich klientów, a także zachęcić do ich stosowania w codziennej pracy. W szkoleniu w gdańskiej siedzibie spółki (połączonym z możliwością zwiedzania rafinerii) udział wzięło około 30 osób. Spółkę LOTOS Asfalt reprezentowali przedstawiciele dystrybucji, handlu oraz BHP. Spółka kontynuowała także wśród klientów, rozpoczętą w 2014 roku, dobrą praktykę polegającą na umieszczeniu na wytwórniach mas bitumicznych tablic informacyjnych. Łącznie w latach 2014 -2015 zainstalowaliśmy 80 takich tablic.
- Pracownicy służb BHP spotykają się cyklicznie w ramach **Programu Ujednolicenia Systemu Bezpieczeństwa Pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS**. To okazja do wymiany doświadczeń oraz omówienia planów na przyszłość. Kluczowe kwestie poruszane w 2015 roku to: nowa strategia CSR w obszarze wzmacnianie sfery zdrowia i bezpieczeństwa, stosowanie „Złotych zasad bezpieczeństwa pracy pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS”, nowe wskaźniki pozwalające mierzyć poziom bezpieczeństwa pracy w firmie oraz dalszy rozwój elektronicznego Portalu BHP.
- Szkolenia i ćwiczenia z zakresu BHP - w naszych działaniach **stawiamy na edukację i zaangażowanie pracowników**, a także aktywizowanie naszej kadry kierowniczej. Jej obowiązkiem jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy oraz motywowanie wszystkich do wspólnego budowania jej kultury.
- Rafineria Grupy LOTOS, jako zakład dużego ryzyka, jest zobowiązana do wdrożenia **systemu zarządzania bezpieczeństwem procesowym**. Dlatego w grudniu 2015 roku w naszej firmie odbyło się dwudniowe szkolenie dotyczące bezpieczeństwa przeciwwybuchowego. Uczestniczyli w nim m.in. przedstawiciele służb BHP, inżynierów oraz biur na co dzień związanych z wdrażaniem systemów bezpieczeństwa. Dowiedzieli się m.in. o technikach przeciwwybuchowych, odpowiednim oznakowaniu oraz eksploatacji urządzeń elektrycznych i nieelektrycznych w strefach zagrożonych wybuchem gazu.
- W 2015 roku Biuro Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy LOTOS zaangażowało się w przygotowanie **e-learningowych szkoleń okresowych BHP** dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, inżynierjno-technicznych i administracyjno-biurowych. Części teoretyczne szkoleń kończą się testem wiedzy. Po jego zaliczeniu pracownicy odbywają szkolenie praktyczne z zakresu pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej. Szkolenia uruchomiliśmy w 2016 roku.
- W 2015 roku Biuro Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy LOTOS zorganizowało we współpracy z firmą Robod **warsztaty poświęcone środkom ochrony indywidualnej i odzieży ochronnej**, w tym jej właściwego doboru.
- Pracownicy spółki LOTOS Lab co kwartał odbywają ćwiczenia z zakresu **właściwego reagowania w razie awarii i pożaru** (znajomość dróg ewakuacji oraz zachowanie w trudnych sytuacjach).
- W ramach modyfikacji struktury spółki LOTOS Serwis, 1 stycznia 2015 roku **79 specjalistów**, dotychczas pełniących funkcje koordynatorów technicznych, **otrzymało oficjalne nominacje na brygadzystów**. Reprezentują oni spółkę wobec klientów i partnerów. Zmiana ta ma w istotny sposób poprawić jakość działań w zakresie organizacji pracy i BHP. Przed przystąpieniem do pracy, brygadziści mają obowiązek ocenić ryzyko z nią związane, poinformować o tym zespół oraz optymalnie rozdzielić zadania. Ważny jest także aspekt psychologiczny - stworzenie stanowiska brygadzysty w strukturze organizacji buduje autorytet lidera, kierującego codzienną pracą zespołu.

- Aby poprawić komunikację z pracownikami spółka LOTOS Serwis wprowadziła „**Zeszyty zgłoszeń sytuacji niebezpiecznych**”. Zawierają one samokopiujące karty, które pozwalają pracownikowi na zachowanie dowodu zgłoszenia. Analizowany jest każdy sygnał, a zgłaszający zawsze może liczyć na informację zwrotną o podjętych działaniach.
- Pracownicy LOTOS Straż wyposażeni zostali w **specjalistyczne ubrania bojowe**, które z uwagi na walory bezpieczeństwa, specyfikę i jakość wykonania stosowane są we wszelkich działaniach prowadzonych z wykorzystaniem jednostki ratowniczo – gaśniczej.

Co jeszcze robimy, by było bezpieczniej?

Kluczowym projektem Grupy Kapitałowej LOTOS, który chcemy zrealizować bez wypadków przy pracy, jest EFRA. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do przygotowania i wdrożenia odpowiednich procedur w zakresie bezpieczeństwa podczas jego realizacji.

Co już zrobiliśmy w zakresie BHP w Projekcie EFRA?

- Uzgodniliśmy najważniejsze zasady bezpieczeństwa, którymi się kierujemy. Obowiązują wszystkich wykonawców pracujących na naszym terenie. Zostały one spisane i udostępnione na portalu www.kontrahenci.lotos.pl.
- Uruchomiliśmy Portal HSE (skrót wywodzący się od ang. health, safety, environment, oznaczający systemowe podejście do zarządzania podejście do kwestii związanych z bezpieczeństwem, zdrowiem i higieną pracy). Jest to nowatorski program informatyczny, który ma nam pomóc w zarządzaniu bezpieczeństwem.
- Przygotowaliśmy newsletter BHP. Przekazujemy najważniejsze informacje dotyczące bezpieczeństwa na terenie budowy nowych instalacji.
- Opiniujemy plany Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia, instrukcje bezpiecznego wykonywania robót.
- Pracujemy nad wdrożeniem programu motywacyjnego dla pracowników zaangażowanych w popularyzację zagadnień bezpieczeństwa.

Jak jeszcze dbamy o bezpieczeństwo realizując Projekt EFRA?

Każdy wykonawca zobowiązany jest do organizowania cotygodniowych spotkań, na których omawiane są wyłącznie sprawy BHP, a także cotygodniowych przeglądów na terenie budowy z udziałem jej kierownika. Zanim pracownicy trafią na teren budowy, przechodzą specjalne szkolenie wprowadzające w Projekt EFRA, które trwa minimum cztery godziny. Codziennie biorą też udział w instruktażach przed rozpoczęciem zmiany, na których przekazywane są bieżące informacje, istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa.

Inne przykłady dobrych praktyk:

- W celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracowników oraz gości Grupy Kapitałowej LOTOS, w siedzibach wybranych spółek zainstalowano **defibrylatory**. Te dodatkowe zabezpieczenia dostępne są m.in. w LOTOS Lab, LOTOS Ochrona, LOTOS Kolej. Z zasadami użycia defibrylatorów zostali zapoznani pracownicy tych spółek.
- Dbając o zdrowie naszych pracowników, corocznie w Grupie LOTOS organizujemy **Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy**. Można poddać się badaniom lekarskim, wziąć udział w warsztatach doskonalących wiedzę i umiejętności w zakresie ochrony zdrowia, a także w konkursach na temat BHP i ochrony zdrowia.
- W Grupie LOTOS działa **Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy**. Stanowi ona organ doradczy i opiniodawczy pracodawcy. Tworzą ją osoby reprezentujące pracodawcę, lekarz medycyny pracy oraz wybrani przez zakładowe organizacje związkowe przedstawiciele pracowników. Komisja dokonuje przeglądów warunków pracy, ocenia stan bezpieczeństwa pracy i wypowiada się na temat stosowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Rezultaty - liczba wypadków

W 2015 roku w Grupie Kapitałowej LOTOS nie doszło do wypadku śmiertelnego. Nie odnotowaliśmy także wypadków ciężkich i zbiorowych. Najliczniejszą grupą incydentów lekkich były wypadki związane z pieszym poruszaniem się. Podjęliśmy już działania w celu ograniczenia ich liczby w przyszłości, m.in. wdrażając rozwiązania techniczne mające na celu poprawę bezpieczeństwa.

	2015	
	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków przy pracy	5 	28 
Liczba wypadków śmiertelnych	0 	0 
Liczba wypadków ciężkich	0 	0 
Liczba wypadków lekkich	5 	28 
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach		33 
Wskaźnik wypadkowości LTIF (na 1 mln przepracowanych godzin) ¹⁾		3,4 
Wskaźnik wypadkowości LDR (na 200 tys. przepracowanych godzin) ²⁾		0,7 

¹⁾ Wskaźnik LTIF – liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy x10⁶/liczba roboczogodzin.

²⁾ Wskaźnik LDR – liczba wypadków powodujących niezdolność do pracy x2*10⁵/liczba roboczogodzin.

Liczba wypadków w podziale na przyczyny (np. transport drogowy, lotniczy, działalność konstrukcyjna itp.)

Przyczyna:	Liczba wypadków	Działania podjęte w celu uniknięcia wypadków w przyszłości:
piesze poruszanie się	12 	■ poinformowano wszystkich pracowników spółek w sprawozdaniach miesięcznych o okolicznościach zaistniałych wypadków- kierownicy komórek organizacyjnych, w których doszło do wypadków omówili w szczegółach zaistniałe zdarzenia ze wszystkimi podległymi pracownikami, ■ w miejscach, gdzie było to możliwe i zasadne, wprowadzano rozwiązania techniczne mające na celu poprawę bezpieczeństwa np. przerobiono układ drenażu kondensatu, o który poszkodowany pracownik się potknął doznając urazu, pomalowano farbą antypoślizgową schody w wybranych budynkach, zmieniono obuwie pracowników poruszających się w okolicach torów kolejowych (wydawane jest wyłącznie obuwie usztywniające staw skokowy), ■ przeszkolono serwis sprzątający z zakresu właściwego oznakowania mokrej podłogi,
obsługa maszyn i urządzeń	7 	■ dokonano przeglądu stanowisk pracy obrabiarek skrawających pod kątem wyposażenia w osprzęt do usuwania wiórów, ■ poinformowano wszystkich pracowników spółek w sprawozdaniach miesięcznych o okolicznościach zaistniałych wypadków, ■ przeanalizowano dobór/skuteczność środków ochrony indywidualnej chroniących przed możliwością pochwycenia na stanowisku operatora urządzeń w Zakładzie Nalewu Cystern, ■ opracowano jednolite wytyczne dla całego obszaru produkcyjnego dotyczące: metod pracy i sposobu postępowania podczas operacji z użyciem węży gumowych (parowanie, drenowanie, przedmuchiwanie, płukanie, mycie) oraz miejsc i sposobu przechowywania węży gumowych,
kierowanie, jazda środkami transportu	5 	■ poinformowano wszystkich pracowników spółek w sprawozdaniach miesięcznych o okolicznościach zaistniałych wypadków, ■ kierownicy komórek organizacyjnych, w których doszło do wypadków omówili w szczegółach zaistniałe zdarzenia ze wszystkimi podległymi pracownikami, ■ pracowników, którzy opiekują się flotą samochodową skierowano na dodatkowy kurs z zakresu bezpiecznej jazdy uwzględniającego m.in. zasady i czynniki bezpiecznej jazdy, rozpoznawanie zagrożeń, przewidywanie i unikanie sytuacji niebezpiecznych,
przeładunek, magazynowanie, prace transportowe	4 	■ dokonano przeglądu metalowych skrzyń, pod kątem mocowań ich burt, ■ poinformowano wszystkich pracowników spółek w sprawozdaniach miesięcznych o okolicznościach zaistniałych wypadków, ■ zaktualizowano instrukcję stanowiskową dla nalewów małotonazowych olejów silnikowych.

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

2015		
 Kobiety	 Mężczyźni	 Ogółem
4,6 	7,7 	7,0 

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

2015		
 Kobiety	 Mężczyźni	 Ogółem
53,6 	46,2 	47,4 

Wskaźnik stwierdzonych chorób zawodowych (ODR, liczony jako [liczba przypadków wystąpienia chorób zawodowych/ całkowita liczba godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników w danym okresie]* 200.000)

2015		
 Kobiety	 Mężczyźni	 Ogółem
0 	0,064 	0,049 

**Jesteśmy atrakcyjnym
pracodawcą**

Budujemy silną markę pracodawcy

W Grupie Kapitałowej LOTOS procesy rekrutacji i zatrudniania prowadzone są w sposób odpowiedzialny i obiektywny, z szacunkiem dla kandydatów. Dbamy o dobrą atmosferę w trakcie spotkań rekrutacyjnych oraz informację zwrotną po ich zakończeniu. Gwarantujemy poufność i bezpieczeństwo aplikującym o pracę w naszej organizacji.

W 2015 roku rozpoczęliśmy prace nad nową strategią budowania marki pracodawcy. Jej efektem jest dokument „Strategia marki LOTOS, jako pracodawcy” wraz z towarzyszącym mu „Planem działań operacyjnych” oraz miernikami ich efektywności.

Cele i zamierzenia strategiczne marki LOTOS jako pracodawcy:

- zapewnienie kompetentnych pracowników do realizacji strategii biznesowej,
- budowanie angażującego środowiska pracy, opartego na komunikacji, dobrych relacjach i wartościach.

Działania, których celem było wypracowanie strategii marki LOTOS jako pracodawcy, są odpowiedzią na potrzeby:

- zabezpieczenia ciągłości realizacji celów biznesowych, w której najcenniejszym zasobem są pracownicy i ich wiedza,
- pozyskania najlepszych kompetencji na rynku ogólnopolskim, co wymaga budowania szerokiego pola dotarcia z ofertą marki LOTOS jako pracodawcy.

Za sprawą podjętych działań LOTOS chce zostać marką pracodawcy o:

**ogólnopolskim
zasięgu**

Co w ten sposób zyskamy?

Zwiększy się pula możliwych do pozyskania kandydatów i kompetencji.

**wyrazistej
tożsamości**

Co w ten sposób zyskamy?

Kluczowy czynnik zaangażowania zostanie przeniesiony z obszaru nietrwałych czynników, jakim jest obecnie poziom wynagrodzeń na czynniki bardziej emocjonalne, budujące trwały związek z odbiorcami marki.

**przejrzystej
komunikacji
oferty**

Co w ten sposób zyskamy?

Wyższy poziom dopasowania kandydatów.

wysokim potencjale zaangażowania

Co w ten sposób zyskamy?

Mniejsze ryzyko rotacji pracowników w przypadku pojawienia się silnej konkurencji na lokalnym rynku pracy.

przejrzystych zasadach polecania

Co w ten sposób zyskamy?

Zwiększy się poziom dotarcia do wartościowych kandydatów, pracownicy staną się aktywnymi ambasadorami marki LOTOS na zewnątrz organizacji.

Marka pracodawcy ważna dla wszystkich

W prace nad strategią budowy marki LOTOS jako pracodawcy zaangażowaliśmy naszych pracowników. Przeprowadziliśmy warsztaty, na które zaprosiliśmy 40 osób zatrudnionych we wszystkich segmentach Grupy Kapitałowej LOTOS. Dzięki nim dowiedzieliśmy się m.in. jakie pozytywne cechy są spójne dla poszczególnych obszarów naszej działalności, a jakie stanowią unikalny wyróżnik – niepowtarzalną siłę LOTOSU.

W przypadku zatrudnionych przez nas kobiet stosunek średniego wynagrodzenia na najniższym szczeblu do płacy minimalnej w Polsce wynosił w 2015 roku 1,14. W przypadku mężczyzn nieznacznie przekraczał 1.

Nasze działania z zakresu budowania wizerunku pracodawcy

Wizerunek atrakcyjnego i solidnego pracodawcy budujemy m.in. poprzez:

- realizację przyjętej polityki personalnej oraz planu działań udoskonalających po badaniach opinii pracowników,
- budowanie angażującego miejsca pracy i komunikację z naszymi pracownikami, m.in. poprzez miesięcznik LOTOSFERA i intranet LOTOSTRADA,
- aktywną komunikację naszych wartości i korzyści potencjalnym kandydatom do pracy z wykorzystaniem różnorodnych kanałów komunikacji, np. stronę internetową (www.kariera.lotos.pl), obecność na portalach Pracuj.pl i LinkedIn., prowadzenie portalu Wystartuj z LOTOSEM na Facebooku, obecność na targach pracy, powoływanie ambasadora studenckiego LOTOS promującego wartości naszej firmy oraz pełniącego rolę łącznika ze studentami. [zobacz więcej](#)
- współpracę ze szkołami i uczelniami wyższymi, organizacjami studenckimi, kołami naukowymi, organami administracji państwowej i samorządowej dotyczącą promowania szkolnictwa zawodowego i wsparcia edukacji oraz tworzenia miejsc pracy.

Co jeszcze zrobiliśmy?

Grupa Kapitałowa LOTOS stworzyła możliwości zarówno awansu poziomego, jak i pionowego oraz zapewniła transfer wiedzy i kompetencji pomiędzy swoimi spółkami. Przejście pracownika pomiędzy działami czy spółkami lub na inne stanowisko umożliwia mu ciągły rozwój oraz kształcenie się w nowych obszarach. Priorytetowym projektem ze względu na rekrutację wewnętrzną jest EFRA. Specjalnie w tym celu stworzyliśmy Program Personel EFRA. Jego celem jest dobór, zatrudnienie, przeszkolenie i przygotowanie oraz zatrzymanie w organizacji wykwalifikowanych pracowników niezbędnych do realizacji zadań w ramach projektu doskonałości operacyjnej EFRA, który jest elementem szerszego programu Grupy LOTOS „Efektywność i Rozwój”. Działania w ramach Programu Personel EFRA obejmują lata 2014–2019. Program bazuje na procesie alokacji pracowników ok. 40 osób i zakłada dodatkowe zatrudnienie pracowników z rynku.

Jak pozyskujemy wykwalifikowaną kadrę?

W Grupie Kapitałowej LOTOS wierzymy, że warto inwestować w edukację. W ten sposób nie tylko wspieramy otoczenie, w którym działamy, ale także zwiększamy swoje szanse na pozyskanie zdolnej i chcącej rozwijać się wraz z naszą firmą kadry.

W 2015 roku w ramach ujednolicania i podnoszenia standardów rekrutacyjnych w Grupie Kapitałowej LOTOS wdrożyliśmy: Standardy przeprowadzania procesu rekrutacji i selekcji w Grupie Kapitałowej LOTOS - Przewodnik dla Kadry Kierowniczej zlecającej proces doboru kadr oraz Standardy przeprowadzania procesu rekrutacji i selekcji w Grupie Kapitałowej LOTOS - Przewodnik dla osób odpowiedzialnych za koordynowanie procesu doboru kadr.

Rekrutacja gwarantowana certyfikatem

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, po audycie naszych praktyk, przyznało Grupie LOTOS certyfikat „HR Najwyższej Jakości”, który potwierdza, że firma stosuje najwyższe standardy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Grupa LOTOS jest członkiem działającej od 2013 roku [Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji](#). Wypracowany Kodeks Dobrych Praktyk w Rekrutacji jest wskazówką dla środowiska HR, jakimi zasadami warto kierować się w procesach rekrutacyjnych, w całej Grupie Kapitałowej LOTOS. Potwierdzeniem jego stosowania jest przyznany Grupie LOTOS certyfikat „Strefa Przyjaznej Rekrutacji”. Dzięki niemu jesteśmy postrzegani jako solidny i ceniony pracodawca propagujący zasady społecznej odpowiedzialności.

Edukacja – inwestycja, która się opłaca



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



Angażujemy się w promocję kształcenia, w szczególności technicznego, wspierając szkolnictwo zawodowe, w tym aktywnie uczestnicząc w Gdańskim Tygodniu Zawodowców. Za szczególne osiągnięcia w promowaniu i wspieraniu szkolnictwa zawodowego oraz za efektywną współpracę w procesie kształcenia młodzieży na rzecz lokalnego rynku pracy, Grupa LOTOS otrzymała nagrodę Pracodawca Przyjazny Gdańskiej Szkole Zawodowej, a LOTOS Serwis wyróżnienie. Stwarzamy możliwość odbycia praktyk i staży oraz w miarę możliwości udostępniamy dane pomocne przy pisaniu prac licencjackich i magisterskich.

Pracownicy Grupy LOTOS dzielą się wiedzą z uczniami, studentami i nauczycielami poprzez prowadzenie zajęć i warsztatów (np. działania LOTOS Serwis w Zespole Szkół Łączności w Gdańsku czy LOTOS Kolej w Technikum nr 3 w Zespole Szkół im. Kazimierza Kałużewskiego i Juliusza Sylły w Zduńskiej Woli). Powołaliśmy studenckiego Ambasadora LOTOS, który zapewnia studentom informacje naukowe i branżowe oraz kontakt z pracodawcą poprzez aktywność w ramach profilu Wystartuj z LOTOSEM na Facebooku.

234

**praktyk i staży
zorganizowała
Grupa LOTOS w 2015
roku**

Ze względu na profil działalności, rozwijamy współpracę przede wszystkim z uczelniami technicznymi, m.in. z Politechniką Gdańską i Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, a także Akademią Ekonomiczną w Krakowie oraz z Wydziałem Chemii Uniwersytetu Gdańskiego. Nawiązaliśmy relacje z największą światową organizacją studencką AIESEC oraz międzynarodową organizacją BEST zrzeszającą studentów uczelni technicznych. W ramach tej współpracy organizowaliśmy spotkania praktyków ze studentami przekazując wiedzę praktyczną związaną z obszarem ich kształcenia, promowaliśmy miejsca pracy i praktyki w LOTOSIE.

Współpracujemy również z organizacjami branżowymi, dzieląc się wiedzą i edukując z zakresu standardów HR, np. poprzez współpracę z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami (organizacja i prowadzenie spotkania HR Executive Meeting w LOTOSIE poświęconego współpracy z uczelniami i szkołami).

Co jeszcze zrobiliśmy w 2015 roku?

- Po raz 13. przystąpiliśmy do projektu „Wakacyjny Staż” inicjowanego przez Prezydenta Miasta Gdańska, wspierającego studentów i absolwentów w zdobyciu nowych umiejętności i odnalezieniu się na rynku pracy. W 2015 roku Grupa LOTOS, LOTOS Kolej i LOTOS Petrobaltic ufundowały 16 miejsc stażowych.
- Zostaliśmy jednym z fundatorów staży w ramach organizowanego przez Ministerstwo Skarbu Państwa Konkursu „Budujemy wartość polskiej gospodarki. Pracuj dla Nas” i zaoferowaliśmy studentom 5 miejsc stażowych w naszej firmie. Staże miały służyć przede wszystkim zdobyciu doświadczenia oraz wykorzystaniu wiedzy i umiejętności Laureatów Konkursu w praktyce.
- Byliśmy partnerem Fundacji Giełdy Papierów Wartościowych w ramach programu stażowego „Go4Poland. Wybierz Polskę”.
- Zorganizowaliśmy spotkania naszych specjalistów ze studentami, m.in. Koła Naukowego Psychologii Organizacji i Zarządzania Brevi Manu, Naukowego Koła Chemików Politechniki Gdańskiej, Koła Naukowego Euroinicjatywa oraz Koła Naukowego Elektryków Politechniki Gdańskiej. Spółka LOTOS Serwis objęła patronatem klasę o profilu automatyka przemysłowa w gdańskim Zespole Szkół Łączności. Wykłady prowadzą tam m.in. kierownicy Wydziału Utrzymania Ruchu Automatyki oraz Wydziału Remontów.
- Kontynuowaliśmy porozumienie o współpracy z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 2 w Gdańsku. Porozumienia w tej formule odnawiamy w cyklach trzyletnich począwszy od 2009 roku. Dotychczas praktyki w naszej firmie odbyło 58 uczniów, a ponad 30 najzdolniejszych otrzymało stypendia naukowe.

LOTOS dla najmłodszych

Po raz trzeci zostaliśmy mecenasem Programu E(x)plory, który wspiera rozwój projektów młodych naukowych talentów. Finaliści edycji z roku 2015 reprezentują Polskę na międzynarodowych konkursach naukowych w USA, Holandii, Rumunii i Francji. Kontynuowaliśmy program „Zdolni z LOTOSEM”. W jego skład wchodziły program „Zdolni z Pomorza” realizowany we współpracy z Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku oraz projekt „Jasielska Liga Naukowa z LOTOSEM” prowadzony z miastem Jasło.

[Więcej na temat „Zdolni z LOTOSEM”](#)

[Więcej o wspieraniu zdolnych uczniów](#)

Sprawnie zarządzana organizacja

Struktura, która sprosta wyzwaniom

Jesteśmy przekonani, że nie można osiągnąć strategicznych celów biznesowych przedsiębiorstwa bez sprawnej organizacji, oszacowania rodzajów ryzyka związanych z prowadzoną działalnością oraz efektywnych procesów, wspieranych przez skuteczne systemy zarządzania.

Wdrożenie nowej struktury organizacyjnej Grupy Kapitałowej LOTOS

W odpowiedzi na wyzwania stawiane nam przez trudne otoczenie rynkowe (m.in. wahania cen ropy, ryzyko rosnącej konkurencji spoza Europy oraz prognozowany spadek konsumpcji paliw) w 2015 roku wprowadziliśmy nową strukturę organizacyjną Grupy Kapitałowej LOTOS. To największa zmiana w strukturze naszej firmy od wielu lat, która ma wspierać realizację strategii biznesowej.

Dzięki nowej strukturze organizacyjnej Grupy Kapitałowej LOTOS:

- zwiększymy efektywność i elastyczność funkcjonowania, m.in. poprzez skrócenie ścieżek decyzyjnych i uproszczenie procedur postępowania,
- zintegrujemy najistotniejsze obszary aktywności operacyjnej,
- obniżymy koszty działalności, m.in. poprzez identyfikację obszarów o powielających się kompetencjach i zakresach działania,
- w perspektywie długoterminowej uzyskamy efekt synergii będącej skutkiem większej integracji i lepszej koordynacji działań w obszarach: operacyjnym, zarządczym oraz wsparcia.

Co jeszcze zrobimy?

W ramach zmian organizacyjnych dokonamy przeglądu zakresów działania poszczególnych pionów oraz komórek organizacyjnych w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS. Chcemy w ten sposób zoptymalizować procesy oraz powiązania Grupy LOTOS i jej spółek zależnych, a także scentralizować działania podejmowane w naszej organizacji. W efekcie osiągniemy transfer najlepszych praktyk pomiędzy spółkami oraz zapewnienie wdrożenia jednolitych standardów korporacyjnych, bez potrzeby budowania dodatkowych kompetencji we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS.

Różnorodność



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



Niemal co piąta osoba zatrudniona w Grupie Kapitałowej LOTOS to przedstawiciele kadry kierowniczej. Większość z nich to kadra niższego szczebla. Na stanowiskach menedżerskich, tak jak w łącznej strukturze zatrudnienia, dominują mężczyźni w wieku od 30 do 50 lat.

1.	Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2015 roku w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji [%]		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2015 roku [%]
		Kobiety	Mężczyźni	
1.	<30 lat	2,5 ✓	7,2 ✓	9,7 ✓
2.	30-50 lat	15,6 ✓	47,2 ✓	62,8 ✓
3.	>50 lat	5,0 ✓	22,5 ✓	27,5 ✓
	Ogółem %	23,1 ✓	76,9 ✓	100,0 ✓
	Obcokrajowcy	0,0 ✓	0,3 ✓	0,3 ✓

2.	Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2015 roku w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji [%]		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2015 roku [%]
		Kobiety	Mężczyźni	
1.	kadra wyższego szczebla (zarząd+ dyrektorzy)	0,3 ✓	1,7 ✓	2,0 ✓
2.	kadra niższego szczebla (wszystkie pozostałe stanowiska związane z kierowaniem ludźmi)	3,3 ✓	13,5 ✓	16,8 ✓
3.	pozostali pracownicy	19,5 ✓	61,7 ✓	81,2 ✓

3.	Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	Podział % w każdej z kategorii w 2015 roku		Łącznie odsetek danej grupy w Radzie Nadzorczej w 2015 roku [%]
		Kobiety	Mężczyźni	
1.	<30 lat	0,0 	0,0 	0,0 
2.	30-50 lat	42,9 	42,9 	85,8 
3.	>50 lat	0,0 	14,2 	14,2 
	Ogółem podział %	42,9 	57,1 	100,0 
	Obcokrajowcy	0,0 	0,0 	0,0 

4.	Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności	Podział % w każdej z kategorii w 2015 roku		Łącznie odsetek danej grupy w Zarządzie w 2015 roku
		Kobiety	Mężczyźni	
1.	<30 lat	0,0 	0,0 	0,0 
2.	30-50 lat	0,0 	40,0 	40,0 
3.	>50 lat	0,0 	60,0 	60,0 
	Ogółem podział %	0,0 	100,0 	100,0 
	Obcokrajowcy	0,0 	0,0 	0,0 

Zintegrowany system zarządzania

Grupa LOTOS, jako pierwsze przedsiębiorstwo w branży chemicznej oraz druga firma w Polsce, już w 2003 roku uzyskała certyfikat Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ).

Mając wiedzę i bogate doświadczenie wiemy, że dobrze zaprojektowane i spójne procesy zarządcze i operacyjne muszą być ukierunkowane na:

- klientów – poprzez gwarancję dbałości o jakość produktów i usług,
- otoczenie – jako dowód troski o środowisko,
- pracowników – poprzez zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Systemy zarządzania w Grupie Kapitałowej LOTOS. Stan na 31 grudnia 2015 roku

Nazwa spółki	Wdrożone systemy zarządzania
Grupa LOTOS	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001. Wdrożone wymagania Publikacji Standaryzacyjnej dotyczącej Zapewnienia Jakości AQAP 2110 oraz wymagania Wewnętrznego Systemu Kontroli obrotu materiałami o znaczeniu strategicznym zgodnie z normą PN-N-19001.
LOTOS Asfalt	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001. Wdrożony i certyfikowany System Zakładowej Kontroli Produkcji.
LOTOS Kolej	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001, System Zarządzania Bezpieczeństwem Przewozów Kolejowych (SMS) zgodny z dyrektywą 2004/49/WE oraz przepisami krajowymi, System Zarządzania Utrzymaniem (MMS) zgodny z dyrektywą 2004/49/WE i rozporządzeniem (UE) nr 445/2011, system jakości w spawalnictwie zgodny z normami DIN EN ISO 3834-2 (EN 729-2) i EN 15085-2 oraz certyfikowane utrzymanie wagonów towarowych wg wymagań VPI. W roku 2015 Spółka rozszerzyła posiadany System Zarządzania Bezpieczeństwem Przewozów Kolejowych (SMS) o certyfikat bezpieczeństwa w części B, zgodny z dyrektywą 2004/49/WE oraz przepisami krajowymi, który umożliwia Spółce wykonywanie przewozów kolejowych na niemieckiej infrastrukturze kolejowej.
LOTOS Lab	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001. Akredytacja Polskiego Centrum Akredytacji zgodna z normą PN-EN ISO/IEC 17025:2005.
LOTOS Ochrona	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001.
LOTOS Oil	Wdrożony i certyfikowany System Zarządzania Jakością zgodny z normą ISO 9001 oraz Publikacją Standaryzacyjną dotyczącą Zapewnienia Jakości AQAP 2110. Ponadto wdrożono wymagania ISO 14001 i PN-N-18001.
LOTOS Petrobaltic	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001. Wdrożone systemy ISM Code (na zgodność z Międzynarodowym Kodeksem Zarządzania Bezpieczną Eksploatacją Statków i Zapobieganiem Zanieczyszczeniu) oraz ISPS Code (Międzynarodowy Kodeks Ochrony Statku i Obiektu Portowego).
LOTOS Serwis	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001. Wdrożone i certyfikowane wymagania systemu jakości w spawalnictwie zgodne z normą PN-EN ISO 3834-2:2007, w zakresie wykonania konstrukcji metalowych i elementów pomocniczych, konstrukcji stalowych w klasach EXC1, EXC2, EXC3 zgodnie z normą PN-EN ISO 1090-1:2009+A1:2012 IDT EN 1090-1:2009+A:2011, w zakresie wymagań dotyczących laboratoriów badawczych i wzorcujących zgodnie z normą PN-EN ISO/IEC 17025:2005.
LOTOS Straż	Wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001.
LOTOS Terminale	Wdrożony Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: ISO 9001, ISO 14001, PN-N-18001.
LOTOS Paliwa	Wdrożony i certyfikowany System Zarządzania Jakością zgodny z normą ISO 9001. Ponadto wdrożono wymagania ISO 14001 i PN-N-18001.
LOTOS Infrastruktura	Spółka obecnie wdraża wymagania Zintegrowanego Systemu Zarządzania.
LOTOS - Air BP Polska	Spółka obecnie wdraża wymagania Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Główne zmiany w systemach i strukturach zarządzania procesami mające wpływ na wyniki Grupy Kapitałowej LOTOS w 2015 roku

Rok 2015 był rokiem poszukiwania innowacyjnych rozwiązań procesowych i systemowych, wspierających funkcjonowanie Grupy Kapitałowej – analizy i spotkania benchmarkingowe na temat wdrażania wybranych modeli zarządzania oraz narzędzi procesowych). W ramach zarządzania procesami realizowano również następujące działania:

- doskonaliliśmy portal do monitorowania procesów, aby mógł być jeszcze efektywniej wykorzystywany do prowadzenia m.in. przeglądu Zintegrowanego Systemu Zarządzania, jak również, jako narzędzie wspierające zarządzanie procesowe przez inne spółki Grupy Kapitałowej LOTOS,

- kontynuowaliśmy cykliczne spotkania na temat wybranych uregulowań i procesów z kierownikami komórek organizacyjnych oraz spółkami zależnymi Grupy LOTOS,
- wdrożyliśmy optymalny dla spółki model, oparty o tzw. strukturę macierzową Grupy LOTOS w podziale na obszary funkcjonalne, spójny z Mapą procesów Grupy LOTOS,
- wdrożyliśmy Portal ZSZ do obiegu dokumentacji w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS, a także elektroniczny obieg poleceń działań korygujących (działania na platformie SharePoint),
- rozpoczęliśmy prace nad zapewnieniem optymalizacji systemu raportowania.

System zarządzania energią (ang. Energy Management System, EnMS):

- Prowadziliśmy przeglądy energetyczne w zakładach produkcyjnych w oparciu o uregulowania wewnętrzne Grupy LOTOS.
- Kontynuowaliśmy realizację ustanowionych celów środowiskowych i energetycznych.
- Monitorowaliśmy postępy procesu legislacyjnego dotyczącego nowelizacji Ustawy o efektywności energetycznej i jej potencjalnego wpływu na system zarządzania środowiskiem oraz energią w Grupie LOTOS.

Nasze plany w zakresie ZSZ:

- dostosowanie funkcjonujących systemów do zmienionych standardów międzynarodowych norm m.in. ISO 9001, ISO 14001,
- dostosowanie systemu zarządzania energią do nowych wymagań ustawy o efektywności energetycznej
- przypisanie jednoznacznej odpowiedzialności do komórek realizujących zadania korporacyjne w układzie Grupy Kapitałowej LOTOS – opracowanie i wdrożenie nowego modelu współpracy korporacyjnej (opartego nie tylko na raportowaniu),
- kreowanie wizerunku firmy o kulturze zarządczej światowego formatu poprzez dzielenie się wiedzą - wizyty benchmarkingowe,
- monitorowanie krytycznych wskaźników zarządzania – określenie i wybór unikatowych, innowacyjnych, na podstawie których będą podejmowane odpowiednie działania doskonalące.

Audity przeprowadzone w Grupie Kapitałowej LOTOS

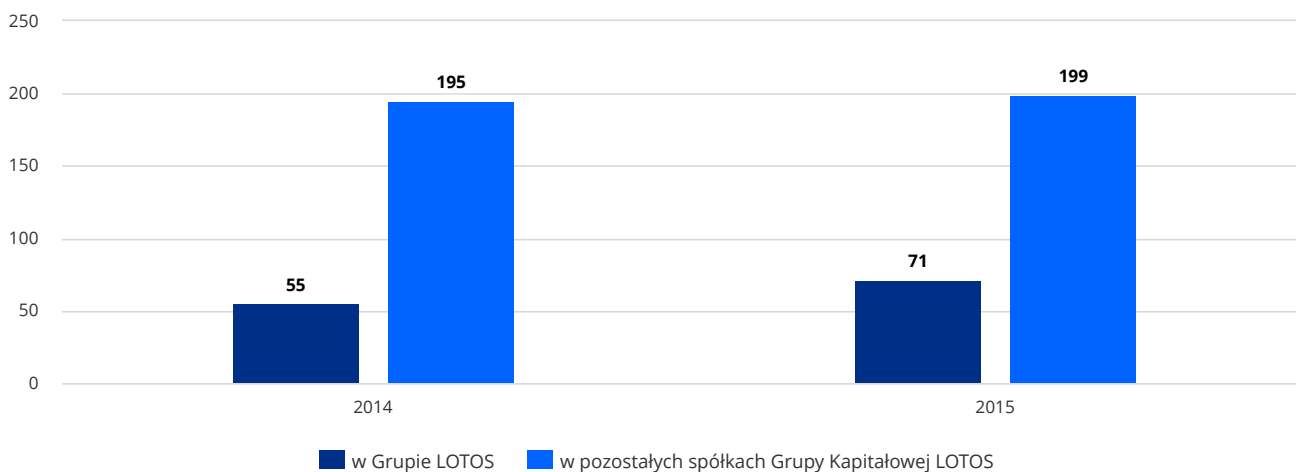
Cenną i obiektywną informację zwrotną na temat oceny funkcjonowania poszczególnych obszarów w organizacji stanowią audyty Zintegrowanego Systemu Zarządzania Grupy Kapitałowej LOTOS.

ponad

500

auditów przeprowadzono
w Grupie Kapitałowej LOTOS
w latach 2014–2015

Audyty realizowane w Grupie Kapitałowej LOTOS



[Więcej na temat systemu zarządzania](#)

Sieć VPN zapewniająca bezpieczeństwo i komunikację z platformami LOTOS Petrobaltic

Aby zapewnić bezpieczeństwo i komunikację z platformami należącymi do LOTOS Petrobaltic na Morzu Bałtyckim, spółka – we współpracy z Orange Polska – utworzyła sieć IP VPN o przepustowości 10 Mb/s. Najważniejszymi celami projektu było wdrożenie standardów bezpieczeństwa w zakresie sieci, serwerów i stacji roboczych, a także zapewnienie ciągłości transakcji przez zdublowanie łącz – radiolinia i satelita. Pozwolił on także na standaryzację rozwiązań i umożliwił pracę on-line na systemach i aplikacjach na platformach, w taki sam sposób, jak w biurach Grupy LOTOS. Co dla nas ważne, nowa sieć ułatwia też kontakty pracowników platform z rodzinami i bliskimi na lądzie.