

GRUPA KAPITAŁOWA GRUPY LOTOS S.A.
RAPORT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
2006-2007





GRUPA KAPITAŁOWA GRUPY LOTOS S.A.
RAPORT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
2006-2007

Spis treści [indeks GRI]

1	List Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A. [1.1, 1.2]	
1	Profil organizacji	6
	Nazwa [2.1]	6
	Profil i obszar działalności [2.2, 2.5, 2.8, 3.17]	6
	Struktura operacyjna [2.3, 2.4]	7
	Forma własności [2.6]	11
	Grupy interesariuszy [2.9]	12
2	Profil raportu	13
	Wytyczne GRI [2.17]	13
	Rzetelność i kompletność raportu [2.20, 2.21]	13
	Okres sprawozdawczy [2.11]	14
	Poprzednie raporty [2.12]	14
	Ograniczenia raportu [2.13]	14
3	Struktura i system zarządzania	15
	Struktura zarządzania [3.1]	15
	Niezależni członkowie Rady Nadzorczej [3.2]	17
	Zarządzanie ryzykiem [3.4]	17
	Premiowanie a wyniki Spółki [3.5]	18
	Misja, wizja i system wartości [3.7]	19
	Dialog społeczny [3.8 - 3.12]	20
	Członkostwo w organizacjach [3.15]	31
	Programy wspomagające zarządzanie [3.19 - 3.20]	31
	Innowacyjność i konkurencyjność [2.7]	37
	Nagrody i wyróżnienia	39
4	Ekonomiczne aspekty działalności	42
	Klienci	43
	Sprzedaż netto [EC1]	
	Struktura i podział rynków [EC2]	
	Dostawcy	45
	Koszty materiałów, dóbr i usług [EC3]	
	Procentowy udział kontraktów opłaconych terminowo [EC4]	
	Dominujący dostawcy [EC11]	
	Pracownicy	46
	Całkowita wielkość funduszu wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych [EC5]	
	Inwestorzy	46
	Wpłaty na rzecz inwestorów, wszelkie formy zadłużeń i pożyczek [EC6]	
	Zysk zatrzymany [EC7]	
	Sektor publiczny	47
	Całkowita wielkość obciążeń podatkowych [EC8]	
	Otrzymane dotacje [EC9]	
	Darowizny na cele społeczne [EC10]	
5	Środowiskowe aspekty działalności	48
	Surowce i materiały	49
	Całkowite zużycie surowców i materiałów, z wyjątkiem wody [EN1]	
	Udział materiałów i surowców odpadowych ze źródeł zewnętrznych [EN2]	
	Energia	49
	Bezpośrednie zużycie energii [EN3]	
	Pośrednie zużycie energii [EN4]	
	Woda	49
	Całkowite zużycie wody [EN5]	
	Całkowity odzysk zasobów wodnych [EN22]	
	Bioróżnorodność	50
	Położenie i wielkość nieruchomości usytuowanych na terenach o dużej bioróżnorodności [EN6]	
	Opis wpływu wywieranego przez działalność Spółki na stopień bioróżnorodności [EN7]	
	Całkowity obszar nieruchomości wykorzystywanych dla celów przemysłowych [EN23]	
	Emisje, ścieki, odpady	55
	Emisje gazów cieplarnianych [EN8]	
	Zużycie i emisja substancji niszczących warstwę ozonową [EN9]	
	Znaczne emisje do atmosfery [EN10]	
	Całkowita wielkość odpadów [EN11]	
	Znaczne zrzuty do wody [EN12]	
	Przypadki znacznych wycieków substancji chemicznych [EN13]	
	Towary i usługi	58
	Znaczące oddziaływanie towarów i usług na środowisko [EN14]	
	Procentowa część sprzedawanych towarów poddawanych odzyskowi na koniec cyklu życia produktu [EN15]	
	Zgodność z przepisami	58
	Przypadki naruszenia obowiązujących i dotyczących środowiska naturalnego przepisów [EN16]	
	Transport	58
	Znaczące oddziaływanie na środowisko naturalne na skutek działalności transportowej Spółki [EN34]	
	Wydatki na ochronę środowiska	59
	Całkowite wydatki związane z ochroną środowiska [EN35]	

6 Społeczne aspekty działalności 62

Zatrudnienie i poszanowanie pracy 63

■ Zatrudnienie 63

Zatrudnienie w podziale na status,
wymiar czasu pracy, typ umowy o pracę [LA1]
Liczba nowo utworzonych stanowisk, średnia
rotacja zatrudnienia [LA2]
Świadczenia pracownicze ponad wymagania
prawne [LA12]

■ Stosunki pracownicze 64

Pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe,
pracownicy objęci umowami zbiorowymi [LA3]
Zasady i tryb powiadamiania, konsultacji i negocjacji
z pracownikami [LA4]
Udział oficjalnych przedstawicieli załogi
w procesie decyzyjnym [LA13]

■ Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia 66

Tryb rejestracji i powiadamiania o wypadkach
przy pracy i chorobach zawodowych [LA5]
Oficjalne wspólne komisje bezpieczeństwa i higieny
pracy z udziałem przedstawicieli kierownictwa
i załogi [LA6]
Dane na temat obrażeń, liczby dni straconych,
liczby wypadków śmiertelnych [LA7]
Działalność na rzecz zakażonych wirusem HIV
/ chorych na AIDS [LA8]
Świadectwa przestrzegania Kodeksu Praktyk BHP
Międzynarodowej Organizacji Pracy [LA14]
Oficjalne umowy ze związkami zawodowymi
dotyczące BHP [LA15]

■ Szkolenie i kształcenie 72

Czas szkoleń na jednego pracownika
w ciągu roku wg grup pracowników [LA9]
Programy zwiększające zdolność pracowników
do ciągłego zatrudnienia, programy przejścia
na emeryturę i rentę [LA16]
Zasady i programy doskonalenia zawodowego
i kształcenia [LA17]

■ Równe traktowanie 87

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu [LA10]
Skład wyższej kadry zarządzającej, w tym dane
na temat stosunku liczby kobiet i mężczyzn [LA11]

Prawa człowieka 88

■ Równe traktowanie 88

Jak różne aspekty praw człowieka związane
z działalnością Spółki znajdują odzwierciedlenie
w realizowanych przez nią zasadach [HR1]
Świadectwa uwzględnienia kwestii praw człowieka
w decyzjach inwestycyjnych i zaopatrzeniowych [HR2]
Zasady i tryb postępowania przy ocenie przestrzegania
praw człowieka w łańcuchu dostawców [HR3]
Szkolenie pracowników na temat praw człowieka
w aspektach działalności Spółki [HR8]

■ Brak dyskryminacji 88

Zasady, tryb postępowania i programy
zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji
w działalności Spółki [HR4]

■ Swoboda zrzeszania się i umowy zbiorowe 89

Swoboda zrzeszania się i zakres
jej obowiązywania [HR5]

■ Zatrudnianie młodocianych 89

Przedstawienie przyjętych zasad postępowania
przy niedopuszczaniu do zatrudniania
młodocianych [HR6]

■ Praca przymusowa 89

Przedstawienie przyjętych zasad postępowania
przy zapobieganiu pracy przymusowej [HR7]

Otoczenie społeczne 90

■ Społeczności lokalne 90

Zasady postępowania w kwestii wpływu
działalności Spółki na społeczności lokalne [SO1]

■ Przekupstwo i korupcja 104

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do Spółki i pracowników w kwestii przekupstwa
i korupcji [SO2]

■ Wspieranie partii politycznych 104

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do lobbingu politycznego i wspierania partii
politycznych [SO3]

■ Konkurencja 104

Wyroki sądowe w sprawach antymonopolowych [SO6]

Odpowiedzialność produktowa 105

■ Bezpieczeństwo i zdrowie klienta 105

Zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia klienta
w trakcie użytkowania towaru i usług [PR1]

■ Towary i usługi 105

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do informacji o towarach i jej prezentacji
na opakowaniach [PR2]

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do zaspokajania potrzeb klienta [PR8]

■ Działalność reklamowa 109

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do przestrzegania norm i dobrowolnych kodeksów
regulujących działania reklamowe [PR9]
Naruszenia przepisów dotyczących działalności
reklamowej i marketingowej [PR10]

■ Poszanowanie prywatności 110

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się
do ochrony prywatności klienta [PR3]
Liczba uzasadnionych skarg o naruszenie
prywatności klienta [PR11]

Wskaźnik zawartości GRI (GRI Content Index) .. 111

Słowniczek terminów 115

Pozyskanie dodatkowych informacji 120

Podziękowania 120

Zespół 120



Sławomir Lisowski,

oddajemy w Państwa ręce pierwszy Raport społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. Decyzja o przygotowaniu sprawozdania, w sposób całościowy prezentującego i dokumentującego dotychczasowe działania koncernu w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility, CSR), zbiegła się w czasie z opracowaniem kompleksowej Strategii CSR Grupy Kapitałowej.

Rosnąca wiedza na temat najlepszych praktyk odpowiedzialnego biznesu oraz coraz liczniejsze narzędzia wspomagające zarządzanie tym obszarem działalności przedsiębiorstwa przyczyniły się do ujęcia całokształtu problematyki CSR w ramy długofalowej Strategii społecznej odpowiedzialności, ściśle powiązanej z celami strategicznymi rozwoju przedsiębiorstwa.

Grupa LOTOS S.A. to jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się koncernów naftowych w regionie środkowoeuropejskim. Skonsolidowany potencjał wydobywczy, przetwórczy i dystrybucyjny pozwala zaliczyć Grupę Kapitałową Grupy LOTOS S.A. do grona największych firm w Polsce. Jesteśmy przedsiębiorstwem, które prowadząc biznes w sposób rzetelny i odpowiedzialny, przyczynia się do wzrostu bezpieczeństwa energetycznego naszego kraju oraz tworzenia nowych miejsc pracy. Wysokie standardy zarządzania, poparte przestrzeganiem zasad ładu korporacyjnego oraz inwestowaniem w rozwój i innowacyjność, pozwalają skutecznie realizować cel, jakim jest wzrost wartości dla akcjonariuszy.

Kierując się zasadami społecznej odpowiedzialności oraz ideą zrównoważonego rozwoju, koncern wychodzi naprzeciw oczekiwaniom swoich interesariuszy. Wszystkie produkty Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A., pod względem walorów ekologicznych, znacznie przewyższają obowiązujące w Polsce i Unii Europejskiej normy środowiskowe. Odpowiedzialność ekologiczna koncernu ukierunkowana jest na czystszą produkcję i bezpieczne produkty. Zgodnie ze strategią biznesową systematycznie intensyfikujemy przerób ropy, równocześnie jednak w sposób znaczący zwiększamy skalę realizowanych inwestycji proekologicznych. Badamy stopień oddziaływania koncernu na środowisko naturalne. Troska o środowisko naturalne i efektywne samoograniczenie wpływu na otoczenie stanowią integralną część strategii rozwoju Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A.

Grupa LOTOS S.A. była pierwszą w Polsce firmą paliwową, która uzyskała certyfikat Zintegrowanego Systemu Zarządzania, potwierdzający – nie tylko na rynku krajowym, ale i międzynarodowym – silną pozycję pod względem

jakości produktów, profesjonalnych procedur zarządzania, bezpieczeństwa pracy oraz przestrzegania zasad ochrony środowiska naturalnego. Regularnie przeprowadzane audyty potwierdzają standard systemu zarządzania oraz wysoką świadomość i zaangażowanie pracowników w przestrzeganie obowiązujących norm. Wdrożone zasady pozwalają nam również w rzetelny, odpowiedzialny i obopólnie satysfakcjonujący sposób budować i doskonalić relacje z klientami, kontrahentami oraz partnerami biznesowymi.

Odpowiedzialność społeczna powoduje, że Grupa LOTOS S.A. od lat pozostaje wrażliwa na kwestie spójności społecznej oraz wyrównywania szans dzieci i młodzieży. Poprzez zaangażowanie w realizację programów edukacyjnych oraz programów społeczno - sportowych skierowanych do dzieci i młodzieży inwestujemy w przyszłość następnych pokoleń. Koncern należy też do grona największych pracodawców w kraju. Okoliczności te sprawiają, że jedną z fundamentalnych zasad naszej polityki społecznej jest odpowiedzialne traktowanie praw człowieka, szacunek wobec kapitału intelektualnego oraz doświadczenia ludzi, którzy stanowią o sukcesie i perspektywach rozwoju naszej organizacji.

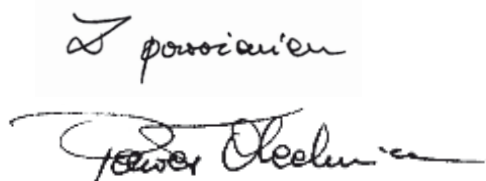
Koncern traktuje zasady społecznej odpowiedzialności biznesu jako filary korporacyjnego systemu wartości i zachowań, co znalazło swoje odzwierciedlenie w misji przedsiębiorstwa. Grupa Kapitałowa Grupy LOTOS S.A. od lat podejmuje działania zgodne z najlepszymi praktykami w tej dziedzinie. Dziś, jako odpowiedzialny uczestnik rynku kapitałowego – w myśl obowiązującej nas zasady transparentności – prezentujemy Państwu przegląd najważniejszych procedur i mechanizmów oraz przesłanek wyznaczających kierunki naszej odpowiedzialności w biznesie.

Jest to pierwsza próba sprawozdawania działań z dziedziny społecznej odpowiedzialności w Grupie Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. Odwołaliśmy się w niej do międzynarodowych standardów dobrowolnego raportowania niefinansowych aspektów działalności zawartych w wytycznych Global Reporting Initiative.

To początek naszej aktywności w tym zakresie, stąd jesteśmy otwarci na dialog, który może przyczynić się do udoskonalenia praktyki raportowania CSR w naszej organizacji. Dołożymy starań, by przedstawiane przez Grupę Kapitałową Grupy LOTOS S.A. informacje sprawozdawcze z tego obszaru były w jak największym stopniu kompletne i reprezentatywne dla kluczowych obszarów działalności koncernu.

Jestem przekonany, że wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej dołożą najwyższej staranności, by realizować istotę społecznej odpowiedzialności koncernu na najwyższym poziomie. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw to inwestycja w społeczeństwo, która opłaca się nie tylko grupom bezpośrednich interesariuszy przedsiębiorstwa, ale i całemu krajowi. Zaangażowanie na rzecz lepszych szans rozwoju społecznego, spójności społecznej i zrównoważonego rozwoju stanowi inwestycję w lepszą przyszłość nas wszystkich.

Życzę Państwu interesującej lektury.



Paweł Olechnowicz
Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
Grupa LOTOS S.A.

1

Profil organizacji

Nazwa [2.1]

Niniejszy Raport społecznej odpowiedzialności dotyczy działalności Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. (Grupa Kapi-

tałowa LOTOS, Grupa Kapitałowa, Grupa), w szczególności zaś jednostki dominującej, tj. Grupy LOTOS S.A. (Spółka).

Profil i obszar działalności [2.2, 2.5, 2.8, 3.17]

Grupa Kapitałowa Grupy LOTOS S.A. to ogólnopolski koncern naftowy zajmujący się wydobywaniem i przerobem ropy naftowej oraz sprzedażą hurtową i detaliczną wysokiej jakości produktów naftowych. Spółka dostarcza na rynek m.in. benzynę bezołowiową, olej napędowy, olej opałowy i paliwo lotnicze. Koncern jest również liderem w sprzedaży w Polsce olejów samochodowych, asfaltów oraz parafin. W ofercie handlowej uwzględnia także potrzeby tak specyficznych obszarów jak przemysł energetyczny, hutniczy, górniczy oraz maszynowy. W tym zakresie dostarcza oleje hydrauliczne i parafinowe, prowadzi też produkcję smarów specjalistycznych.

Zgodnie ze Statutem Spółka prowadzi działalność na terenie Polski oraz za granicą. W skład ogólnopolskiej Grupy Kapitałowej, oprócz Grupy LOTOS S.A. (spółka matka, zarządza rafinerią gdańską) oraz spółek: LOTOS Czechowice S.A., LOTOS Jasło S.A. i firmy poszukiwawczo - wydobywczej Petrobaltic S.A. wchodzi 16 spółek spod znaku LOTOS. Dwie z nich mają swoje siedziby poza granicami kraju - na Litwie i w Norwegii.

O skali prowadzonej działalności oraz jej pośrednim wpływie na otoczenie świadczy rozwój przedsiębiorstwa, które jeszcze w 2001 r. zatrudniało niecałe dwa

tysiące pracowników. Na koniec 2007 r. zatrudnienie w zintegrowanym koncernie, jaki stanowi obecnie Grupa Kapitałowa LOTOS, wynosiło 4.764 osoby. Z rozwojem firmy wiąże się również poziom jej oddziaływania na gospodarkę kraju. Udział przychodów ze sprzedaży Grupy Kapitałowej, w latach objętych niniejszym Raportem, wynosił 1 procent polskiego PKB.

Od 9 czerwca 2005 r. Grupa LOTOS S.A. jest notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Akcje Grupy LOTOS S.A. dołączyły 19 września 2005 r. do indeksu WIG20 – dwudziestu największych spółek notowanych na GPW w Warszawie.

Moce przerobowe rafinerii w Gdańsku wynoszą 6 mln ton ropy naftowej rocznie. W 2007 r. Grupa LOTOS S.A. sprzedała ponad 7,1 mln ton produktów ropopochodnych, z czego przeszło 4,6 mln ton stanowiły paliwa (benzyny, olej napędowy oraz lekki olej opałowy). Udział koncernu w krajowym rynku paliw ogółem wyniósł w 2007 r. 23,9 proc. Skonsolidowane przychody ze sprzedaży Grupy LOTOS S.A. po 4 kwartałach 2007 r. przekroczyły 13,1 mld zł. Zysk netto koncernu w tym okresie, przypadający akcjonariuszom jednostki dominującej, osiągnął blisko 763,5 mln zł.

W ramach przyjętej w czerwcu 2006 r. strategii rozwoju Grupa LOTOS S.A. planuje do 2012 r. m.in.:

wzrost przerobu ropy naftowej w gdańskiej rafinerii do 10,5 mln ton rocznie,

wzrost wydobycia z Morza Bałtyckiego do 1 mln ton rocznie,

uzyskanie bezpośredniego dostępu do złóż surowca za granicą,

wzrost udziału w detalicznym rynku paliw w Polsce do 10 proc. i w rynku hurtowym do 30 proc.

O potencjale działalności koncernu świadczą wyniki, jakie przedsiębiorstwo osiągnęło w studium SOLOMONA - najważniejszym światowym raporcie naftowym. Zgodnie z nim Grupa LOTOS S.A. zajmuje w grupie 106 rafinerii z Europy, Północnej Afryki i Bliskiego Wschodu odpowiednio:

2. miejsce pod względem wykorzystania mocy przerobowych,

6. miejsce pod względem gospodarowania energią,

9. miejsce pod względem zwrotu z inwestycji.

W sposób szczególny podkreślić należy wysoką pozycję rafinerii Grupy LOTOS S.A. pod względem efektywności energetycznej - czyli ilości energii opałowej i elektrycznej zużywanej przez rafinerię w stosunku do jej wielkości. Bardzo niska energochłonność gdańskiej rafinerii świadczy o konkurencyjności jej produkcji, gdyż koszty energii stanowią ponad 50 proc. kosztów funkcjonowania zakładu.

Z kolei pod względem zwrotu z inwestycji rafineria Grupy LOTOS S.A. zdobyła nie tylko wysokie miejsce w ogólnym zestawieniu, ale i pozycję lidera wśród 18 rafinerii regionu Europy Centralnej i Południowej. W studium SOLOMONA porównywanym jest co dwa lata ponad 350 rafinerii zarówno paliwowych, jak i olejowych z całego świata. W 2004 r. do tego grona dołączyła rafineria Grupy LOTOS S.A. w Gdańsku, a w 2006 r. wzięła udział w badaniu już po raz drugi. Celem studium jest pokazanie obrazu całego przemysłu rafineryjnego na świecie. Przedsiębiorstwa oceniane są w wielu obszarach zarówno dotyczących produkcji, jak i ponoszonych kosztów.

Struktura operacyjna [2.3, 2.4]

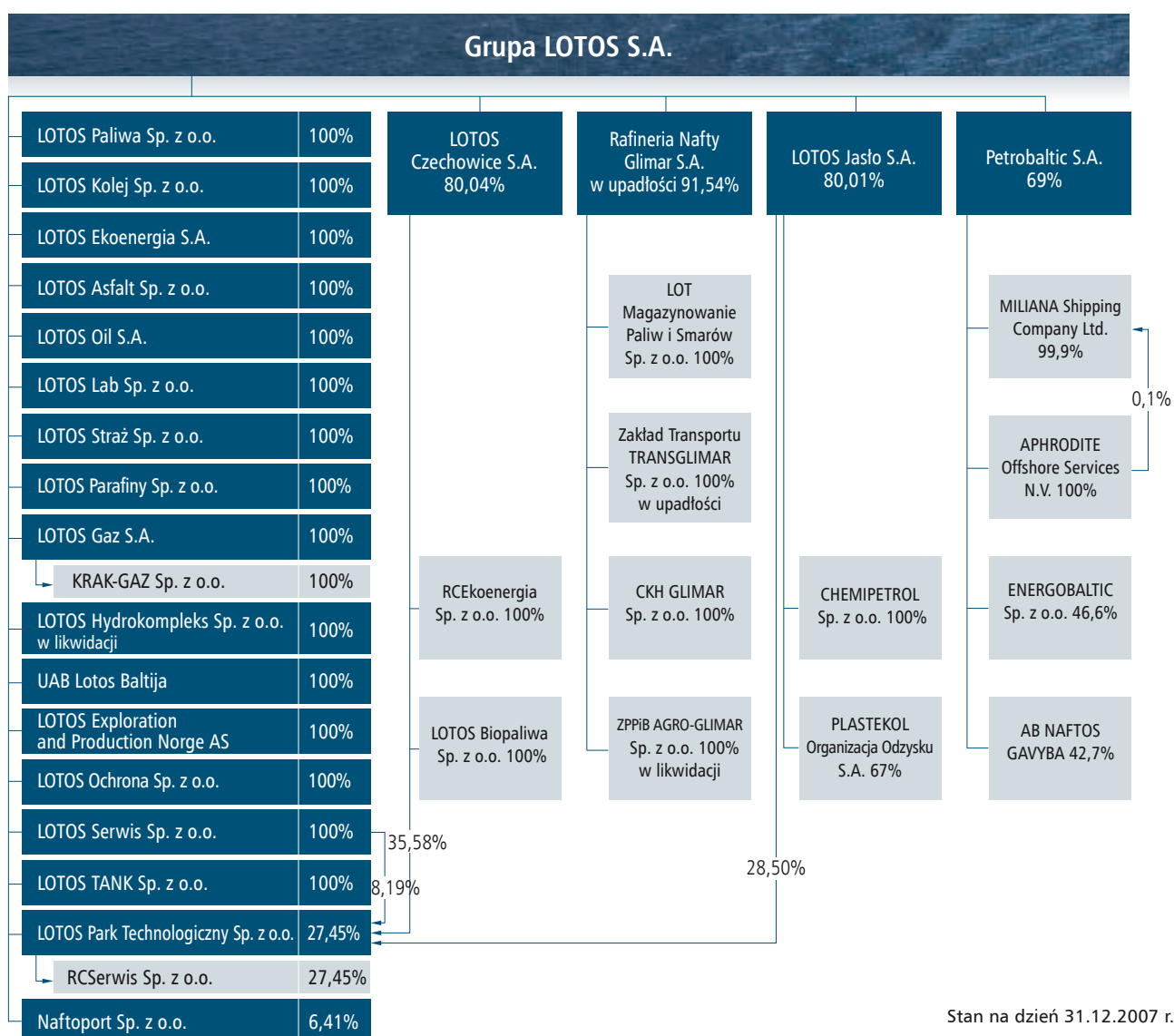
Grupa LOTOS S.A. z siedzibą w Gdańsku jest podmiotem dominującym Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A.

Spółki bezpośrednio zależne wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. to:

Spółki bezpośrednio zależne stan na 31.12.2007 r.	Siedziba	Przedmiot działalności
LOTOS Paliwa Sp. z o.o.	Gdańsk	Sprzedaż hurtowa i detaliczna paliw, lekkiego oleju opałowego, zarządzanie siecią stacji paliw LOTOS
LOTOS Gaz S.A. (do czerwca 2007 r. LOTOS Mazowsze)	Mława	Sprzedaż LPG oraz siarki
LOTOS Oil S.A.	Gdańsk	Produkcja i sprzedaż olejów smarowych, smarów oraz krajowa sprzedaż olejów bazowych, a także plastifikatorów
LOTOS Asphalt Sp. z o.o.	Gdańsk	Produkcja i sprzedaż asfaltów oraz sprzedaż ciężkiego oleju opałowego
LOTOS Ekoenergia S.A.	Gdańsk	Spółka nie rozpoczęła działalności operacyjnej
LOTOS Kolej Sp. z o.o.	Gdańsk	Transport kolejowy
LOTOS Serwis Sp. z o.o.	Gdańsk	Działalność w zakresie utrzymania ruchu mechanicznego, elektrycznego i automatyki; wykonawstwo remontów
LOTOS Lab Sp. z o.o.	Gdańsk	Wykonywanie analiz laboratoryjnych
LOTOS Straż Sp. z o.o.	Gdańsk	Ochrona przeciwpożarowa
LOTOS Ochrona Sp. z o.o.	Gdańsk	Ochrona mienia i osób
LOTOS Parafiny Sp. z o.o.	Jasło	Sprzedaż i produkcja mas parafinowych oraz produkcja i sprzedaż zniczy

LOTOS Czechowice S.A. (Spółka ma swoją grupę kapitałową)	Czechowice	Magazynowanie i dystrybucja paliw
LOTOS Jasło S.A. (Spółka ma swoją grupę kapitałową)	Jasło	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej oraz ich sprzedaż hurtowa i detaliczna
Petrobaltic S.A. (Spółka ma swoją grupę kapitałową)	Gdańsk	Pozyskiwanie oraz eksploatacja złóż ropy naftowej i gazu ziemnego
UAB LOTOS Baltija	Litwa	Obrót hurtowy i detaliczny olejami smarowymi m.in. na terenie Litwy, Białorusi, Ukrainy i Łotwy
Rafineria Nafty Glimar S.A. w upadłości	Gorlice	Działalność rafineryjna (obecnie wstrzymana z powodu upadłości spółki)
LOTOS Hydrokompleks Sp. z o.o. w likwidacji	Gorlice	Spółka nie rozpoczęła działalności operacyjnej
LOTOS Park Technologiczny Sp. z o.o.	Gorlice	Restrukturyzacja majątku Rafinerii Południowych (LOTOS Czechowice S.A. i LOTOS Jasło S.A.)
LOTOS Tank Sp. z o.o.	Jasło	Sprzedaż hurtowa paliw ciekłych, gazowych oraz produktów pochodnych
LOTOS Exploration and Production Norge AS	Norwegia	Poszukiwanie i wydobywanie ropy naftowej na norweskim szelfie kontynentalnym

Schemat Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A.



W Grupie Kapitałowej LOTOS wdrożony został model zarządzania segmentowego. Segment, jako wydzielony obszar działalności biznesowej, charakteryzujący się specjalizacją lub odrębnością realizowanych funkcji lub procesów, zarządzany jest przez wyznaczonego członka zarządu, któremu podlegają pionowe organizacyjne Grupy LOTOS S.A. i spółki Grupy Kapitałowej LOTOS, zgodnie z zakresem ich działalności operacyjnej.

W Grupie Kapitałowej LOTOS wyróżnia się segmenty:

Zarządczy - w układzie Grupy Kapitałowej LOTOS segment prowadzi działania w zakresie wzrostu wartości Grupy, poprzez zarządzanie całokształtem jej działalności, w tym opracowywanie i monitorowanie realizacji strategii, wyznaczanie kierunków rozwoju poszczególnych obszarów biznesowych, koordynację funkcji wsparcia (zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie głównymi procesami biznesowymi, zarządzanie systemami, polityka marketingowa i komunikacyjna, polityka CSR, działalność administracyjno-prawna, IT, audyt wewnętrzny, bezpieczeństwo fizyczne).

Poszukiwanie i wydobywanie - podstawowym zadaniem segmentu jest opracowywanie strategii rozwoju działalności Grupy Kapitałowej LOTOS w obszarze poszukiwań i wydobywania złóż ropy naftowej, zarządzanie i nadzorowanie działań w zakresie poszukiwań i wydobywania oraz odpowiedzialność za realizację strategii Grupy LOTOS w obszarze wydobywczym.

Działalność operacyjna – podstawowym zadaniem segmentu jest zarządzanie, koordynacja i nadzór nad całokształtem spraw związanych z produkcją rafineryjną i techniką, w tym realizacją Programu 10+. W obszarze zainteresowań segmentu mieści się opracowanie założenia polityki dotyczącej produkcji raf-

neryjnej, nadzór nad sprawami związanymi z rozwojem i badaniami w obszarze produkcji, koordynacja całokształtu działań dotyczących przedsięwzięć inwestycyjnych w zakresie rozwoju technicznego i technologicznego, kreowanie strategii w zakresie utrzymania i rozbudowy instalacji produkcyjnych.

Działalność handlowa - w zakresie aktywności segmentu mieści się efektywne zarządzanie procesami sprzedaży, zaopatrzenia i dystrybucji w Grupie Kapitałowej LOTOS, w tym kreowanie i realizacja polityki handlowej, planowanie sprzedaży dla wszystkich sektorów biznesowych, zarządzanie wszystkimi kanałami dystrybucji, zatwierdzanie długoterminowych i krótkoterminowych planów i polityk w zakresie działalności handlowej, zatwierdzanie zasad i standardów dotyczących sprzedaży i badań rynku, rozwój strategii w zakresie optymalizacji łańcucha dostaw.

Działalność finansowa – w zakresie aktywności segmentu mieści się zarządzanie całokształtem działalności finansowej i rachunkowej Grupy Kapitałowej LOTOS, w tym kreowanie polityki i monitorowanie obszaru wewnętrznych przepływów kapitałowych i dywidend, kreowanie i monitorowanie strategii finansowej, podatkowej i ubezpieczeniowej, zarządzanie procesem budżetowania i kontrolingu, nadzorowanie działań w zakresie organizacji finansowania programów rozwojowych Grupy Kapitałowej LOTOS, koordynacja we wdrażaniu oraz przestrzeganiu ładu korporacyjnego, wypracowanie i wdrożenie zatwierdzonej przez Zarząd strategii zarządzania ryzykiem finansowym.

Grupa LOTOS S.A. wśród spółek Grupy Kapitałowej, pełni rolę integratora kluczowych funkcji zarządczych i wspomagających.

W latach 2006 – 2007 Rada Nadzorcza i Zarząd Spółki działały w następującym składzie osobowym:

Skład Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w 2006 r.

od 01.01.2006 r. do 30.01.2006 r.

Cezary Nowosad – przewodniczący
Janusz Rachoń – wiceprzewodniczący
Grzegorz Urban – członek

Beata Zawadzka – członek
Anna Andrzejczak – członek
Piotr Krupa – członek
Robert Karwowski – członek

Jacek Mościcki – członek
Katarzyna Dawidczyk – sekretarz

Walne Zgromadzenie 30 stycznia 2006 r. podjęło decyzję o odwołaniu z Rady Nadzorczej: Cezarego Nowosad, Janusza Rachonia, Grzegorza Urbana, Anny Andrzejczak, Piotra Krupa, Roberta Karwowskiego i Katarzyny Dawidczyk. Jednocześnie Walne Zgromadzenie powołało do Rady Nadzorczej: Jana Szomburg, Jana Stefanowicza, Henryka Siodmok, Jacka Tarnowskiego i Grzegorza Szczodrowskiego. Skład Rady Nadzorczej w wyniku tych decyzji przedstawiał się następująco:

od 30.01.2006 r. do 31.12.2006 r.

Jan Szomburg – przewodniczący (do 16.06.2006 r. – rezygnacja z członkostwa w Radzie Nadzorczej)
Jan Stefanowicz – wiceprzewodniczący
Beata Zawadzka – członek
Jacek Mościcki – członek
Henryk Siodmok – członek
Jacek Tarnowski – członek
Grzegorz Szczodrowski – sekretarz

Skład Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. w 2007 r.

od 01.01.2007 r. do 28.05.2007 r.:

Jan Stefanowicz – wiceprzewodniczący
Beata Zawadzka – członek
Jacek Mościcki – członek
Henryk Siodmok – członek
Jacek Tarnowski – członek
Grzegorz Szczodrowski – sekretarz

Walne Zgromadzenie 28 maja 2007 r. odwołało z Rady Nadzorczej Jacka Tarnowskiego i powołało Jana Stefanowicza, który pełnił dotychczas funkcję wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. na jej przewodniczącego. Powołano również nowych członków Rady Nadzorczej: Martę Busz i Izabelę Emerling.

14 czerwca 2007 r. Rada Nadzorcza powierzyła funkcję wiceprzewodniczącego Rady Henrykowi Siodmok. Po dokonanych zmianach skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

od 28.05.2007 r. do 31.12.2007 r.

Jan Stefanowicz – przewodniczący
Henryk Siodmok – wiceprzewodniczący (od 14.06.2007 r.)
Beata Zawadzka – członek
Marta Busz – członek
Izabela Emerling – członek
Jacek Mościcki – członek
Grzegorz Szczodrowski – sekretarz

Skład Zarządu Grupy LOTOS S.A. w 2006 r.

od 01.01.2006 r. do 19.06.2006 r.

Paweł Olechnowicz – prezes Zarządu, dyrektor generalny
Marek Sokołowski – wiceprezes Zarządu, dyrektor ds. operacyjnych
Wojciech Kowalczyk – wiceprezes Zarządu, dyrektor ds. handlu

19 czerwca 2006 r. upłynęła V kadencja Zarządu Grupy LOTOS S.A. Rada Nadzorcza uznała potrzebę istotnego wzmocnienia Zarządu i zmiany modelu jego funk-

cjonowania. Jednocześnie zdecydowano, że Zarząd będzie składać się w przyszłości co najmniej z pięciu członków. W związku z tym Rada Nadzorcza podjęła decyzję o przeprowadzeniu konkursu na stanowiska trzech członków Zarządu Grupy LOTOS S.A. VI kadencji odpowiedzialnych odpowiednio za obszary: handlu, poszukiwań i wydobywania oraz produkcji i rozwoju.

Do czasu zakończenia postępowania konkursowego w związku z koniecznością zapewnienia ciągłości zarządzania, Rada Nadzorcza powołała Pawła Olech-

nowicza na prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A. na VI kadencję oraz Marka Sokołowskiego i Mariusza Machajewskiego na wiceprezesów Zarządu.

od 19.06.2006 r. do 09.10.2006 r.

Paweł Olechnowicz – prezes Zarządu,
dyrektor generalny

Marek Sokołowski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. produkcji i rozwoju

Mariusz Machajewski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. ekonomiczno - finansowych

W wyniku postępowania konkursowego wybrano dwóch członków Zarządu: Marka Sokołowskiego powołano ponownie w skład Zarządu - na stanowisko wiceprezesa ds. produkcji i rozwoju oraz Jarosława Kryńskiego na stanowisko wiceprezesa ds. handlu.

Nie wyłoniono członka Zarządu odpowiedzialnego za obszar poszukiwań i wydobywania. Skład Zarządu VI kadencji od 9 października 2006 r. przedstawiał się następująco:

od 09.10.2006 r. do 31.12.2006 r.

Paweł Olechnowicz – prezes Zarządu,
dyrektor generalny

Marek Sokołowski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. produkcji i rozwoju

Mariusz Machajewski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. ekonomiczno - finansowych

Jarosław Kryński – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. handlu

Skład Zarządu Grupy LOTOS S.A. w 2007 r.

od 01.01.2007 r. do 13.11.2007 r.

Paweł Olechnowicz – prezes Zarządu,
dyrektor generalny

Marek Sokołowski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. produkcji i rozwoju

Mariusz Machajewski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. ekonomiczno - finansowych

Jarosław Kryński – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. handlu

Rada Nadzorcza na posiedzeniu 13 listopada 2007 r. odwołała z Zarządu Grupy LOTOS S.A. Jarosława

Kryńskiego, powierzając jednocześnie jego obowiązki prezesowi Zarządu do czasu powołania nowego członka Zarządu.

od 13.11.2007 r. do 31.12.2007 r.

Paweł Olechnowicz – prezes Zarządu,
dyrektor generalny

Marek Sokołowski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. produkcji i rozwoju

Mariusz Machajewski – wiceprezes Zarządu,
dyrektor ds. ekonomiczno - finansowych

Forma własności [2.6]

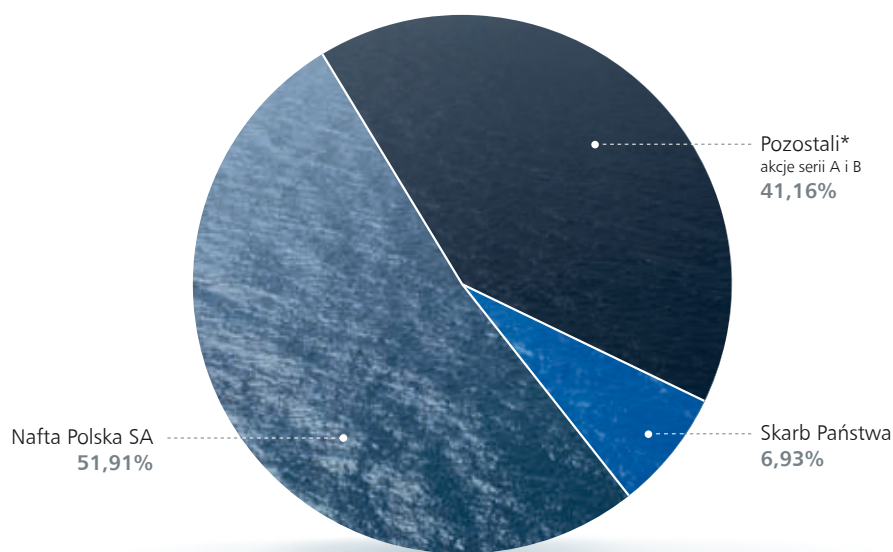
Grupa LOTOS jest Spółką Akcyjną, której akcje notowane są na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Kapitał zakładowy Grupy LOTOS S.A.

wg stanu na 31 grudnia 2007 r. wynosił 113.700.000 zł i dzielił się na 113.700.000 akcji zwykłych imiennych i na okaziciela o wartości nominalnej 1 zł każda.

Akcjonariusz	Liczba akcji	Udział w %
Nafta Polska S.A	59.025.000	51,91
Skarb Państwa	7.878.030	6,93
Pozostali* (akcje serii A i B)	46.796.970	41,16
Razem	113.700.000	100,00

*Akcje serii A – 11.796.970 sztuk – 10,38 proc.

*Akcje serii B – 35.000.000 sztuk – 30,78 proc.



Struktura własności kapitału
zakładowego Grupy LOTOS S.A.
na 31 grudnia 2007 r.

Na dzień 31 grudnia 2007 r. Nafta Polska S.A. była właścicielem 51,91 proc. akcji Grupy LOTOS S.A. Nafta Polska S.A. jest spółką kontrolowaną przez Skarb Państwa, który 31 grudnia 2007 r. posiadał bezpo-

średnio 6,93 proc. akcji Grupy LOTOS S.A. Na koniec 2007 r., bezpośrednio i pośrednio, Skarb Państwa posiadał 58,84 proc. akcji Spółki.

Grupy interesariuszy [2.9]

Grupa LOTOS S.A. jako koncern o międzynarodowej skali działania, reprezentujący branżę istotnie oddziałującą na otoczenie, postrzega prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny - tj. zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju - łączący ekonomię z etyką i ekologią działania. Wyzwanie to traktowane jest nie jako nakaz lecz zobowiązanie wobec wszystkich obecnych i przyszłych interesariuszy.

Zobowiązania Grupy LOTOS S.A. dotyczą sfery odpowiedzialności przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego poprzez dostarczanie produktów w taki sposób, aby nie dopuścić do degradacji kapitału przyrodniczego i społecznego. Kolejny istotny aspekt stanowi odpowiedzialność biznesowa za produkt wobec państwa, rynku, partnerów, klientów i pracowników. Jest ona wpisana w strategię zarządzania koncernem nakierowaną na wzrost jego wartości i poprzez to przynoszenie wymiernych korzyści społecznych i biznesowych.

Koncern adresuje swoje odpowiedzialne praktyki do czterech kluczowych grup interesariuszy:

pracowników, spółek zależnych, zakładowych organizacji związkowych,

otoczenia rynkowego: zagranicznych i krajowych kontrahentów, partnerów biznesowych, podwykonawców, organizacji branżowych, instytucji nadających certyfikaty jakości, firm konkurencyjnych,

otoczenia społecznego: akcjonariuszy, inwestorów, społeczności lokalnych, agend rządowych, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych, konsumentów, organizacji konsumenckich,

środowiska naturalnego: mieszkańców bezpośrednich okolic zakładów produkcyjnych, organizacji ekologicznych, środowiska przyrodniczego.

2

Profil raportu

Wytyczne GRI [2.17]

Global Reporting Initiative (GRI) jest niezależną instytucją działającą na rzecz rozwijania i propagowania tzw. wytycznych zrównoważonego rozwoju (Sustainability Reporting Guidelines). Zastosowanie wytycznych GRI ma zasięg globalny. Mogą z nich korzystać wszystkie firmy, które chcą składać sprawozdania ze swojej ekonomicznej, środowiskowej i społecznej działalności. Inicjatywa GRI wyszła w 1997 r. ze strony Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES). W 2002 r. GRI stała się niezależną instytucją, współpracującą z Organizacją Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP).

Zalecenia GRI elastycznie wyznaczają zakres dobrowolnej niefinansowej sprawozdawczości dotyczący różnych aspektów działalności związanych ze społeczną odpowiedzialnością i zrównoważonym rozwojem. Były one pomocne w zaprezentowaniu obrazu działań Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. w sposób umożliwiający ocenę dotychczasowego zaangażowania koncernu oraz dokonywanie porównań konkretnych aspektów działalności z aktywnością w tych obszarach innych przedsiębiorstw.

Rzetelność i kompletność raportu [2.20, 2.21]

Grupa Kapitałowa LOTOS poprzez przygotowanie pierwszego Raportu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa rozpoczęła długofalowy proces wdrażania wymagań standardu GRI w tym zakresie. Z uwagi na obecny stan zaawansowania prac w tej dziedzinie nie było jeszcze możliwe spełnienie wszystkich wymagań. Stąd należy podkreślić, iż niniejszy Raport powstał w nawiązaniu do standardu GRI, nie zaś w pełnej z nim zgodzie. Celem Grupy Kapitałowej jest doskonalenie tego procesu w stopniu umożliwiającym dorównanie wymaganiom w latach następnych. W przygotowaniu niniejszego Raportu Spółka nawiązała do GRI Sustainability Reporting Guidelines 2002 (G2).

Raport społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS w prezentowaniu poszczególnych obszarów działania, ujętych w ramy wskaźników GRI, wykorzystuje zarówno dane liczbowe, jak i opis stosowanych procedur czy zasad wdrożonej polityki postępowania w danej dziedzinie, a także wypowiedzi wybranych osób odpowiedzialnych za realizację określonych zadań w organizacji lub aktywnie w nich uczestniczących.

Wszelkie dane przedstawione w Raporcie zgromadzone zostały w sposób rzetelny i odpowiedzialny bezpośrednio od osób nadzorujących poszczególne obszary działalności Grupy Kapitałowej. Dane finansowe zgod-

ne są z informacjami prezentowanymi w sprawozdaniach finansowych odnoszących się do poszczególnych okresów. Część danych, z uwagi na brak takiego obowiązku, prezentowana jest po raz pierwszy.

Obecny Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. Podkreślić jednak należy, że większość danych finansowych w latach będących przedmiotem obecnego sprawozdania była oceniana przez niezależnych audytorów „Ernst&Young”. Równolegle w Spółce,

w związku z wdrożeniem Zintegrowanego Systemu Zarządzania, przeprowadzane są niezależne audyty oceniające organizację w aspekcie ochrony środowiska, dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy oraz przestrzegania standardów jakości.

W pracach towarzyszących powstaniu Raportu brała udział zewnętrzna firma świadcząca usługi doradcze w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu Martis CONSULTING.

Okres sprawozdawczy [2.11]

Raport społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS odnosi się do działalności organizacji w latach 2006 – 2007.

Tam, gdzie było to konieczne z uwagi na wcześniejsze nieprezentowanie pewnych danych i programów,

przedstawione informacje odnoszą się również do lat wcześniejszych. Celem takiego rozszerzenia było ułatwienie zrozumienia i właściwej oceny faktów przedstawionych w Raporcie ze strony wszystkich grup interesariuszy zainteresowanych Spółką.

Poprzednie raporty [2.12]

Obecny Raport społecznej odpowiedzialności jest pierwszą tego rodzaju publikacją koncernu. W 2007 r. wraz z Raportem Rocznym Grupy LOTOS S.A. wyda-

ny został po raz pierwszy Raport środowiskowy Grupy LOTOS S.A.

Ograniczenia raportu [2.13]

Dane finansowe zaprezentowane w niniejszym Raporcie w większości przypadków pokrywają się z danymi zawartymi w sprawozdaniach finansowych Grupy LOTOS S.A. W przeważającej liczbie obszarów problemowych przedstawione informacje odnoszą się do samej Spółki. Jednak dołożono wszelkiej staranności w celu uwzględnienia tam, gdzie było to obecnie możliwe, również skonsolidowanych danych odnoszących się do Grupy Kapitałowej LOTOS. W pojedynczych przypadkach zaprezentowano, dla lepszego

zilustrowania dobrych praktyk, rozwiązania stosowane przez wybrane spółki zależne Grupy Kapitałowej. W każdym przypadku zastosowano w Raporcie stosowne rozróżnienie poprzez dodanie informacji wskazującej na konkretny podmiot zależny Grupy.

W kolejnych latach Spółka zamierza w większym niż obecnie stopniu uwzględniać w swoim systemie raportowania społecznej odpowiedzialności wyniki i dokonania wszystkich podmiotów Grupy Kapitałowej.

3

Struktura i system zarządzania

Struktura zarządzania [3.1]

Zgodnie z oświadczeniem Zarządu Grupy LOTOS S.A. z 15 maja 2006 r. Spółka zadeklarowała przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie „Dobre praktyki w spółkach publicznych 2005” za wyjątkiem zasad nr: 14, 20, 27, 28, 38 i 43. W 2007 r. nie miały miejsca odstępstwa od przestrzegania zasad, co do których Zarząd Spółki zobowiązał się we wspomnianym oświadczeniu z 2006 r.

Szczegółowe informacje na temat wymienionych wyżej zasad ładu korporacyjnego, które nie były stosowane przez Spółkę w latach 2006 – 2007 wraz z pełnym oświadczeniem Zarządu dostępne są w serwisie relacji inwestorskich Grupy LOTOS S.A. pod adresem www.ir.lotos.pl, w serwisie internetowym www.lotos.pl oraz raporcie dotyczącym stosowania zasad ładu korporacyjnego przygotowanym zgodnie z postanowieniami dokumentu „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW”, stanowiącym integralną część Raportu Rocznego Grupy LOTOS S.A. za 2007 r.

Akcjonariusze

Uprawnionymi do udziału w Walnych Zgromadzeniach (WZ) Grupy LOTOS S.A. są właściciele akcji imiennych wpisani do księgi akcyjnej przynajmniej na tydzień przed odbyciem WZ oraz właściciele akcji na okaziciela, jeżeli co najmniej na tydzień przed terminem jego odbycia złożone zostanie w siedzibie Spółki imienne świadectwo depozytowe wystawione przez podmiot prowadzący rachunek papierów wartościowych,

zgodnie z przepisami o publicznym obrocie papierami wartościowymi.

Akcjonariusze mogą uczestniczyć w WZ oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocników. Zgodnie ze Statutem Grupy LOTOS S.A. do kompetencji Walnego Zgromadzenia należą m.in.: rozpatrywanie i zatwierdzanie rocznego sprawozdania finansowego Spółki, rocznego sprawozdania z działalności Spółki, a także skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej oraz sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej za poprzedni rok obrotowy, udzielanie członkom Rady Nadzorczej i Zarządu absolutionum z wykonania przez nich obowiązków, decydowanie o podziale zysku oraz o pokrywaniu strat, powoływanie i odwoływanie Rady Nadzorczej, podwyższanie i obniżanie kapitału zakładowego, emisja obligacji oraz wyrażanie zgody na wdrażanie programów motywacyjnych.

Wszystkie sprawy wnoszone na Walne Zgromadzenie są uprzednio przedstawiane Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia. Zasady uczestnictwa w WZ i wykonywania prawa głosu reguluje Regulamin Walnych Zgromadzeń Grupy LOTOS S.A. Regulamin zawiera również postanowienia dotyczące trybu zwoływania i odwoływania WZ, jego otwarcia i przebiegu obrad oraz sposobu przeprowadzenia wyborów do Rady Nadzorczej.

Jedna akcja daje prawo do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu, z zastrzeżeniem sytuacji, gdy tak długo jak Nafta Polska S.A. pozostaje właścicielem akcji Spółki uprawnionych do co najmniej jednej piątej

ogólnej liczby głosów istniejących w Spółce, prawo głosu akcjonariuszy Spółki zostaje ograniczone w ten sposób, że żaden z nich nie może wykonywać na Walnym Zgromadzeniu więcej niż jednej piątej ogólnej liczby głosów istniejących w Spółce w dniu odbywania Walnego Zgromadzenia.

Statut Spółki oraz Regulamin Walnych Zgromadzeń Grupy LOTOS S.A. są dostępne publicznie na stronie internetowej www.lotos.pl.

Zarząd

Zgodnie ze Statutem Spółki w skład Zarządu wchodzi od trzech do siedmiu członków, w tym prezes i wiceprezesi Zarządu. Zarząd powoływany jest przez Radę Nadzorczą, która najpierw powołuje prezesa Zarządu, a następnie - na jego wniosek - wiceprezesów i pozostałych członków Zarządu. Kadencja Zarządu jest kadencją wspólną i trwa trzy lata. Prezes, wiceprezesi i pozostali członkowie Zarządu oraz cały Zarząd mogą być odwołani lub zawieszeni z ważnych powodów przez Radę Nadzorczą w każdym czasie przed upływem kadencji.

Zarząd prowadzi sprawy Spółki i reprezentuje ją we wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa Spółki z wyłączeniem czynności zastrzeżonych postanowieniami Kodeksu Spółek Handlowych lub Statutem Spółki do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej oraz spraw przekraczających zwykły zarząd przedsiębiorstwem, które wymagają uprzedniej uchwały Zarządu oraz spraw zastrzeżonych Regulaminem Zarządu poszczególnym członkom Zarządu. Zakres spraw wymagających podjęcia uchwały reguluje Regulamin Zarządu Grupy LOTOS S.A. dostępny publicznie na stronie internetowej www.lotos.pl.

Rada Nadzorcza

Zgodnie ze Statutem Spółki w skład Rady Nadzorczej wchodzi od sześciu do dziewięciu członków, w tym przewodniczący, wiceprzewodniczący i sekretarz. Liczbę członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Rada Nadzorcza jest powoływana i odwoływana przez Walne Zgromadzenie. Niezależnie od powyższego, tak długo jak Skarb Państwa

pozostaje akcjonariuszem Spółki, Skarb Państwa reprezentowany przez ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa jest uprawniony do powoływania i odwoływania jednego członka Rady Nadzorczej.

Kadencja Rady Nadzorczej jest kadencją wspólną i trwa trzy lata. Poszczególni członkowie Rady oraz cała Rada Nadzorcza mogą zostać odwołani w każdym czasie przed upływem kadencji. Przewodniczący Rady Nadzorczej jest powoływany przez Walne Zgromadzenie. Wiceprzewodniczący i sekretarz wybierani są przez Radę Nadzorczą z grona pozostałych członków Rady.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki. Rada Nadzorcza przedkłada corocznie Walnemu Zgromadzeniu zwięzłą ocenę sytuacji Spółki, w takim terminie, aby akcjonariusze Spółki mogli się z nią zapoznać przed Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniem. Regulamin Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. jest dostępny publicznie na stronie internetowej www.lotos.pl.

Komitety Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza może powoływać spośród członków Rady stałe lub doraźne komitety do zbadania poszczególnych zagadnień. W skład Komitetu wchodzi od trzech do pięciu członków. Przewodniczącego Komitetu wybiera Rada Nadzorcza spośród jego członków.

Stalymi komitetami Rady Nadzorczej Grupy LOTOS S.A. są:

Komitet Strategii i Rozwoju, którego zadaniem jest opiniowanie i przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji w kwestiach planowanych inwestycji mających istotny wpływ na aktywa Spółki,

Komitet Organizacji i Zarządzania, którego zadaniem jest przedstawianie Radzie Nadzorczej opinii i rekomendacji dotyczących struktury zarządzania, w tym kwestii rozwiązań organizacyjnych, systemu wynagrodzeń oraz doboru kadry, umożliwiających osiągnięcie strategicznych celów Spółki,

Komitet Audytu, którego zadaniem jest stałe doradztwo na rzecz Rady Nadzorczej w kwestiach dotyczących właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości budżetowej i finansowej, kontroli wewnętrznej Spółki oraz współpraca z biegłymi rewidentami Spółki.

Niezależni członkowie Rady Nadzorczej [3.2]

Zasada nr 20 ładu korporacyjnego zawarta w dokumencie „Dobre praktyki w spółkach publicznych 2005” stanowi, że:

- a) Przynajmniej połowę członków rady nadzorczej powinni stanowić członkowie niezależni, z zastrzeżeniem pkt d). Niezależni członkowie rady nadzorczej powinni być wolni od powiązań ze spółką i akcjonariuszami lub pracownikami, które mogłyby istotnie wpłynąć na zdolność niezależnego członka do podejmowania bezstronnych decyzji,
- b) Szczegółowe kryteria niezależności powinien określać statut spółki,
- c) Bez zgody większości niezależnych członków rady nadzorczej, nie powinny być podejmowane uchwały w sprawach:
 - a) świadczenia z jakiegokolwiek tytułu przez spółkę i jakiejkolwiek podmioty powiązane ze spółką na rzecz członków zarządu;
 - b) wyrażenia zgody na zawarcie przez spółkę lub podmiot od niej zależny istotnej umowy

z podmiotem powiązany ze spółką, członkiem rady nadzorczej albo zarządu oraz z podmiotami z nimi powiązanymi;

- c) wyboru biegłego rewidenta dla przeprowadzenia badania sprawozdania finansowego spółki.
- d) W spółkach, gdzie jeden akcjonariusz posiada pakiet akcji dający ponad 50 proc. ogólnej liczby głosów, rada nadzorcza powinna liczyć co najmniej dwóch niezależnych członków, w tym niezależnego przewodniczącego komitetu audytu, o ile taki komitet został ustanowiony.

W Grupie LOTOS S.A., ze względu na obecny akcjonariat oraz rolę Spółki w polskim sektorze paliwowym, nie funkcjonuje instytucja członków niezależnych. Jednakże Spółka nie wyklucza przyjęcia odpowiednich regulacji w przyszłości. Nie mniej jednak Rada Nadzorcza powołała stałe komitety Rady: Komitet Organizacji i Zarządzania, Komitet Audytu oraz Komitet Strategii i Rozwoju.

Zarządzanie ryzykiem [3.4]

Mając na względzie szeroko pojęte bezpieczeństwo oraz zmieniające się otoczenie biznesowe Rada Nadzorcza i Zarząd Grupy LOTOS S.A. podjęli inicjatywy w zakresie doskonalenia systemów zarządzania ryzykiem. W strukturze organizacyjnej Spółki funkcjonuje Biuro Audytu Wewnętrznego podległe bezpośrednio Prezesowi Zarządu. W 2007 r. opracowano Regulamin Audytu Wewnętrznego Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A., który określa cele, uprawnienia, odpowiedzialność i umiejscowienie Biura Audytu Wewnętrznego w strukturze organizacyjnej Grupy LOTOS S.A. Podstawowym celem Biura Audytu Wewnętrznego jest rozpoznanie i ocena zagrożeń w działalności Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. oraz współudział w doskonaleniu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

Jednocześnie rozpoczęto prace nad projektem budowy Systemu Zarządzania Ryzykiem w Grupie Kapitałowej LOTOS, którego celem jest zintegrowanie dotychczas funkcjonujących w Spółce systemów zarządzania różnymi kategoriami ryzyk oraz ustanowienie skutecz-

nych mechanizmów identyfikowania, oceny, monitorowania i reagowania na ryzyko.

Wkomponowanie zarządzania ryzykiem do procesów biznesowych w skali całej korporacji stanowić będzie nie tylko ramy dla systemu kontroli wewnętrznej, ale także zmniejszy ryzyko podejmowanych decyzji, a tym samym wpłynie na osiągnięcie jak najlepszych wyników biznesowych.

W 2007 r. Spółka prowadziła prace nad rozwinięciem systemu zarządzania ryzykiem finansowym oraz niefinansowym. W związku z realizacją Programu 10+ Zarząd Spółki wdrożył nowe procedury związane z zarządzaniem procesami inwestycyjnymi oraz wprowadził dodatkowe strategie zabezpieczania ryzyk finansowych, w tym zabezpieczenia cen surowców i produktów naftowych oraz kursów walut. Działania te mają na celu zwiększenie bezpieczeństwa finansowania Programu 10+. Opis podstawowych wewnętrznych i zewnętrznych ryzyk oraz zagrożeń związanych z działalnością Spółki zaprezentowany został w Raporcie Rocznym Grupy LOTOS S.A. za 2007 r.

Premiowanie a wyniki Spółki [3.5]

Statut Grupy LOTOS S.A. przypisuje Walnemu Zgromadzeniu kompetencje ustalania zasad wynagradzania oraz określania wynagrodzenia miesięcznego członków Zarządu. Do kompetencji tego organu zastrzeżono również ustalenie wysokości nagrody rocznej dla prezesa Zarządu. Statut nie wprowadza zasad zatrudnienia członków Zarządu w Spółce wyłącznie na podstawie stosunku pracowniczego czy też umowy o zarządzanie, zastrzegając „ustalenie zasad zatrudnienia” kompetencjom Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Natomiast zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej w kompetencjach Rady Nadzorczej leży wnioskowanie do Walnego Zgromadzenia o ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu.

Zasady wynagradzania członków Zarządu Grupy LOTOS S.A., a także głównego księgowego Spółki, określa Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi tzw. „ustawa kominowa”. Ustawę tę stosuje się do spółek prawa handlowego, w których udział Skarbu Państwa przekracza 50 proc. kapitału zakładowego lub 50 proc. akcji.

Zgodnie z art. 8 Ustawy maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Osobom objętym regulacjami tzw. „ustawy kominowej” przysługują świadczenia dodatkowe. Zgodnie z art. 11 Ustawy są to świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym bytowe, socjalne, komunikacyjne oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe. Wysokość dodatkowych świadczeń przyznanych w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Nagroda roczna, zgodnie z art. 10 Ustawy, może być przyznana w zależności od osiągniętych wyników fi-

nansowych lub stopnia realizacji innych zadań, tj. po spełnieniu warunków określonych w Rozporządzeniu Ministra Skarbu Państwa z 12.03.2001 r. Wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego osób objętych Ustawą w roku poprzedzającym przyznanie nagrody, co stanowi maksymalnie 25 proc. rocznego wynagrodzenia zasadniczego.

Z opublikowanego w Gazecie Giełdy „Parkiet” (09.07.2007 r.) raportu dotyczącego wynagrodzeń zarządów spółek giełdowych za lata 2005 - 2006 wynika, że zarobki Zarządu Grupy LOTOS S.A. są zdecydowanie najniższe spośród spółek WIG20 zarówno pod względem wartościowym, jak i udziału tych zarobków w zysku netto za dany rok.

Warunkiem koniecznym dla skutecznej realizacji programów rozwojowych określonych w „Strategii Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. do roku 2012” jest wdrożenie motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu Spółki. Wskazane wyżej ograniczenia wynagrodzeń członków Zarządu w spółkach Skarbu Państwa, wynikające z obowiązujących obecnie regulacji w tym zakresie, ukazują brak możliwości właściwego motywowania najwyższej kadry menedżerskiej Spółki i pogłębiające się dysproporcje w wynagrodzeniach pomiędzy sektorem państwowym i prywatnym oraz osłabienie konkurencyjności tych firm na rynku.

Sytuacja może ulec zmianie w przypadku przyjęcia przez ustawodawcę propozycji Rządu RP zmierzających do umożliwienia właściwym ministrom wyjęcia określonych spółek Skarbu Państwa spod regulacji „ustawy kominowej”.

Należy podkreślić, że w ciągu ostatnich pięciu lat Zarząd Grupy LOTOS S.A., mimo demotywującego poziomu wynagrodzeń, potwierdził swoje kompetencje ponad sześciokrotnie pomnażając wartość kierowanej Spółki.

Misja, wizja, system wartości [3.7]

Misja

Misją Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. jest innowacyjny rozwój w obszarze wydobywania, przerobu ropy naftowej i dystrybucji produktów o najwyższych standardach jakości, realizowany w sposób przyjazny dla środowiska, zgodny z polityką bezpieczeństwa energetycznego, dający pełną satysfakcję klientom, zapewniający stałe doskonalenie i wykorzystanie potencjału pracowników.

Wizja

Grupa Kapitałowa Grupy LOTOS S.A. dąży do tego, by być najlepiej ocenianą firmą naftową w regionie Morza Bałtyckiego pod względem:

jakości produktów naftowych

jakości obsługi klienta

profesjonalnego zarządzania

Nadrzędny cel strategiczny

Budowa wartości dla akcjonariuszy to nadrzędny cel strategiczny Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A., który Grupa zamierza osiągnąć poprzez optymalne wykorzystanie posiadanych zasobów oraz realizację programów rozwojowych w obszarach:

Poszukiwawczo-Wydobywczym

Rozwoju Technologicznego (Program 10+)

Rozwoju i Optymalizacji Handlu

Kreowania Wzrostu Wartości

System wartości społecznej odpowiedzialności

System naczelných wartości strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS jest skojarzony z kluczowymi wartościami marki LOTOS opierającymi się na trzech filarach, tj.: kapitale ludzkim, środowisku naturalnym oraz bezpieczeństwie

FILARY STRATEGII SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ LOTOS



CZŁOWIEK – ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

zadanie = tworzenie wartości społecznych
warunki pracy, różnorodność, prawa człowieka, przeciwdziałanie wykluczeniu



ŚRODOWISKO NATURALNE – ODPOWIEDZIALNOŚĆ ŚRODOWISKOWA

zadanie = tworzenie wartości ekologicznych
ekoefektywność, inwestycje „podwójnie korzystne”



BEZPIECZEŃSTWO ENERGETYCZNE – ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESOWA

zadanie = tworzenie wartości ekonomicznych
zarządzanie ryzykiem, kapitał intelektualny, udziały w rynku, wartości marki, reputacja

energetycznym, z których każdy odwołuje się do istotnych aspektów działania koncernu.

Społeczny, środowiskowy i biznesowy wymiar odpowiedzialności Grupy LOTOS S.A. ma swoje uzasadnienie w systemie wartości kluczowych dla polityki społecznej koncernu, tj.:

czystości,

otwartości,

innowacyjności,

odpowiedzialności.

Każdy z wymienionych komponentów systemu wartości stanowi odpowiedź koncernu na najistotniejsze potrzeby, problemy i wyzwania zidentyfikowane w jego otoczeniu.

Wartość, jaką stanowi **CZYSTOŚĆ**, ma swoje odzwierciedlenie nie tylko w kontekście dbałości o przestrzeganie najwyższych standardów środowiskowych i ekologicznych, ale i w sposobie, w jaki koncern rozumie

przesłanki swojej działalności biznesowej. To deklaracja etycznej i uczciwej konkurencji, przeciwdziałania korupcji i naruszaniu praw człowieka.

Rozumienie to wsparte jest **OTWARTOŚCIĄ** na zmiany, na potrzeby świata i oczekiwania ludzi. Wnosi perspektywę wykraczającą poza tu i teraz, bo nastawioną na przyszłość i dynamiczny rozwój działalności w jej wymiarze międzynarodowym.

Podstawę powodzenia w realizacji tych przesłanek stanowi postulat **INNOWACYJNOŚCI**, szczególnego docenienia kapitału intelektualnego koncernu, kompetencji ludzi, którzy poprzez aktywne podejście do zachodzących procesów, stanowią o sile i rynkowych perspektywach marki LOTOS.

Predestynuje to koncern do osiągnięcia pozycji lidera w swoim otoczeniu biznesowym. Jednocześnie jednak wzmacnia nakaz **ODPOWIEDZIALNOŚCI** – wobec przyszłości ludzi i środowiska naturalnego, wobec kraju i bezpieczeństwa jego pozycji w świecie.

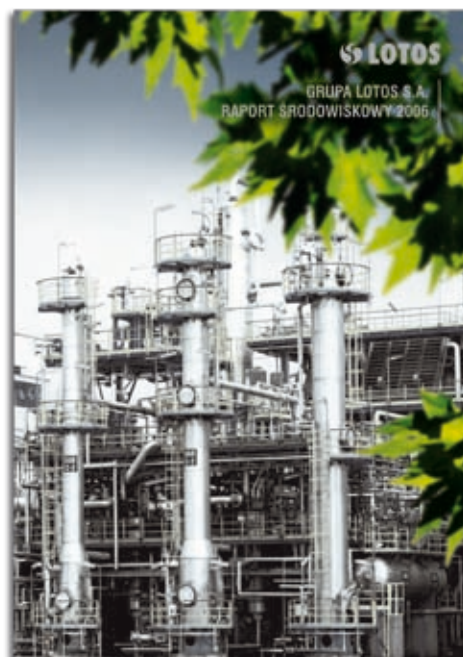
Dialog społeczny [3.8-3.12]

W Grupie Kapitałowej LOTOS wdrożono przejrzyste zasady komunikacji z kluczowymi dla organizacji grupami interesariuszy.

Wszelkie informacje i aktualności dotyczące Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ), w tym polityka ZSZ i uzyskane certyfikaty prezentowane są w serwisie internetowym i intranetowym Spółki. Na stronie www.lotos.pl podany jest także kontaktowy adres elektroniczny Spółki, pod który można przysyłać pytania i wątpliwości – lotos@grupalotos.pl.

Poza raportami bieżącymi i okresowymi przygotowywane są przez Spółkę raporty roczne zawierające sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej LOTOS ze szczególnym uwzględnieniem działalności środowiskowej. Dodatkowo wydany został Raport Środowiskowy Grupy LOTOS S.A. za 2006 r.

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS biorą także udział w różnych seminariach i konferencjach w Polsce i na świecie, podczas których omawiane są te-



W 2007 r. ukazał się pierwszy Raport Środowiskowy Grupy LOTOS S.A.

maty dotyczące organizacji i stosowanych systemów zarządzania. Pozwala to na wymianę doświadczeń i porównanie z innymi organizacjami oraz dostęp do najlepszych praktyk.

Grupa LOTOS S.A. jest też członkiem rzeczywistym dwóch organizacji: Klubu Polskie Forum ISO 9000 oraz Klubu Polskie Forum ISO 14000, dzięki czemu specjaliści koncernu uczestniczą w organizowanych przez nie spotkaniach.

Równie ważne dla spółek Grupy Kapitałowej LOTOS jest zapewnienie świadomości zasad Zintegrowanego Systemu Zarządzania wśród dostawców usług. Wdrożone w spółkach rozwiązania organizacyjne zapewniają, że wewnętrzne wymagania organizacji, m.in. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, są stosowane również w stosunku do wszystkich podwykonawców.

Kontrahenci

Grupa LOTOS S.A. przestrzega transparentnych i przejrzystych zasad wyboru kontrahentów, poprzez ścisłe stosowanie obowiązujących wewnętrznych procedur i instrukcji. Jednym z elementów gwarantujących przejrzystość i transparentność przy wyborze kontrahenta jest określenie w momencie tworzenia zapytań ofertowych mierzalnych kryteriów oceny oraz wskazanie poziomu ich ważności przy dokonywaniu wyboru. Dodatkowo przejrzystość zapewniona jest poprzez przyjętą zasadę pisemności procesu wyboru kontrahentów oraz przestrzeganie spełnienia przez nich wymagań formalnych określonych w zapytaniu ofertowym, takich jak przedstawienie aktualnych dokumentów rejestrowych, zaświadczeń o niezaleganiu z opłatami na rzecz instytucji publicznych oraz stosownych pełnomocnictw.

Ponadto, w określonych przypadkach, kontrahenci zobowiązani są do złożenia stosownych oświadczeń bądź zaświadczeń gwarantujących, iż spełniają oni - przepisami prawa, zewnętrznymi standardami korporacyjnymi lub międzynarodowymi - warunki niezbędne do świadczenia usług określonego rodzaju.

Postępując zgodnie z zasadą równości podmiotów, koncern stosuje jednolite warunki w stosunku do wszystkich kontrahentów. Prowadzona i stale aktuali-

zowana jest „Lista kwalifikowanych dostawców towarów i usług”.

W kontekście polityki społecznej koncernu nabiera znaczenia fakt, iż Grupa LOTOS S.A. stosuje we wszystkich umowach zawieranych z kontrahentami klauzule etyczne, ekologiczne i środowiskowe.

Zgodnie z zasadami etyki, kontrahenci zobowiązani są do realizacji umów z zachowaniem najwyższej staranności zawodowej na podstawie posiadanej wiedzy, doświadczenia, kwalifikacji i uprawnień oraz w sposób efektywny, racjonalny i terminowy. W swoich umowach Spółka zawiera także klauzule dotyczące konieczności stosowania obowiązujących przepisów prawa w zakresie podatkowo - księgowym, dotyczące prawidłowości prowadzonych rozliczeń z kontrahentami zagranicznymi oraz konieczności zachowania poufności na temat wzajemnych relacji z kontrahentem.

Grupa LOTOS S.A. dokłada wszelkich starań, by być traktowana jako firma, która spełnia rygorystyczne wymogi i standardy ochrony środowiska naturalnego poprzez realizację celu ograniczania szkodliwego wpływu na środowisko zawartego w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Grupy LOTOS S.A.

Powyższe zasady mają odzwierciedlenie w klauzulach zawieranych umów, m.in. w umowach, których realizacja skutkuje powstawaniem odpadów. W takim przypadku Grupa LOTOS S.A. dba o właściwe zagospodarowanie odpadów zgodnie z Ustawą z dnia 27 kwietnia 2001 r. o odpadach lub zobowiązuje kontrahenta do oświadczenia, że posiada wymagane, odpowiednie dla przedmiotu i miejsca realizacji umowy, zwolnienia lub dopełnił obowiązku zgłoszenia określonego w przepisach o odpadach. Na wykonawcy spoczywa również obowiązek systematycznego i rzetelnego prowadzenia ewidencji jego odpadów, zapobiegania powstawaniu odpadów, ich mieszaniu oraz pozostawienia terenu i jego okolicy w stanie czystym i bezpiecznym.

Kontrahenci Grupy LOTOS S.A. zobowiązani są każdorazowo do weryfikacji zgodności stosowanych przez nich materiałów i akcesoriów z właściwymi atestami i certyfikatami oraz przekazywania odpadów

do odzysku, ich unieszkodliwiania oraz transportu wyłącznie przez firmy mające zezwolenie na prowadzenie działalności w zakresie gospodarki i transportu odpadów, z uwzględnieniem przepisów o transporcie towarów niebezpiecznych.

niu poprzez kontakt na stacjach paliw marki LOTOS. Rozróżnia się trzy rodzaje stacji: stacje własne (prowadzone przez własny personel Spółki LOTOS Paliwa lub prowadzone przez dzierżawców - agentów), stacje partnerskie oraz patronackie (szerzej na ten temat w Słowniczku terminów).



Zgodnie z przyjętymi w Grupie Kapitałowej Grupy LOTOS standardami Spółka LOTOS Oil stosuje ściśle określone kryteria wyboru przewoźników i monitorowania świadczonych usług w kontekście przestrzegania przez nich norm jakościowych, środowiskowych i etycznych.

Każda firma, która została zaproszona do uczestnictwa w przetargu, musiała wcześniej wypracować bardzo wysokie normy jakościowe standardu obsługi klientów i ochrony środowiska. Posiadanie certyfikatu ISO 9001 jest niezbędne do podjęcia z nami współpracy. W przewozach drobnicowych (ze względu na specyfikę świadczonej usługi) konieczne jest posiadanie certyfikatu ISO 140001. Dodatkowym atutem jest

stosowanie przez kontrahenta Wewnętrznego Systemu Kontroli. Przewoźnicy muszą również mieć zawarte umowy z firmami ubezpieczeniowymi dotyczące ryzyka występowania zagrożeń związanych z dystrybucją wszystkich wyrobów LOTOS Oil. Zapewnia to całkowite bezpieczeństwo i podnosi jakość świadczonych usług dla naszych klientów.

Ocena przewoźników odbywa się na podstawie wypracowanej wewnętrznej procedury. Kryteria oceny to: jakość, cena, czas serwisu, terminy realizacji dostaw, posiadane certyfikaty, fachowość personelu, terminowość dostaw. Dodatkowo w trakcie współpracy przeprowadzane są analizy skuteczności dostaw, które odbywają się na podstawie otrzymywanych cyklicznych raportów połączonych z monitoringiem on-line. Kryteria oceny w tym przypadku to: terminowość dostaw i liczba potwierdzonych zwrotów niedostarczonych wysyłek. LOTOS Oil w procesie oceny przewoźników stosuje również procedurę reklamacyjną. Za kryterium oceny przyjęto liczbę otrzymanych reklamacji od naszych klientów dotyczącą wybranego rodzaju dystrybucji. Za pomocą ankiet badamy jakość obsługi i profesjonalizm przewoźników.

Nasza Spółka wprowadziła powyższe procedury w celu monitorowania zagrożeń wynikających z prowadzonej działalności. Oznacza to, że w transporcie lądowym prowadzimy ciągłe badania nad zagrożeniami wynikającymi ze specyfiki prowadzonej działalności. Jesteśmy w stanie przewidywać, a co za tym idzie, odpowiednio wcześniej przeciwdziałać napotkanemu zagrożeniu.

Jacek Neska
prezes Zarządu LOTOS Oil S.A.

Klienci i partnerzy

Z racji charakteru prowadzonej przez koncern działalności relacje z klientami indywidualnymi oraz partnerami handlowymi kształtowane są w znacznym stop-

Działania sieci stacji paliw podlegają ciągłemu monitorowaniu we wszystkich istotnych obszarach: jakości paliw i usług, a także poziomu standardów i bezpieczeństwa zarówno osób, jak i środowiska. Dodatkowo prowadzone są w sieci stacji paliw badania o cha-

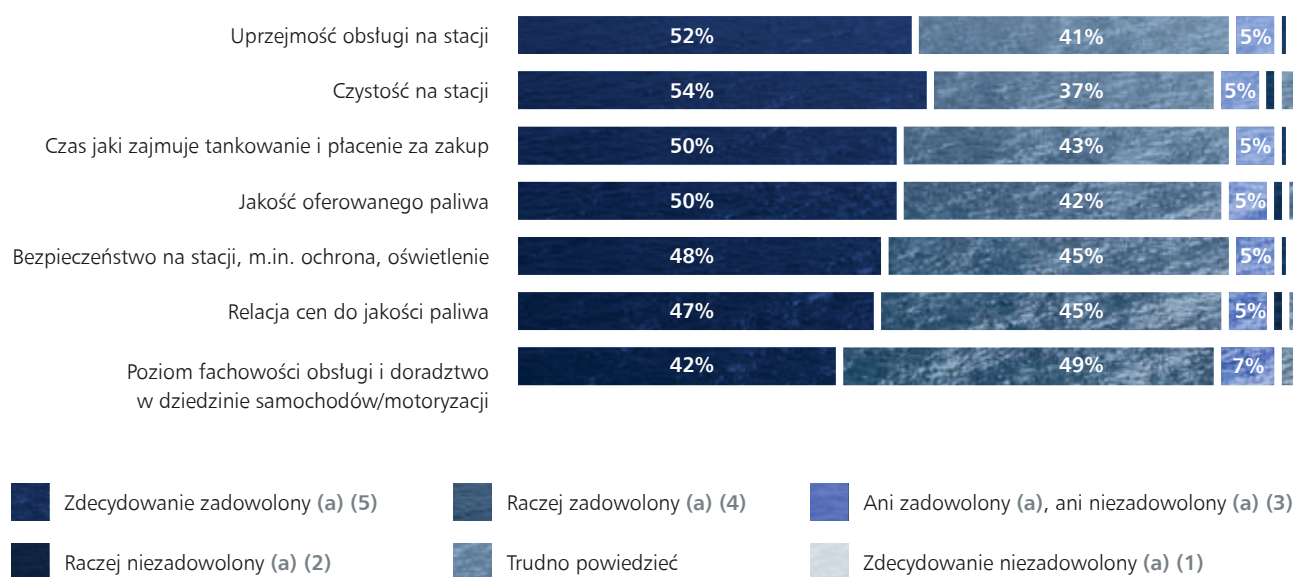


rakterze ogólnym, w tym jawne audyty standardów oraz badania typu „tajemniczy klient”.

Spółka LOTOS Paliwa organizuje cykliczne spotkania z agentami prowadzącymi stacje własne LOTOS. W 2007 r. odbyło się kilka spotkań tego typu zarówno lokalnych, jak i centralnych. W związku z faktem, że 2007 r. był okresem, w którym do systemu agentycznego przechodziły stacje prowadzone poprzednio w systemie stacji własnych przez własny personel, spo-

nerów (właścicieli stacji partnerskich). Spotkania Rady Programowej odbywają się raz na trzy miesiące.

Spółka LOTOS Paliwa organizuje regularne, coroczne konferencje, w których uczestniczą właściciele stacji patronackich. Przy okazji spotkań z właścicielami stacji organizowany jest szereg szkoleń i prezentacji, które mogą być wykorzystywane przez właścicieli stacji w dalszym prowadzeniu ich działalności w ramach sieci patronackiej LOTOS.



Badanie satysfakcji klientów z korzystania ze stacji LOTOS (Respondenci najczęściej korzystający ze stacji LOTOS, N=301, 2006 r., IQS Quant Group)

tkania te poświęcone były głównie tematom związanym z procesem transformacji. W sposób szczególny Spółka w 2007 r. zaangażowała się w dialog społeczny w kwestii zagwarantowania praw pracownikom przechodzącym z pracy w LOTOS Paliwa do pracy na stacjach partnerów biorących w dzierżawę stacje Spółki. Pracownicy LOTOS Paliwa są w stałym kontakcie z kontrahentami – właścicielami stacji partnerskich. Pomagają w prowadzeniu i usprawnieniu funkcjonowania stacji, służą radą i wsparciem. Organem umożliwiającym wspólne opiniowanie projektów obejmujących stacje partnerskie jest Rada Programowa. W skład Rady Programowej wchodzi pięciu przedstawicieli LOTOS Paliwa oraz pięciu przedstawicieli part-

Oprócz corocznych spotkań ze wszystkimi właścicielami stacji patronackich, przedstawiciele koncernu odbywają regularne wizyty bezpośrednio na stacjach. W czasie tych wizyt stacje są kontrolowane, sprawdzane są standardy obowiązujące na stacjach oraz poprawność realizacji zapisów umów patronackich. Omawiane są z właścicielami stacji bieżące sprawy związane z funkcjonowaniem obiektów.

W celu pozyskania opinii w określonych przypadkach partnerzy wypełniają anonimowe ankiety opiniujące i wprowadzające modyfikacje do przedstawionych tematów. Bardzo ważnym elementem w realizacji założeń społecznego dialogu jest obecność i aktyw-

ny udział reprezentantów Zarządu Spółki i dialog z zaproszonymi klientami zarówno na forum ogólnym, jak i indywidualnie. Trudności w prowadzeniu dialogu wynikają najczęściej z rozbieżnych stanowisk w odniesieniu do regulacji prawnych wyznaczanych dla sekto-

Znaczący przyrost liczby reklamacji związanych z jakością obsługi należy tłumaczyć tym, że w 2007 r. miał miejsce proces przechodzenia stacji własnych w system ajencji.



jak wypłata nagród jubileuszowych, wyższe odprawy emerytalno - rentowe, możliwość korzystania z opieki medycznej. Część osób podpisała ze Spółką umowy o dofinansowanie nauki, które będą dalej realizowane do momentu ukończenia studiów.

Pracownicy i ajenci otrzymują przez cały czas pomoc w zakresie informacji dotyczących zatrudnienia – wyjaśniania i interpretacji przepisów z zakresu prawa pracy, uprawnienia do nagród. Służby kadrowo - płacowe LOTOS Paliwa służą pomocą w wyjaśnianiu spraw najbardziej nurtujących pracowników, pomagamy w wyliczaniu stażów, kwoty nagród jubileuszowych.

Zarówno pracownicy, jak i ajenci nie zostali w procesie zmian pozostawieni sami sobie. Wszystkie służby w Spółce służą pomocą, aby system, w którym się znaleźli, działał skutecznie.

Przejście pracowników do nowego systemu nastąpiło na zasadach zgodnych z obowiązującym kodeksem pracy. Pracownicy, którzy weszli w system ajencyjny, otrzymali roczną gwarancję zachowania swoich dotychczasowych miejsc pracy, ale i po jego upływie nie powinni mieć powodów do zmartwień.

Dla usprawnienia komunikacji z pracownikami, LOTOS Paliwa uruchomiło specjalną infolinię dającą możliwość zadawania wszelkich pytań związanych z przejściem części stacji koncernu w system ajencyjny.

Utrzymaliśmy dla pracowników, którzy przeszli do nowego systemu, wszelkie dodatkowe świadczenia,

Hanka Krzyżańska

prezes Zarządu LOTOS Paliwa Sp. z o.o.

ra i niezależnych od Spółki, jak i elementów polityki handlowej, na które partnerzy działający w branży wykazują szczególną wrażliwość.

System reklamacji

Sieć stacji własnych

Wszelkie reklamacje klientów korzystających z sieci stacji własnych LOTOS trafiają do LOTOS Paliwa. Koordynacją procesu przyjmowania i rozpatrywania reklamacji zajmuje się Contact Center.

Sieć stacji partnerskich

Za reklamacje klientów mających uwagi co do jakości sprzedawanego paliwa lub obsługi odpowiada partner, ponieważ to on jest właścicielem stacji.

Sieć stacji patronackich

Reklamacje dotyczące stacji patronackich można podzielić na trzy zasadnicze grupy:

1. Reklamacje dotyczące ilości lub jakości sprzedawanych paliw.



Z uwagi na charakter umów patronackich oraz na to, że stacje patronackie prowadzone są przez odrębne podmioty gospodarcze, Spółka LOTOS Paliwa nie jest upoważniona do rozpatrywania reklamacji ilościowych i jakościowych paliw sprzedawanych przez właścicieli stacji patronackich. Zawsze jednak klient składający reklamację dotyczącą jakości lub ilości zakupionego na stacji patronackiej paliwa, może liczyć na pomoc Spółki w mediacjach pomiędzy nim a właścicielem stacji. Zawsze też w przypadku zgłoszenia reklamacji dotyczącej ja-

był obligatoryjny). W przypadku każdej reklamacji klientom udzielana była w formie pisemnej lub elektronicznej wyczerpująca informacja dotycząca zasad funkcjonowania kart rabatowych. W uzasadnionych przypadkach właściciel stacji wzywany był do podjęcia działań mających na celu usunięcie przyczyn, dla których klienci stacji składali reklamacje, np. umieszczenia wyraźniejszej informacji o braku honorowania kart rabatowych przy zakupach gazu LPG.

Rodzaj reklamacji	Liczba reklamacji na stacjach własnych	
	2006	2007
Jakość paliwa	34	37
Ilość wydanego paliwa	29	24
Jakość usługi i obsługi	27	64
Towary sklepowe	7	-
Razem:	97	125

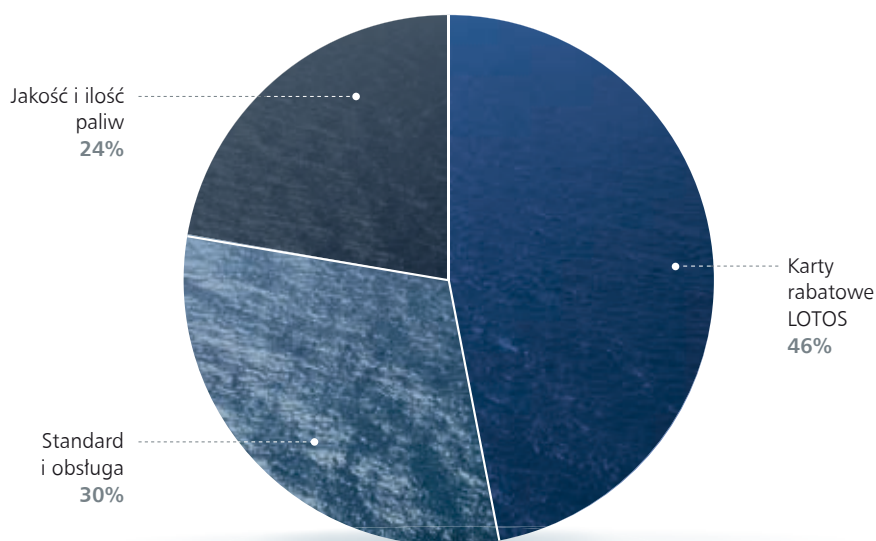
kości sprzedawanego paliwa, LOTOS Paliwa zleca dokonanie w trybie natychmiastowym dodatkowego badania jakościowego paliw sprzedawanych na stacji, której dotyczy zgłoszenie reklamacyjne. Klient informowany jest w formie pisemnej lub elektronicznej o wyniku przeprowadzonego badania laboratoryjnego.

2. Reklamacje dotyczące kart rabatowych LOTOS.

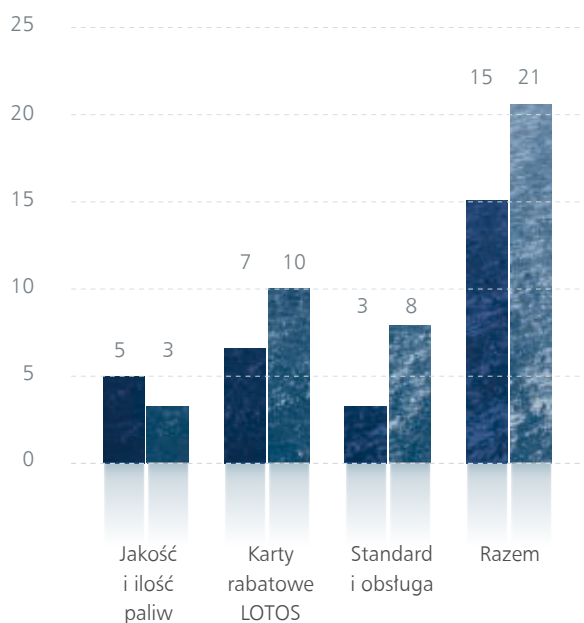
Do końca listopada 2007 r. na części stacji patronackich funkcjonowały karty rabatowe upoważniające do zakupów benzyn i oleju napędowego z rabatem 4 gr. Najczęściej wpływającymi reklamacjami dotyczącymi kart rabatowych były: wysokość rabatu udzielanego na gaz LPG (jego wysokość uzależniona jest wyłącznie od decyzji właściciela stacji) lub brak akceptacji kart rabatowych na stacji (w programie kart rabatowych uczestniczyły tylko wybrane stacje, program dla stacji patronackich nie

3. Reklamacje dotyczące jakości obsługi stacji.

W przypadkach wpłynięcia do LOTOS Paliwa reklamacji dotyczących standardu i jakości obsługi na stacjach patronackich, natychmiast podejmowane są działania mające na celu wyjaśnienie opisywanych przez klientów sytuacji. Właściciele stacji wzywani są do ustosunkowania się i wyjaśnienia opisywanych przez klientów zdarzeń. Opiekunowie stacji kontaktują się bezpośrednio z właścicielami stacji celem przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla ich pracowników z zakresu prawidłowej obsługi klienta. Po tego rodzaju interwencjach część właścicieli stacji we własnym zakresie prowadziła działania mające na celu wyjaśnienie spornych sytuacji. Jednocześnie w każdym przypadku klient składający reklamację otrzymywał pisemne przeprosiny za przykrą sytuację, jaka go spotkała oraz był informowany o prowadzonych działaniach mających na celu wyjaśnienie opisanej przez niego sytuacji.



Struktura zgłoszeń reklamacyjnych na stacjach patronackich – dane łączne za lata 2006 - 2007.



Liczba złożonych reklamacji na stacjach patronackich w poszczególnych grupach w latach 2006 - 2007.

Kwestie środowiskowe

Grupa LOTOS S.A., traktując ochronę środowiska naturalnego jako jeden z priorytetów wpisanych w misję przedsiębiorstwa, już na etapie planowania procesów inwestycyjnych wybiera wyłącznie technologie przyjazne środowisku, spełniające wymogi najlepszych dostępnych technik (tzw. BAT). Ich kryteria emisyjne,

wysoka efektywność energetyczna oraz wydajność procesów z założenia przyczyniają się do minimalizowania negatywnego wpływ działalności na środowisko. Spółka prowadzi również stały monitoring swojego oddziaływania na środowisko, a każda z planowanych inwestycji poprzedzana jest oceną niezależnych ekspertów dotyczącą zakładanych skutków dla środowiska projektowanych przedsięwzięć rozwojowych.

W ramach współpracy z władzami terenowymi Grupa LOTOS S.A. uczestniczy w postępowaniach administracyjnych dotyczących wydawania decyzji, pozwoleń i postanowień. Pracownicy koncernu biorą udział w spotkaniach i konferencjach dotyczących jakości środowiska w regionie, które są organizowane przez organy administracji rządowej i samorządowej. W czerwcu 2007 r. przedstawiciele Spółki brali czynny udział w konferencji poświęconej jakości powietrza w trójmiejskiej aglomeracji, prezentując dokonania koncernu w dziedzinie ograniczania emisji do powietrza i monitorowania stanu zanieczyszczeń.

Grupa LOTOS S.A. od 1998 r. uczestniczy w pracach Forum Lokalnej Agendy 21, które jest platformą dyskusji na temat najważniejszych zagadnień ochrony środowiska w Gdańsku. Lokalizacja koncernu powoduje, iż zwraca on szczególną uwagę na ekologię Morza Bałtyckiego. Jest to przyczyną, dla której w najbliższych latach rozwojowi logistyki morskiej towarzyszyć będą podejmowane przez Spółkę inicjatywy służące czystości zarówno samego Bałtyku, jak i nadmorskich plaż. Celem Grupy LOTOS S.A. jest zintegrowanie największych firm regionu Morza Bałtyckiego w działaniach na rzecz zachowania bogactwa jego fauny i flory. Służy temu m.in. współpraca koncernu z instytutami naukowymi i ośrodkami badawczymi specjalizującymi się w tej problematyce.

Mieszkańcy okolic rafinerii i samorząd lokalny

Grupa LOTOS S.A. w zakresie realizowanych działań podejmuje dialog z interesariuszami, na rzecz których aktywnie współdziała, jak też z innymi organizacjami działającymi na rzecz społeczeństwa. W 2007 r. zorganizowane zostało w ramach zachowania dobrosąsiedzkich relacji spotkanie dla mieszkańców jednej z sąsiadujących z gdańską rafinerią gmin (gmina Pruszcz Gdański, miejscowość Przejazdowo) celem przedstawienia wpływu oddziaływania zakładu na środowisko. Podczas spotkania zaprezentowano i omówiono Raport Środowiskowy koncernu za 2006 r. Przedstawiciele Spółki przedstawili mieszkańcom plany dotyczące rozwoju Grupy LOTOS S.A. związane

z realizacją Programu 10+. Podczas spotkania zgłoszone zostały oczekiwania mieszkańców wobec Spółki w sprawach, w których koncern mógłby wesprzeć inicjatywy podejmowane przez mieszkańców i władze gminne. Wspólnie z władzami gminy ustalono priorytety i możliwości zaangażowania koncernu. Podczas kolejnego spotkania z mieszkańcami potwierdzono wolę współpracy – konkretne działania będą realizowane w 2008 r.

Spółka zamierza uczestniczyć w spotkaniach na terenie gminy Pruszcz Gdański przynajmniej raz w roku. Grupa LOTOS S.A. planuje również spotkania z mieszkańcami innych dzielnic sąsiadujących bezpośrednio ze Spółką, w celu przedstawienia planów rozwojowych przedsiębiorstwa i woli współpracy ze społecznością lokalną. Planowane jest nawiązanie kontaktu z przedstawicielami lokalnego samorządu.

Spółka w ramach prowadzonych działań na rzecz społeczności lokalnych spotyka się z przedstawicielami instytucji, które funkcjonują na terenach przyległych do koncernu w celu poznania istniejących oczekiwań. Nie są to jednak spotkania cykliczne. Działania podejmowane przez Grupę LOTOS S.A. w dziedzinie aktywności prospołecznej w dużej mierze są odpowiedzią na zgłaszane zapotrzebowanie, jednak koncern dąży do zmiany tego stanu i w większym stopniu podejmowania działań w sposób proaktywny.

Godny polecenia innym przedsiębiorcom przykład inicjatywy świadczącej o partnerskich relacjach z samorządem na szczeblu regionalnym, stanowi funkcjonujący od 2006 r. „Projekt Pomorze”, w ramach którego Spółka współpracuje z władzami województwa pomorskiego w zakresie rozwoju regionu poprzez realizację wspólnych przedsięwzięć o charakterze gospodarczym oraz przez podejmowanie inicjatyw promujących województwo.



Nazwa „Projekt Pomorze” to naturalne skojarzenie i nazwanie wszelkich działań Grupy LOTOS w zakresie biznesowym, promocyjnym, wizerunkowym i medialnym, zmierzających do podkreślenia roli, jaką odgrywa firma w regionie Morza Bałtyckiego. Już od ponad 30 lat jesteśmy na stałe wpisani w gospodarczy krajobraz Trójmiasta i Wybrzeża. W pełni wykorzystujemy atrybuty naszej nadmorskiej lokalizacji, a realizując ambitną strategię ekspansji zamierzamy być motorem dynamicznego rozwoju naszego regionu.

Podstawą „Projektu Pomorze” w działaniach Grupy LOTOS jest skuteczna realizacja strategii biznesowej do 2012 r. Szczególne zainteresowanie budzi nasza aktywność w obszarze poszukiwawczo – wydobyw-

czym. Strategia przewiduje także sprostanie wysokim wymagom rynkowym i ekologicznym. Dzięki realizacji strategicznego Programu 10+ przerób ropy wzrośnie do 10,5 mln ton rocznie. Ten wzrost oznaczać będzie zwiększenie efektywności ekonomicznej Grupy LOTOS, większą aktywność handlową i wzmocnienie jej pozycji wśród rafinerii europejskich. Ale nie tylko – to również nowe miejsca pracy oraz możliwość współpracy z firmami działającymi w naszym regionie. Jesteśmy przekonani, że dalsza ekspansja biznesowa koncernu w regionie – wynikająca ze wspomnianej strategii – oznaczać będzie sukces nie tylko samej Grupy LOTOS, ale także trójmiejskiej metropolii i całego Pomorza. Partnerska współpraca naszej Spółki ze środowiskiem lokalnych i regionalnych władz samorządowych była i jest niezbędna, aby wspólnie wyznaczać cele, pracować dla wspólnego dobra i dostrzegać korzyści, jakie z niej płyną. Będziemy działać na rzecz integracji środowisk Pomorza.

Jesteśmy firmą odpowiedzialną. Jako największa firma w regionie chcemy, w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, dzielić się swoim sukcesem, wspierać cenne inicjatywy dla dobra otoczenia. Dlatego w styczniu 2007 r. podpisaliśmy porozumienie z prezydentami Trójmiasta, a także wojewodą i marszałkiem województwa, celem stworzenia platformy porozumienia na rzecz gospodarczego, społecznego i kulturalnego rozwoju Trójmiasta oraz Pomorza. Wspólnie zobowiązaliśmy się do promowania metropolii i regionu w Polsce i Unii Europejskiej.

Dynamiczny rozwój firmy, coraz bardziej koncentrujący się na ekspansji międzynarodowej zwłaszcza w obszarze poszukiwawczo-wydobywczym i rynkowym, wymusza na nas działania, mające na celu zakomunikowanie otoczeniu głównych obszarów naszych zainteresowań na najbliższe lata. W ramach „Projektu Pomorze” staramy się przekazywać główne kierunki naszego rozwoju gronu odbiorców, dla których informacje te stanowią element impulsu do wyjścia naprzeciw naszym potrzebom i oczekiwaniom. Wiedza z zakresu strategicznych projektów powinna być inspiracją i po części wyznacznikiem działań innych firm regionu.

Wspólnie wypracowane inicjatywy powodują jakże istotny efekt synergii z korzyścią dla każdej ze stron i dla Regionu. Przykładem takich działań może być projekt polegający na pogłębieniu i udrożnieniu toru wodnego Motławy w sąsiedztwie rafinerii, tzw. „Projekt Martwa Wisła”, który z jednej strony pozwoli Grupie LOTOS na przewóz produktów drogą morską, a z drugiej przyniesie korzyść dla portu w Gdańsku, przyczyni się do rozwoju żeglugi w aspekcie handlowym i turystycznym. Innym projektem, który będzie nabierał znaczenia w najbliższym czasie są przygotowania do organizacji Mistrzostw Europy w piłce nożnej w Gdańsku w ramach Euro 2012.

Jowita Twardowska

dyrektor Biura Zarządu Grupy LOTOS S.A., koordynator „Projektu Pomorze”

Rynek kapitałowy

Spotkania z interesariuszami reprezentującymi rynek kapitałowy, tj. analitykami oraz przedstawicielami in-

westorów odbywają się ok. 70 razy w roku. Głównym tematem spotkań jest prezentacja Grupy Kapitałowej LOTOS, strategii jej rozwoju oraz osiągniętych wyników finansowych.



Do podstawowych narzędzi stosowanych przez koncern w komunikacji z rynkiem kapitałowym należą:

spotkania indywidualne („one-on-one”),

uczestnictwo w konferencjach dla analityków i inwestorów,

roadshows,

telekonferencje i wideokonferencje,

strona internetowa poświęcona relacjom inwestorskim (www.ir.grupalotos.pl),

coroczny Dzień Otwarty dla Analityków i Inwestorów w Grupie LOTOS S.A.,

publikowanie sprawozdań finansowych oraz istotnych informacji na temat Spółki i Grupy Kapitałowej,

stały kontakt telefoniczny oraz e-mailowy z uczestnikami rynku kapitałowego.

Badania i rozwój

Grupa Kapitałowa LOTOS prowadzi własną działalność o charakterze naukowo – badawczym wspieraną licznymi przykładami efektywnej współpracy z:

krajowymi branżowymi instytutami naukowymi w zakresie nowych technologii produktowych, procesowych i zarządzania,

krajowymi uczelniami technicznymi w zakresie badań, modernizacji procesów, pomocy w kształceniu studentów poprzez praktyki, staże, działalność dydaktyczną i dzielenie się posiadaną wiedzą,

wiodącymi zagranicznymi ośrodkami badawczymi w zakresie przetwórstwa ropy, nowych technologii procesów przemysłowych, trendów rozwojowych, w poszczególnych segmentach produktowych w celu bieżącego monitorowania postępu i wdrażania nowych standardów.

Przedstawiciele koncernu systematycznie uczestniczą w międzynarodowych konferencjach naukowo - technicznych, branżowych kongresach w zakresie przetwórstwa ropy i ochrony środowiska. Grupa LOTOS S.A. organizuje ponadto spotkania szkoleniowe dla klientów krajowych i zagranicznych, podczas których przedsta-

wiane są trendy rozwojowe, przekazywane informacje dotyczące stosowanych procesów produkcyjnych oraz sposobu potwierdzania i certyfikowania jakości oferowanych produktów. Praktykowane są również bezpośrednie spotkania z klientami w celu umożliwienia im zapoznania z procesami technologicznymi, procedurami dotyczącymi produkcji i potwierdzenia jakości produktów.

Pracownicy

W Grupie LOTOS S.A. funkcjonuje Rada Pracowników oraz zakładowe organizacje związkowe. Szerzej temat ten zaprezentowano w rozdziale poświęconym społecznym aspektom działalności. Poza dialogiem, jaki pracodawca prowadzi z reprezentacją pracowników skupioną we wspomnianych podmiotach i organizacjach, w Spółce zapewniono wszystkim zainteresowanym bieżący dostęp do informacji o firmie poprzez rozbudowane kanały i narzędzia komunikacji wewnętrznej, tj.:

serwis intranetowy,

miesięcznik firmowy,

regularne spotkania pracowników z kadrą kierowniczą,

radiowęzeł zakładowy emitujący komunikaty i audycje informacyjne,

spotkania i imprezy, w tym dni otwarte, imprezy integracyjne i turnieje sportowe.

W procesie komunikacji strategii biznesowej oraz zmian organizacyjnych wykorzystywane są specjalnie w tym celu zainicjowane projekty, tj.:

w intranecie:

- specjalny serwis poświęcony komunikacji strategii do 2012 r. złożony z: aktualności, wywiadów, programu pytań i odpowiedzi,
- wywiady i informacje dotyczące zmian organizacyjnych, schematy obrazujące zmiany strukturalne,

w gazecie firmowej:

- specjalne działy tematyczne prezentujące stan prac nad programem inwestycyjnym, „zielona

strona” ukazująca zaangażowanie koncernu w ochronę środowiska,

- wywiady i informacje na temat realizacji strategii, programów rozwojowych Grupy Kapitałowej.

Rozwojowi dwukierunkowego modelu komunikacji służy efektywne wykorzystanie dostępnych w organizacji interaktywnych narzędzi komunikacji wewnętrznej, takich jak m.in. skrzynka kontaktowa oraz akcje z cyklu „zadaj pytanie” w intranecie.

Spółka stara się regularnie pozyskiwać opinie pracowników oraz badać ich oczekiwania względem pracodawcy. Stosowane w tym celu są następujące metody:

audyt komunikacyjny,

sondy tematyczne w intranecie,

statystyki korzystania z poszczególnych działów intranetu,

sondy ankietowe,

informacje zwrotne od pracowników dotyczące konkretnego wydarzenia prezentowanego na łamach gazety firmowej.

Koncern ma też doświadczenie w prowadzeniu kampanii informacyjnych adresowanych do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej.

Komunikacja strategii

W 2006 r. Grupa LOTOS S.A. przyjęła nową strategię biznesową koncernu. Zarząd Spółki podjął decyzję o rozpoczęciu kompleksowego projektu mającego za zadanie dotarcie z informacją o celach strategicznych Grupy Kapitałowej LOTOS do wszystkich pracowników, tj. 5,6 tys. osób. Głównym sposobem komunikacji były bezpośrednie spotkania, w których brali udział, poza prezesem Zarządu Grupy LOTOS S.A. Pawłem Olechnowiczem, również prezesi 15 największych spółek zależnych. W sumie jesienią 2006 r. zorganizowano 135 spotkań, realizowanych wg szczegółowego scenariusza, który przewidywał również anonimową ankietę, umożliwiającą szybkie pozyskanie informacji zwrotnych. Celem przedsięwzięcia było pozyskanie zrozumienia i akceptacji pracowników dla nowej strategii koncernu i udzielenie odpowiedzi na pytania

związane z planowanymi zmianami. Zwrot wypełnionych ankiet osiągnął wysoki poziom 80 proc.

Istotą projektu było przekazanie zatrudnionym informacji na temat nowej strategii, w tym wskazanie, jaką rolę w jej realizacji spełnią pracownicy na poszczególnych stanowiskach. Co szczególnie istotne, kluczowym zadaniem było rozpoczęcie poprzez ten projekt procesu zmian w dotychczasowym modelu komunikacji wewnętrznej, tj. wsparcie budowy systemu dwukierunkowego, nastawionego na interakcję i otwartego na potrzeby informacyjne różnych grup zawodowych.

Projekt stanowi przykład dobrej praktyki z dziedziny społecznej odpowiedzialności pracodawcy poprzez dobrowolne zobowiązanie się do bieżącego informowania wszystkich pracowników o zmianach w strategii. Przedsięwzięcie zostało uznane przez ekspertów za najlepszą kampanię komunikacji wewnętrznej 2006 r., czego efektem jest nagroda „Złoty Spinacz 2007” przyznana przez Związek Firm Public Relations w konkursie, który ma na celu podnoszenie standardów i zwiększanie profesjonalizmu komunikacji, poprzez promowanie najlepszych projektów realizowanych w kraju.



Prezes Zarządu Grupy LOTOS S.A. Paweł Olechnowicz brał udział we wszystkich spotkaniach prezentujących nową strategię firmy pracownikom.

Członkostwo w organizacjach [3.15]

Grupa LOTOS S.A. jest członkiem następujących krajowych i międzynarodowych organizacji:

Organizacje branżowe:

Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazownictwa,

Polska Organizacja Przemysłu i Handlu Naftowego,

CONservation of Clean Air and Water in Europe (CONCAWE),

Word Petroleum Council – Polish National Committee,

Instytut Paliw i Energii Odnawialnej.

Organizacje biznesowe:

Business Centre Club,

Gdański Klub Biznesu,

Polskie Forum Akademicko – Gospodarcze,

European League for Economic Cooperation / Liga Europejskiej Współpracy Gospodarczej – Sekcja Polska.

Organizacje specjalistyczne:

Konfederacja Pracodawców Polskich,

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych,

Klub Polskie Forum ISO 14000,

Klub Polskie Forum ISO 9000,

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne,

Polska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa,

Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

Programy wspomagające zarządzanie [3.19-3.20]

Kierowanie każdą organizacją tak, by jej działanie przynosiło sukces, wymaga zarządzania nią w sposób systematyczny, efektywny, ukierunkowany na osiągnięcie zamierzonego celu. Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ) stanowi integralną część ogólnego systemu zarządzania Grupą Kapitałową LOTOS. Został on zaprojektowany jako narzędzie do ciągłego doskonalenia skuteczności i efektywności funkcjonowania całej organizacji.

Wdrożony i certyfikowany przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji Zintegrowany System Zarządzania oparty jest o wymagania następujących norm:

PN-EN ISO 9001: 2001 Systemy zarządzania jakością,

PN-EN ISO 14001: 2005 Systemy zarządzania środowiskowego,

PN-N-18001:2004 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pierwszym elementem składowym ZSZ jest system zarządzania jakością, którego głównym zadaniem jest wykazanie zdolności do ciągłego dostarczania wyrobu spełniającego wymagania klienta oraz zwiększanie zadowolenia klienta przez skuteczne stosowanie systemu, łącznie z procesami dotyczącymi ciągłego jego doskonalenia.

Drugi element ZSZ związany jest z działalnością środowiskową. Dbłość o środowisko naturalne to dla spółek Grupy Kapitałowej LOTOS jeden z najważniejszych elementów strategii rozwoju. Technologie, które stosowane są w Grupie dziś i te planowane w przyszłości, wychodzą naprzeciw wymaganiom ekologicznym krajowym i międzynarodowym. Wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego podyktowane jest ciągłą troską o otoczenie. Jego podstawowym zadaniem jest wspomaganie działań związanych z ochroną środowiska i zapobieganiem zanieczyszczeniom w sposób wyważony z potrzebami społeczno - ekonomicznymi.

Wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), w którym wyraźnie zaznaczona jest kwestia współudziału pracowników w tworzeniu i funkcjonowaniu systemu, zobowiązuje do podejmowania systematycznych działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy. Wynika to przede wszystkim z faktu, że właściwe zarządzanie jest najskuteczniejszym sposobem zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu BHP, pożądanego zarówno ze względu na konieczność przestrzegania przepisów prawnych obowiązujących w tej dziedzinie oraz oczekiwania społeczne, jak i na możliwość uzyskania pozytywnych efektów ekonomicznych dla organizacji i całego kraju.

W 2003 r. Grupa LOTOS S.A. jako pierwsze przedsiębiorstwo w branży chemicznej, a druga firma w Polsce uzyskała certyfikat Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

W czerwcu 2007 r. Spółka przeszła pomyślnie audit recertyfikujący ZSZ (odnawiający), tj. audit, którego celem jest ocena zgodności systemu zarządzania z wymaganiami norm. Audit recertyfikujący wykonywany jest co trzy lata od momentu otrzymania certyfikatu, w celu przedłużenia okresu jego ważności oraz wydania nowego certyfikatu.



Obecnie w ośmiu spółkach Grupy Kapitałowej: LOTOS Asfalt, LOTOS Gaz, LOTOS Lab, LOTOS Kolej, LOTOS Parafiny, LOTOS Ochrona, LOTOS Straż

i LOTOS Serwis jest wdrożony i certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania we wszystkich posiadanych przez spółki oddziałach, zaś w LOTOS Oil oraz LOTOS Paliwa certyfikowany jest system zarządzania jakością. LOTOS Asfalt ma także certyfikat dowodzący zgodności prowadzonych działań w zakresie produkcji asfaltów z wymaganiami Zakładowej Kontroli Produkcji. Dodatkowo LOTOS Lab posiada akredytację Polskiego Centrum Akredytacji zgodną z normą PN-EN ISO / IEC 17025:2005 w oddziałach w Gdańsku i Czechowicach.

W Grupie Kapitałowej trwają prace nad wdrożeniem kilku nowych projektów dotyczących systemów zarządzania.

Pierwszym z nich jest System Zarządzania Ryzykiem Biznesowym (Enterprise Risk Management – ERM). Jego celem jest zapewnienie świadomości zagrożeń dla realizacji celów strategicznych, uzupełnienie listy priorytetów o działania ograniczające kluczowe zagrożenia oraz wdrożenie i monitorowanie tych działań. Skuteczne zarządzanie ryzykiem biznesowym pozwala na przygotowanie Spółki na sytuacje niepożądane i realizację działań w warunkach kryzysowych, podejmowanie decyzji na podstawie pełniejszej informacji, a także zapewnia ramy dla systemu kontroli wewnętrznej oraz polepsza relacje z interesariuszami.

Dodatkowo z uwagi na fakt, iż w obecnych czasach informacja nabiera coraz większego znaczenia w porównaniu do pozostałych, materialnych składników majątku firmy, Spółka rozpoczęła - w celu ochrony swych zasobów informacyjnych - proces wdrażania Systemu Bezpieczeństwa Informacji opartego o normę ISO 27001:2005. Wdrożenie tego systemu zapewnia wiarygodność, zaufanie, pewność, zwiększenie konkurencyjności, oszczędność nakładów oraz zapewnienie ciągłości funkcjonowania.

W Grupie LOTOS S.A. trwają także prace nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością na zgodność z wymaganiami publikacji normalizacyjnej NATO AQAP 2110 „Wymagania NATO dotyczące zapewnienia jakości w projektowaniu, pracach rozwojowych i produkcji”. AQAP 2110 nakłada na organizację

szczegółowe wymagania w zakresie zapewnienia produkcji i dostarczania produktów dla instytucji wojskowych. Uwzględnia odpowiedzialność wszystkich zaangażowanych stron za jakość wyrobu, co ma zapewnić dostarczenie na potrzeby wojska wyrobów bezpiecznych, niezawodnych i materiał oszczędnych. Wymagania systemu są oparte o strukturę normy ISO 9001 i zawierają dodatkowe specyficzne wymagania NATO.

W celu wsparcia wdrożonych systemów zarządzania w Grupie Kapitałowej LOTOS wykorzystywane są róż-

ne narzędzia informatyczne. **Zintegrowany System Informatyczny mySAP.com** wspomaga realizację poszczególnych procesów biznesowych w spółkach Grupy, tym samym zapewnia skuteczność i elastyczność zarządzania. System SAP zapewnia pełne spektrum rozwiązań informatycznych wspierających m. in. takie procesy jak: handel, finanse, a także pozwala optymalizować współpracę z partnerami i klientami.



Wdrożone w LOTOS Asphalt i certyfikowane w 2006 r. Systemy Zintegrowanego Zarządzania oraz Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) usystematyzowały oraz ujednoliciły postępowanie między innymi podczas kontroli jakości produkowanych asfaltów w różnych wydziałach produkcyjnych. Kontrola odbywa się na wielu etapach produkcji, począwszy od przyjęcia surowców, a kończąc na ekspedycji wyrobów. Stosowane procedury badawcze i postępowania z wyrobem niezgodnym, pozwalają maksymalnie eliminować ryzyko dostarczenia klientowi asfaltu niespełniającego kryteriów zamówienia.

Wyzwanie stojące przed naszą Spółką w kolejnych latach to certyfikacja systemu Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) na zgodność z przewidzianymi do wdrożenia od 2009 r. europejskimi normami zharmonizowanymi na asfalty stosowane w budownictwie. Harmonizacja norm na wyroby budowlane ma na celu ujednolicenie wymagań, metod badawczych, systemów oceny wyrobów w całej Unii Europejskiej, co wpłynie na usunięcie blokad w sprzedaży asfaltów w krajach UE, które wynikają z obowiązujących w każdym z państw odrębnych specyfikacji technicznych dla asfaltów drogowych.

LOTOS Asphalt jest otwarty na wszelkie sugestie i uwagi dotyczące jakości wytwarzanych przez nas produktów i wykonywanych usług. W procesie reklamacji uznawane jest każde zgłoszenie klienta dotyczące niezgodności jakości z przyjętymi wymaganiami, bez względu na formę, w jakiej zostało przekazane. W 2006 r. przyjęto 29 reklamacji, z których uznano 10, zaś w 2007 r. z przyjętych 20 reklamacji uznanych zostało 6. Jesteśmy przekonani, że stosowanie certyfikowanych systemów zarządzania i produkcji przyczyni się do systematycznego ograniczania niezgodności procesów z przyjętymi wymogami i normami.

Podkreślić należy, że LOTOS Asphalt jednocześnie ściśle współpracuje z Polskim Stowarzyszeniem Wykonawców Nawierzchni Asfaltowych oraz Ogólnopolską Izbą Gospodarczą Drogownictwa w celu propagowania nowoczesnych rozwiązań w zakresie technologii asfaltowych w nawierzchniach drogowych, inicjowania i uzgadniania działań normalizacyjnych w zakresie asfaltów oraz propagowania najlepszych rozwiązań w zakresie ochrony zdrowia pracowników przedsiębiorstw drogowych. Oprócz tego współpracujemy z ośrodkami naukowymi i instytucjami badawczymi poprzez wspomaganie prac badawczych służących poprawie jakości nawierzchni asfaltowych.

Krzysztof Brygała
prezes Zarządu LOTOS Asphalt Sp. z o.o.



W kierunku
wzrostu wartości
i bezpieczeństwa

POLITYKA ZINTEGROWANEGO SYSTEMU ZARZĄDZANIA GRUPY LOTOS S.A.

Misja

Misją Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A. jest innowacyjny rozwój w obszarze wydobycia, przerobu ropy naftowej i dystrybucji produktów o najwyższych standardach jakości; realizowany w sposób przyjazny dla środowiska, zgodny z polityką bezpieczeństwa energetycznego, dający pełną satysfakcję klientom, zapewniający stałe doskonalenie i wykorzystanie potencjału pracowników.

Stawiamy sobie następujące cele:

- zapewnienie bezpiecznego funkcjonowania organizacji
- rozwój technologiczny w zakresie zmieniających się wymogów jakościowych i ekologicznych rynku krajowego i europejskiego
- zwiększenie efektywności ekonomicznej i wzmocnienie pozycji wśród rafinerii europejskich
- konsekwentne dążenie do wzmocnienia naszej pozycji w obszarze wydobywczym
- rozwój działalności w basenie Morza Bałtyckiego
- wzrost udziału w rynku detalicznym i hurtowym paliw
- doskonalenie standardów w obszarze jakości obsługi klienta

Powyższe cele realizujemy poprzez:

- spełnienie wymagań Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz ciągłe doskonalenie jego skuteczności
- ujednolicone i wystandaryzowane zasady postępowania zgodne z uregulowaniami prawnymi
- koncentrację na procesach tworzących wartość w ramach core business Grupy LOTOS S.A.
- ograniczenie szkodliwego wpływu na środowisko
- zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym
- rozwój zawodowy i doskonalenie umiejętności osób obecnie zatrudnionych, jak i pozyskiwanie nowych pracowników o ważnych dla nas kompetencjach
- ciągłe doskonalenie oraz stałą poprawę we wszystkich obszarach działalności

Zobowiązujemy się do zapewnienia zasobów i środków niezbędnych do pełnego wdrożenia niniejszej polityki i zaangażowania pracowników w jej realizację.

Paweł Olechnowicz
Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny
Grupa LOTOS S.A.

Gdańsk, 24.10.2007
wydanie 3



W Grupie Kapitałowej LOTOS funkcjonuje ponadto **Portal Zintegrowanego Systemu Zarządzania**. Służy on sprawnemu rozpowszechnianiu i łatwemu dostępowi do obowiązującej dokumentacji. Zamieszczane są w nim wszelkie dokumenty, do których dostęp mają pracownicy Grupy zgodnie z nadanymi uprawnieniami. Funkcjonalność Portalu ZSZ jest stale udoskonalana i poszerzana o nowe aplikacje.

Wszystkie opisane powyżej prace w efekcie końcowym zmierzają do budowy silnej organizacji, opartej o procesy biznesowe i wspieranej przez Zintegrowany System Zarządzania.

Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania przynosi Grupie liczne korzyści:

prorowadzenie działań umożliwiających poprawę organizacji pracy, zmianę w postępowaniu i mentalności pracowników,

udoskonalanie przepływu informacji poprzez ustalenie zasad, kanałów i danych, jakie mają być komunikowane,

zwiększanie zaangażowania pracowników w proces doskonalenia,

podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia, spotkania i grupy projektowe,

monitorowanie działań związanych z realizacją celów, zadań i programów ZSZ,

zwiększanie skuteczności i efektywności organizacji w osiągnięciu celów,

prorowadzenie działań w kierunku zwiększania zdolności organizacji i jej dostawców do tworzenia wartości dodanej poprzez wzajemne korzystne powiązania,

badanie skuteczności i efektywności działań poprzez audyty ZSZ,

wprowadzanie wspomagających narzędzi informatycznych do zarządzania dokumentacją, auditami, niezgodnościami i działaniami korygującymi i zapobiegawczymi oraz ryzykiem zawodowym w ramach całej Grupy Kapitałowej,

prorowadzenie ekologicznych działań Grupy na rzecz ochrony środowiska,

sprzysianie rozwojowi i uczestniczenie w rozwiązywaniu zagadnień środowiskowych,

wdrażanie zasad monitorowania i oceny efektów działalności środowiskowej,

uaktywnianie działalności Spółki na rzecz BHP poparte przez kierownictwo,

wprowadzanie skutecznych działań w wyniku zidentyfikowanych zdarzeń potencjalnie wypadkowych,

inicjowanie i / lub wdrażanie działań doskonalących powodujących:

- mniejsze zużycie surowców, energii i materiałów,
- redukcję zanieczyszczeń i odpadów oraz kosztów ich utylizacji,
- zmniejszenie opłat za korzystanie ze środowiska,
- lepszą współpracę z organami administracji publicznej i społeczeństwem,
- efektywniejsze planowanie środków finansowych,
- wzrost bezpieczeństwa pracy,
- zmniejszenie ryzyka zawodowego,
- mniejszą liczbę wypadków, chorób zawodowych oraz ograniczenie stopnia narażenia pracowników na czynniki szkodliwe.



Charakterystyczna siedziba Grupy LOTOS S.A. oraz teren inwestycji Programu 10+ stały się wizytówką rozwoju gdańskiej aglomeracji.

Audity Zintegrowanego Systemu Zarządzania

W ramach działań doskonalących funkcjonowanie systemu ZSZ w 2007 r. przeprowadzono cykl szkoleń dla auditorów wewnętrznych ZSZ wspartych przez Europejski Fundusz Specjalny. Dodatkowo w ramach Akademii LOTOS (szerzej mowa na ten temat w rozdziale „Szkolenie i kształcenie”) rozpoczęła funkcjonowanie tzw. Szkoła Auditorów w Grupie Kapitałowej LOTOS. Jej celem jest przygotowanie odpowiednio wyszkolonych, doświadczonych auditorów, którzy będą przeprowadzali audyty w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej w oparciu o najwyższe, jednolite standardy korporacyjne. Ze względu na nowe przedsięwzię-

cia biznesowe oraz potrzebę stosowania jednolitych standardów w Grupie, niezbędne jest przygotowanie pracowników mogących przeprowadzać skuteczne i efektywne audyty, dające zunifikowane wyniki we wszystkich obszarach organizacji.

W Grupie Kapitałowej LOTOS prowadzi się liczne audyty, mające na celu zweryfikowanie tego, czy ZSZ jest skutecznie wdrożony i utrzymywany oraz czy odpowiada zaplanowanym działaniom i wymaganiom normy. Audyty są planowane z uwzględnieniem statusu i ważności działań lub obszarów oraz wyników poprzednich auditów. Wyniki auditów prezentowane są podczas przeglądów zarządzania i służą doskonaleniu systemów zarządzania.

Audyty przeprowadzone w Grupie Kapitałowej Grupy LOTOS w latach 2006-2007

Rodzaj auditu	2006	2007
Audyty w Grupie LOTOS S.A.	14	37
Audyty korporacyjne w spółkach zależnych Grupy Kapitałowej	5	15
Audyty dostawców – firm realizujących prace dla Grupy LOTOS S.A.	15	6
Liczba zaangażowanych auditorów	21	22
	132 audito/dni	142 audito/dni

Świadomość wymagań klienta

Satysfakcja klientów i ostatecznych użytkowników wyrobu uzależniona jest od zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań. Jednym z celów wdrożenia ZSZ w Grupie Kapitałowej LOTOS jest rozpowszechnianie w organizacji świadomości jak ważne jest spełnianie wymagań klienta. Realizowane jest to głównie podczas wielu szkoleń. W ramach Programu adaptacyjnego dla nowo zatrudnionych pracowników Grupy LOTOS S.A. (szerzej na ten temat w rozdziale „Szkolenie i kształcenie”) przedstawiana jest koncepcja i wymagania Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w tym znaczenie skutecznego funkcjonowania systemu w celu zwiększania zadowolenia klienta. Podczas szkoleń dla pracowników awansowanych na stanowiska kierownicze prezentowane są zaś szczególne zadania

i zakres odpowiedzialności kierowników. Zadaniem każdego z nich jest uświadamianie podwładnych o znaczeniu spełniania wymagań klientów zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych w organizacji.

Ponadto Spółka LOTOS Paliwa organizuje dla pracowników stacji paliw szczegółowe szkolenia z obsługi klienta. W 2007 r. zakończono pierwszy cykl szkoleń, w których udział wzięli pracownicy wszystkich stacji. **Doskonalenie standardów jakości obsługi klienta jest jednym z głównych celów Grupy Kapitałowej LOTOS.** Zobowiązania w tym zakresie zostały odzwierciedlone m. in. w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Grupy LOTOS S.A. Polityka ZSZ jest publicznie dostępna – np. w serwisach internetowych Grupy - a wszyscy pracownicy zostali zapoznani z jej treścią.



Wdrożony i certyfikowany w przedsiębiorstwie Zintegrowany System Zarządzania jest dla klientów gwarancją dbałości o jakość naszych produktów i usług, dla otoczenia zaś dowodem troski o środowisko, a dla pracowników zapewnieniem bezpieczeństwa pracy.

Ponadto w celu ujednolicenia standardów zarządczych w Grupie Kapitałowej Grupy LOTOS, poza obowiązującą dokumentacją w formie procedur, instrukcji i innych aktów wewnętrznych, opracowano trzy ważne dokumenty odnoszące się bezpośrednio do sfery postępowania zatrudnionych, tj.: Dekalog Korporacyjny, Kodeks postępowania pracow-

nika oraz Kodeks menedżera.

Dekalog korporacyjny odzwierciedla zasady zarządzania, które odnoszą się m.in. do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, promocji efektywnej komunikacji, zaangażowania pracowników oraz partnerskich relacji, optymalizacji zatrudnienia w ramach Grupy Kapitałowej z zachowaniem miejsc pracy czy dążenia do ciągłego rozwoju.

W Kodeksie postępowania pracownika Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS przedstawione zostały natomiast zasady postępowania w relacjach z klientami i partnerami handlowymi, zasady uczciwości i etyki zawodowej oraz relacji między współpracownikami.

W Kodeksie menedżera Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS znalazły odzwierciedlenie wymagane od menedżera umiejętności i pożądane cechy. Zgodnie z Kodeksem działa on w zgodzie z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami, przestrzega prawa, nie nadużywa swoich wpływów, prezentuje postawę, która jest wzorem dla pracownika, jego zachowanie charakteryzuje się lojalnością i uczciwością, przyjmuje odpowiedzialność za podejmowane decyzje i efekty działania zespołu oraz respektuje potrzeby swoich pracowników.

Mamy świadomość, że w obecnych czasach posiadanie certyfikowanego systemu zarządzania oraz stosowanie wysokich standardów postępowania w sferze etyki biznesu, jakości procesu produkcji i produktów oraz dbałości o środowisko naturalne i bezpieczeństwo pracy staje się coraz częściej warunkiem nawiązania i prowadzenia współpracy z klientami i kontrahentami.

Halina Stasiewicz

dyrektor Biura Zarządzania Procesami, pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Grupie LOTOS S.A.

Innowacyjność i konkurencyjność [2.7]

Zgodnie z misją Grupy LOTOS S.A. wszystkie podejmowane przez koncern działania technologiczne oraz naukowo – badawcze skierowane są na unowocześnianie procesów produkcyjnych, ciągły rozwój produktów pod kątem najnowszych trendów przy maksymalnym minimalizowaniu negatywnego oddziaływania na środowisko procesów produkcyjnych i wytwarzanych produktów. Ich efektem jest bieżące wykorzystywanie światowych rozwiązań technicz-

nych, które pozwalają w wielu wypadkach na uzyskiwanie produktów o znacznie lepszych parametrach jakościowych pod względem własności użytkowych i ekologicznych.

Grupa LOTOS S.A. była pierwszą firmą naftową w kraju, która wprowadziła na rynek niskosiarkowy olej napędowy, benzynę i olej opałowy, które znacznie wyprzedziły wymagania Unii Europejskiej.

skiej w zakresie zawartości siarki w gotowym produkcie.

Badania prowadzone w krajowych i zagranicznych centrach badawczych, pozwoliły na wprowadzenie w 2007 r. paliw marki Dynamic, przekraczających znacznie wymagania normatywne. Potwierdzeniem jakości i konkurencyjności oferty koncernu są zawarte wieloletnie kontrakty na dostawę paliw dla sieciowych odbiorców w kraju i Europie.

Jednakowe podejście do jakości stosowane jest we wszystkich obszarach działalności Grupy Kapitałowej. W segmencie środków smarowych główna uwaga skierowana jest na wdrażanie produktów spełniających nowe standardy jakościowe. Na uwagę zasługuje fakt, że w trosce o konkurencyjność jakościową i cenową Spółka koncentruje prowadzone badania na maksymalnym wykorzystaniu własnych olejów bazowych. Badania zakończyły się sukcesem i dla nowych asortymentów olejów, takich jak: oleje turbinowe, hydrauliczne i przekładniowe koncern uzyskał niezależne potwierdzenie jakości w postaci aprobat światowych producentów urządzeń.

Rynek środków smarowych jest bardzo specyficzny i rozproszony, a warunki eksploatacji często zupełnie różne. Stąd też Grupa LOTOS S.A. w kontaktach z klientami podejmuje bardzo szeroką współpracę techniczną. Na życzenie klienta oferowana jest pomoc w rozwiązywaniu problemów eksploatacyjnych. Pozwala to uzyskać pełną wiedzę o przydatności środka w rzeczywistych warunkach eksploatacji. Niezależnie od tego klient otrzymuje również szeroką informację o stanie technicznym urządzeń, w których prowadzone były badania. Dodatkowo prowadzona jest działalność edukacyjna dotycząca obsługi i eksploatacji. Całościowe podejście umożliwia minimalizowanie zagrożeń dla klienta, rozwiązywanie wielu jego problemów oraz dostarczanie wiedzy o produkcie. Partnerские podejście do klienta buduje zaufanie, zwiększa poczucie bezpieczeństwa i zadowolenie w relacjach handlowych.

Ciężkie produkty pozostałościowe to naturalne składniki ropy i cenny surowiec do wielu procesów technologicznych. Ścisła współpraca z jednostkami badawczymi pozwoliła Grupie LOTOS S.A. uzyskać

wysokojakościowe produkty pod względem własności użytkowych, jak również aprobaty techniczne niezbędne do ich stosowania. Szczególnie istotne jest to w przypadku produktów, dla których nie ma obowiązujących norm krajowych, jak np. dla nowoczesnych asfaltów. W takiej sytuacji pozostają normy europejskie lub system aprobat wydawany przez instytut branżowy. We wszystkich badaniach nacisk kładziony jest na dwa aspekty: jakościowy i środowiskowy. Prowadzone analizy mają na celu zmniejszenie ilości i uciążliwości składników dla środowiska już na etapie produkcji, w wyniku czego osiągane jest ograniczenie niepożądanych składników w gotowym wyrobie.

Najważniejsze działania Grupy LOTOS S.A. w tej dziedzinie były skoncentrowane na:

opracowaniu technologii nowych generacji plastifikatorów pochodzenia naftowego spełniających rygorystyczne normy europejskie. Posiadanie takiego produktu pozwoli dołączyć do nielicznego grona producentów oraz zapewni dostawy surowca dla klientów (od 1 stycznia 2010 r. będzie obowiązywał zakaz stosowania w Unii Europejskiej plastifikatorów naftowych o wyższej zawartości niebezpiecznych składników),

opracowaniu technologii hydrafinażu gazu parafinowego. Hydrafinażowany gaz spełnia rygorystyczne normy Niemieckiego Instytutu Zapewnienia Jakości i Oznaczenia RAL. Umożliwi to dodatkowe zastosowanie, jak i poprawę estetyczną wyrobów z parafiny,

opracowaniu projektu „dezodoryzacji” nawłaz asfaltów. Ze względu na własności fizykochemiczne operowanie logistyczne asfaltów wymaga działania w wysokich temperaturach. Skutkiem ubocznym jest występowanie charakterystycznego zapachu, który stwarza pewną uciążliwość. Jest to działanie ekologiczne, które ma zmniejszyć ilość wydostających się gorących oparów do atmosfery.

Ciągły rozwój i gwarancję zapewnienia wysokiej jakości wszystkich produktów Grupa Kapitałowa LOTOS uzyskuje poprzez:

stosowanie precyzyjnych zapisów w procedurach Zintegrowanego Systemu Zarządzania dotyczących wszystkich obszarów działalności,

wprowadzanie systemu jakości zgodnego z wymaganiami NATO,

działalność normalizacyjną: Spółka dobrowolnie finansuje i uczestniczy we wprowadzaniu międzynarodowych norm wykonawczych do określania jakości produktów,

współpracę ze światowymi liderami w zakresie rozwoju poszczególnych segmentów produktowych (oleje smarowe, parafiny, asfalty, paliwa) w celu bieżącego wprowadzania nowoczesnych produktów w danym segmencie rynkowym,

ciągłą współpracę z biurami inżynierskimi w zakresie nowych rozwiązań procesowych, aparaturowych, oprogramowania i sterowania celem dostosowania nowych rozwiązań do procesów produkcyjnych,

współpracę z organizacją CONCAWE (CONservation of Clean Air & Water in Europe) w zakresie wymiany informacji o produktach, procesach, wspólne uczestnictwo w projektach dotyczących jakości,

badań, dostosowań do uregulowań prawnych, rejestracji substancji zgodnie z wymaganiami rozporządzenia Komisji Europejskiej REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals),

cykliczne poddawanie się ocenie przez firmę SOLOMON w celu ustalenia pozycji na tle najważniejszych światowych rafinerii pod kątem jakości produktów, efektywności poszczególnych obszarów działalności, organizacji produkcji i oddziaływania na środowisko,

pozyskiwanie aprobat, certyfikatów, potwierdzeń jakości przez niezależne instytucje i producentów urządzeń,

uczestnictwo Spółki LOTOS Lab w programie ASTM (Amerykańskie Stowarzyszenie Badań i Materiałów jest najważniejszą organizacją ustalającą normy / standardy w Stanach Zjednoczonych) w celu ustalenia jakości wykonywanych analiz przez akredytowane laboratoria na całym świecie.

Nagrody i wyróżnienia

Grupa LOTOS S.A. oraz spółki Grupy Kapitałowej są laureatami wielu prestiżowych nagród i wyróżnień. Szczególnie istotny jest fakt, iż znaczna część otrzymanych nagród wynika z pozytywnej oceny dokonań koncernu w dziedzinach stanowiących o istocie polityki społecznej – zarówno w relacjach z pracownikami, jak i partnerami handlowymi oraz społecznościami lokalnymi.

Poniżej zaprezentowano najważniejsze wyróżnienia otrzymane przez Grupę LOTOS S.A. oraz wybrane spółki Grupy Kapitałowej w latach 2006 – 2007.

Tytuł **Najlepszego Menedżera Państwowej Spółki** w 2007 r. dla Pawła Olechnowicza, prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A. w plebiscycie organizowanym przez miesięcznik Forbes.

Medal za wdrożenie i zastosowanie rozwiązań technicznych na światowym poziomie z zakresu elektrotechniki i automatyki przyznany przez Kapitułę medalu im. prof. Stanisława Szpora ustanowioną przez Stowarzyszenie Elektryków Polskich.

Tytuł **Business Superbrand Polska 2007** przyznany, po raz pierwszy w kategorii business to business (B2B), w konkursie Business Superbrands wskazującym najsilniejsze i najbardziej rozpoznawalne marki na polskim rynku, organizowanym w 70 krajach przez międzynarodową organizację The Superbrands Ltd.



VI miejsce w rankingu „Giełdowa Spółka Roku 2007” organizowanym przez Puls Biznesu i Pentor.

LOTOS Czechowice S.A. jest laureatem Srebrnego Lauru w konkursie Przedsiębiorstwo Fair Play organizowanym przez Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym przy Krajowej Izbie Gospodarczej. Nagrodę otrzymują firmy, które siedmiokrotnie otrzymały wcześniej tytuł **Przedsiębiorstwa Fair Play**.



Tadeusz Szkudlarski, prezes Zarządu LOTOS CZECHOWICE S.A. z nagrodą Srebrny Laur dla Przedsiębiorstwa FAIR PLAY.

Nominacja w konkursie **Partnerstwo Roku Arts & Business Awards** przyznana Grupie LOTOS S.A. i Państwowej Operze Bałtyckiej za wkład w budowanie partnerskich relacji między biznesem i instytucjami kultury.

I miejsce dla najlepszej firmy w kategorii "Infrastruktura Inżynierska i Drogowa" dla LOTOS Asfalt Sp. z o.o. w konkursie **"Orły Polskiego Budownictwa"** organizowanym przez Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza oraz Europę 2000 Consulting.

Projekt „Komunikacja pracownikom nowej strategii Grupy LOTOS S.A.” zdobył główną nagrodę **"Złoty**

Spinacz 2007" w ogólnopolskim konkursie Związku Firm Public Relations.



Olej LOTOS Semisyntetic produkowany przez LOTOS Oil S.A. wyróżniono podczas VI edycji **Konsumenckiego Konkursu Jakości Produktów „Najlepsze w Polsce”**.

Nagroda za najlepszy biuletyn firmowy **„Tuba 2007"** podczas III Ogólnopolskiego Forum Redaktorów Biuletynów Firmowych organizowanego przez SARTO.

LOTOS Gaz S.A. jest laureatem III edycji konkursu **„Solidny Przedsiębiorca 2007"** organizowanego przez Media Project.

IX Diament do Złotej Statuetki Lidera Polskiego Biznesu przyznany przez Business Centre Club.

II nagroda **Złoty Laur Klienta** w kategorii stacje paliw przyznana przez Przegląd Gospodarczy.

Medal na III Międzynarodowych Targach Infrastruktury **TRAFFIC - EXPO 2007** w Kielcach dla LOTOS Asfalt Sp. z o.o. za asfalty modyfikowane MODBIT.

Gazeta Biznesu 2007 dla LOTOS Kolej Sp. z o.o. za zajęcie V miejsca w rankingu najbardziej dynamicznie rozwijających się pomorskich firm przyznana przez Puls Biznesu.

Gazeta Biznesu dla LOTOS Parafiny Sp. z o.o. przyznana przez Puls Biznesu w rankingu najdynamiczniej rozwijających się firm w 2006 r.

Certyfikat **Partnera Polskiej Ekologii** przyznany w VIII edycji Narodowego Konkursu Ekologicznego „Przyjaźni Środowisku”.

Nagroda „**Przedsiębiorca roku 2006**” dla LOTOS Czechowice S.A. przyznana przez Starostę Bielskiego, **Partner Sportu 2006** – statuetka przyznana przez Prezydenta Miasta Gdynia.

Nagroda specjalna przyznana przez Stowarzyszenie Inwestorów Indywidualnych za najlepszy raport roczny w ramach konkursu „**The Best Annual Report 2005** – pierwszy raport roczny wg MSSF/MSR”.



Nagroda „**Perły Polskiej Gospodarki 2005**” przyznana Petrobaltic S.A. przez magazyn Polish Market,

Tytuł „**Menedżer Roku 2005**”, czyli najlepszego menedżera w Polsce dla Pawła Olechnowicza, prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A.

Medal Solidarności Społecznej przyznany przez Business Center Club oraz Fundację Archidiecezji Warszawskiej Pomocy Bezrobotnym i Biednym NADZIEJA.

„**Gryf Gospodarczy 2006**” w kategorii Eksporter przyznany przez Sejmik Gospodarczy Województwa Pomorskiego.

Medal XII Międzynarodowych Targów Budownictwa Drogowego Autostrada – Polska w Kielcach dla LOTOS Asphalt Sp. z o.o.

Nagroda Gospodarcza Podkarpackiego Klubu Biznesu dla LOTOS Jasło S.A. za największe przekazane darowizny na cele charytatywne i sponsorowanie w 2005 r.

„**Mecenas Kultury 2005**” na Pomorzu - statuetka Gryfa Pomorskiego.

Nagroda „**Wirtualne Telefony**” przyznana za wdrażanie i rozwój technologii teleinformatycznych przez miesięcznik Mobile Internet.

Laur Umiejętności i Kompetencji dla Pawła Olechnowicza, prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A. przyznany przez Regionalną Izbę Gospodarczą w Katowicach.

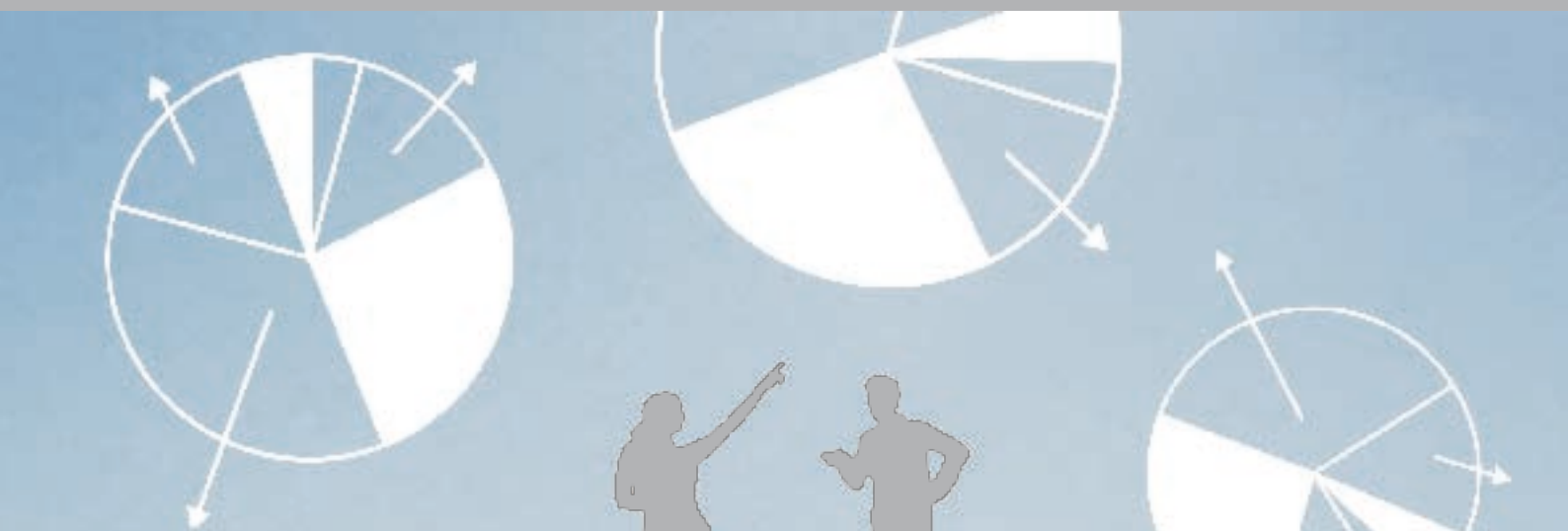
Tytuł „**Supermecenas Gdańskiego Sportu**” przyznany przez Prezydenta Miasta Gdańska.

Laureat konkursu **Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi 2007** zorganizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.



Mecenas Kultury Jasła 2005 dla LOTOS Jasło S.A.

Mecenas Sportu Młodzieżowego, nagroda przyznawana przez Pomorski Okręgowy Związek Koszykówki.



4

Ekonomiczne aspekty działalności

Klienci

Nr GRI **EC1***

Sprzedaż netto

2007

Grupa LOTOS S.A.: 11.866.594 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: 13.125.123 tys. zł

2006

Grupa LOTOS S.A.: 11.629.821 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: 12.798.084 tys. zł

Nr GRI **EC2**

Struktura i podział rynku

Do podstawowych produktów koncernu zalicza się benzyny, olej napędowy, lekki olej opałowy, gaz propan – butan (LPG) oraz paliwa lotnicze. Poniżej przedstawiona została charakterystyka rynków produkcyjnych w latach 2006 – 2007 oraz udziały koncernu w poszczególnych segmentach.

Benzyny

Analiza polskiego rynku benzyn silnikowych wykazuje, że w 2007 r. konsumpcja wzrosła o 4,1 proc. w stosunku do 2006 r., przekraczając poziom 4.700 tys. ton. Oznacza to kontynuację trendu wzrostowego, który ma miejsce od 2005 r. Rosnący popyt na benzyny, w obliczu ogólnoeuropejskiego spadku zainteresowania tym paliwem, można tłumaczyć bardzo dobrą kondycją polskiej gospodarki, a co za tym idzie znacznym wzrostem sprzedaży samochodów. Poprawia się sytuacja materialna Polaków, którzy intensywniej użytkują swoje pojazdy.

Olej napędowy

Konsumpcja na rynku oleju napędowego od 2005 r. rośnie bardzo dynamicznie. W 2007 r. zanotowano wzrost o ponad 21 proc., co oznacza osiągnięcie poziomu 10.490 tys. ton. Generalnie obserwuje się niedobory oleju napędowego na rynku, które są wynikiem znacznego wzrostu zainteresowania tą grupą produktów, czemu nie mogą sprostać krajowi producenci.

Deficytowy bilans handlu olejem napędowym z roku na rok pogłębia się. W kolejnych latach można spodziewać się umocnienia tej tendencji. Zainteresowanie tym paliwem jest związane z europejskimi tendencjami oraz wzrostem usług transportowych, w których dominuje korzystanie z oleju napędowego (ON).

Lekki olej opałowy

Zużycie lekkiego oleju opałowego od 2005 r. systematycznie spada. W 2007 r. miał miejsce spadek konsumpcji o 25 proc. do poziomu 1.434 tys. ton. Zgodnie z trendami światowymi na rynku polskim obserwuje się znaczny spadek zarówno produkcji, jak i konsumpcji tego paliwa. Może to być spowodowane faktem, iż konsumenci wykorzystują inne źródła energii o relatywnie niższych cenach od lekkiego oleju opałowego (np. gaz ziemny), jak również znacznym zmniejszeniem procederu stosowania lekkiego oleju opałowego do celów trakcyjnych.

Gaz propan-butan (LPG)

Po latach szybkich wzrostów na rynku gazu LPG od 2006 r. obserwuje się powolny proces stabilizacji. Według danych przedstawionych przez POPIHN w 2007 r. konsumpcja tego produktu była niższa o ok. 3 proc. niż rok wcześniej i wyniosła 2,37 mln ton. Dynamika polskiego rynku autogazu ulega wyhamowaniu. Głównych przyczyn spowolnienia rozwoju segmentu gazu płyn-

* Kolorem granatowym wskazano główne wskaźniki GRI, zaś czarnym dodatkowe.

nego upatrywać należy w rosnącej cenie LPG w stosunku do benzyny, rosnących kosztach instalacji gazowych w nowych autach, zwiększeniu zainteresowania silnikami diesla. Na tendencje rozwoju rynku LPG w Polsce może zdecydowanie wpłynąć polityka fiskalna rządu.

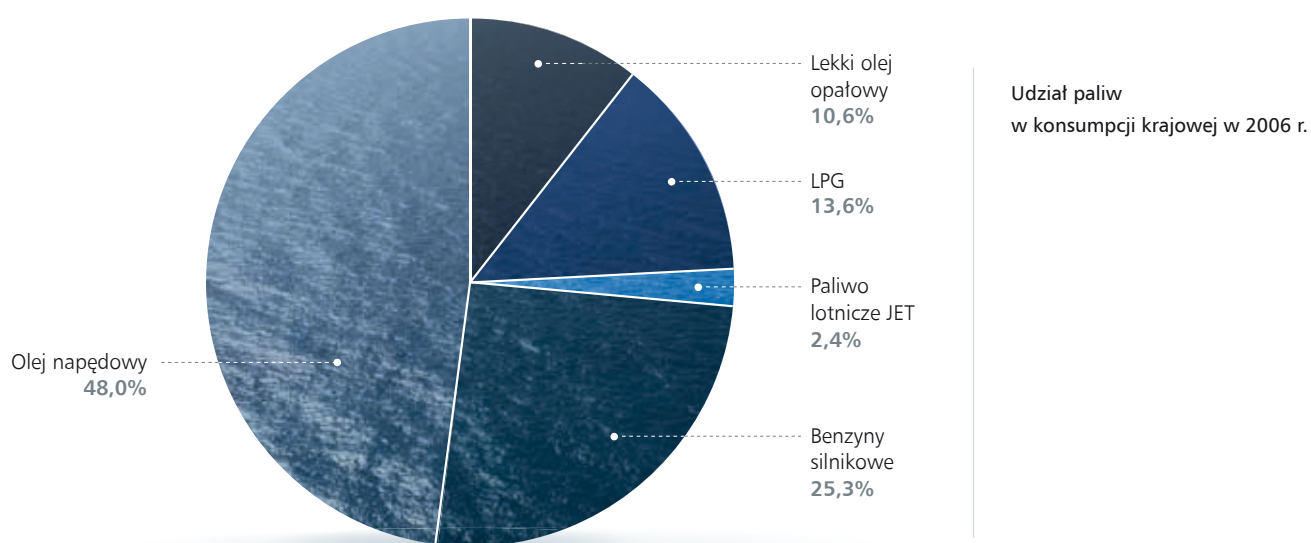
Paliwa lotnicze

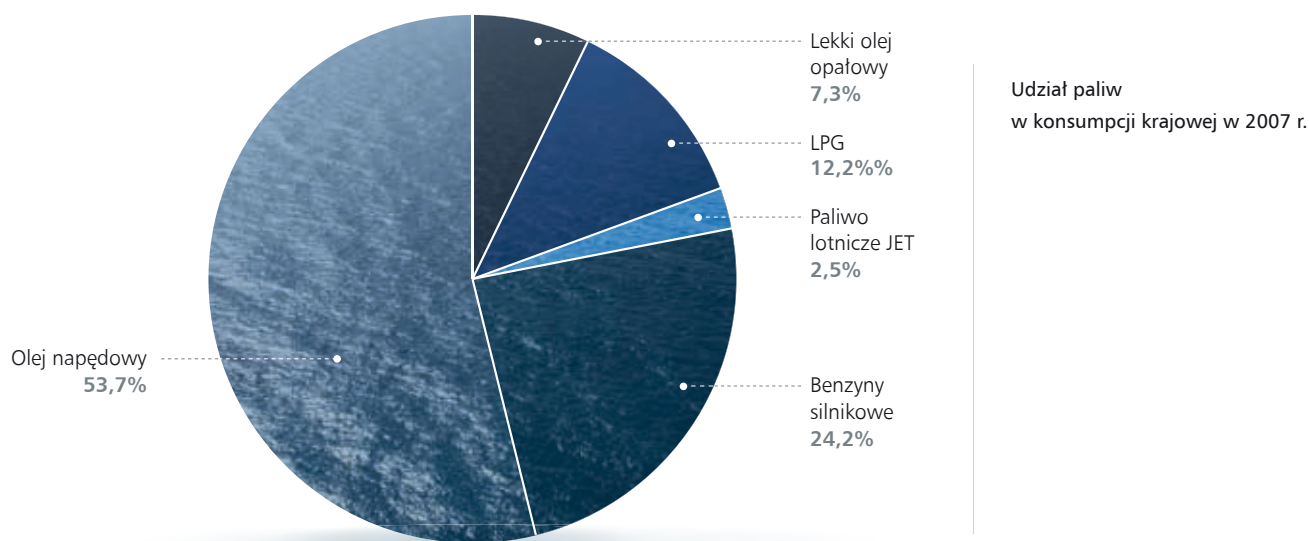
Krajowy rynek lotniczy dopiero się kształtuje, ale od wstąpienia Polski do Unii Europejskiej odnotowano dynamiczny wzrost sprzedaży paliw do silników samolotów odrzutowych. Podobny trend utrzymywał

się również w 2007 r. Szacuje się, że krajowa konsumpcja tego paliwa wzrosła w 2007 r. o 15 proc. i wyniosła ok. 490 tys. ton. Zgodnie ze statystykami przewozów pasażerskich za ostatnie 3 lata polski rynek zalicza się do najdynamiczniej rozwijających się na świecie, przede wszystkim z powodu pojawienia się tanich linii lotniczych oraz rozwoju mniejszych lotnisk regionalnych. Prognozuje się, że średnioroczny wzrost konsumpcji na paliwa lotnicze w Polsce w latach 2008 - 2009 wyniesie ok. 11 proc. rocznie.

Konsumpcja krajowa paliw w latach 2006-2007 (tony)

	2006	2007	Zmiana
Benzyny silnikowe	4.543.106	4.729.417	4,1%
Olej napędowy	8.626.241	10.490.022	21,6%
Lekki olej opałowy	1.912.506	1.434.022	-25,0%
LPG	2.450.000	2.373.389	-3,1%
Paliwo lotnicze JET	426.000	490.000	15,0%





Udziały rynkowe Grupy LOTOS S.A. w latach 2006-2007

Paliwo	2006 wg Nafta Polska*	2006 wg POPIHN	2007 wg POPIHN	Zmiana
Benzyzny silnikowe	28,9%	26,3%	23,7%	-2,6%
Olej napędowy	25,7%	25,3%	23,9%	-1,4%
Lekki olej opałowy	24,9%	23,4%	23,2%	-0,1%
LPG		4,25%	6,41%	2,2%
Paliwo lotnicze JET		20,23%	20,90%	0,7%

* Udziały podane do publicznej wiadomości w 2007 r. na podstawie dostępnych wówczas danych Nafty Polskiej i Ministerstwa Gospodarki. W związku z uruchomieniem monitoringu POPIHN reko-

mendowane jest bazowanie na danych publikowanych przez tę Organizację, poczynając od 2006 r. Umożliwi to porównywalność danych i zapewni spójną metodologię.

Dostawcy

Nr GRI **EC3**

Koszt materiałów, dóbr i usług

2007

Grupa LOTOS S.A.: -10.851.429 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: -11.346.692 tys. zł

2006

Grupa LOTOS S.A.: -10.712.102 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: -10.978.033 tys. zł

Nr GRI **EC4**

Procentowy udział kontraktów opłaconych zgodnie z uzgodnionymi warunkami, bez kar umownych

2007

Wskaźnik: odsetki do średni poziom zobowiązań z tytułu dostaw i usług kształtuje się na poziomie 0,08%. Grupa Kapitałowa LOTOS regulowała zobowiązania terminowo w 99,92%.

2006

Wskaźnik: odsetki do średni poziom zobowiązań z tytułu dostaw i usług kształtuje się na poziomie 0,14%. Grupa Kapitałowa LOTOS regulowała zobowiązania terminowo w 99,86%.



Nr GRI EC11

Struktura dostawców wg podmiotów i krajów

2007

Dostawcami, których udział w zaopatrzeniu przekroczył 10 proc. przychodów Grupy Kapitałowej LOTOS, byli:
J&S Service Investment Ltd z siedzibą na Cyprze:
38,32 proc.,
Petraco Oil Company Ltd z siedzibą w Wielkiej Brytanii:
16,71 proc.

2006

Dostawcami, których udział w zaopatrzeniu przekraczał 10 proc. przychodów Grupy Kapitałowej LOTOS, byli:
J&S Service Investment Ltd z siedzibą na Cyprze:
44,2 proc.,
Petraco Oil Company Ltd z siedzibą w Wielkiej Brytanii:
20,7 proc.

Pracownicy

Nr GRI EC5

Całkowita wielkość funduszu wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych

2007

Całkowity fundusz wynagrodzeń wyniósł 87.775 tys. zł, z czego:
87.102 tys. zł - wynagrodzenia osobowe,
673 tys. zł - bezosobowy fundusz płac.
W formie świadczeń na rzecz pracowników (nie licząc obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne) pracodawca przeznaczył m.in.:
1.976 tys. zł z tytułu świadczenia urlopowego,
2.562 tys. zł z tytułu opłacenia składki na indywidualne ubezpieczenia pracowników i fundusz inwestycyjny.
Z osobowego funduszu płac wypłacono 305,3 tys. zł z tytułu odpraw emerytalnych i rentowych dla pracowników rozwiązujących umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

2006

Całkowity fundusz wynagrodzeń wyniósł 74.160 tys. zł, z czego:
73.721 tys. zł - wynagrodzenia osobowe,
439 tys. zł - bezosobowy fundusz płac.
W formie świadczeń na rzecz pracowników (nie licząc obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne) pracodawca przeznaczył m.in.:
1.601 tys. zł z tytułu świadczenia urlopowego (tzw. „wczasy pod gruszą”),
1.486 tys. zł z tytułu opłacenia składki na indywidualne ubezpieczenia pracowników i fundusz inwestycyjny.
Z osobowego funduszu płac wypłacono 299,5 tys. zł z tytułu odpraw emerytalnych i rentowych dla pracowników rozwiązujących umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Inwestorzy

Nr GRI EC6

Wypłaty na rzecz inwestorów, dywidendy od wszelkich rodzajów akcji - wymieniając wszelkie formy zadłużeń i pożyczek

2007

Grupa Kapitałowa LOTOS:
Wartość dywidend wypłaconych akcjonariuszom jednostki dominującej i akcjonariuszom mniejszościowym: 49.525 tys. zł;
Wartość zobowiązań z tytułu kredytów i pożyczek na koniec roku: 1.360.117 tys. zł.

2006

Grupa Kapitałowa LOTOS:
Wartość dywidend wypłaconych akcjonariuszom jednostki dominującej i akcjonariuszom mniejszościowym: 2.521 tys. zł;
Wartość zobowiązań z tytułu kredytów i pożyczek na koniec roku: 504.232 tys. zł.

Nr GRI EC7

Zysk zatrzymany na koniec roku

2007

Grupa LOTOS S.A.: 3.990.864 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: 4.746.221 tys. zł

2006

Grupa LOTOS S.A.: 3.268.105 tys. zł
Grupa Kapitałowa LOTOS: 4.014.432 tys. zł



Sektor publiczny

Nr GRI **EC8**

Całkowita wielkość obciążeń podatkowych wszelkiego rodzaju

2007

Grupa Kapitałowa LOTOS: 7.194.536 tys. zł

2006

Grupa Kapitałowa LOTOS: 5.968.567 tys. zł

Nr GRI **EC9**

Wartość otrzymanych dotacji na koniec roku

2007

Grupa Kapitałowa LOTOS: 5.170 tys. zł

2006

Grupa Kapitałowa LOTOS: 4.256 tys. zł

Nr GRI **EC10**

Darowizny na cele społeczne w podziale na pieniężne i przekazane w naturze

2007

Darowizny pieniężne przekazane na cele społeczne:
1.121 tys. zł,
Wartość darowizn rzeczowych przekazanych na cele społeczne: 28 tys. zł

2006

Darowizny pieniężne przekazane na cele społeczne:
1.899 tys. zł

Wsparcie udzielone przez Grupę LOTOS S.A. różnego rodzaju organizacjom pozarządowym oraz instytucjom powołanym do realizacji celów społecznie użytecznych przekroczyło w opisywanym okresie kwotę miliona złotych rocznie. Koncern rzadko angażuje się samodzielnie w działania na rzecz społeczeństwa, przede wszystkim współpracuje z wiarygodnymi, wyspecjalizowanymi w realizacji określonych zadań oraz cieszącymi się społecznym uznaniem i autorytetem partnerami społecznymi. Pozwala to zwiększyć efektywność przekazywanej pomocy. Analiza jej skuteczności oraz pełna ocena osiągniętych celów są możliwe

szczególnie w sytuacjach, gdy współpraca przebiega długofalowo, a obie strony mają dobre rozeznanie potrzeb społecznych w swym otoczeniu i wiedzę na temat najbardziej skutecznych metod pomocy.

Dla zobrazowania zaangażowania koncernu w realizację celów społecznych należy podkreślić, iż w samym 2007 r. liczba instytucjonalnych beneficjentów Grupy LOTOS S.A. wyniosła 73. Udział poszczególnych dziedzin życia społecznego, zgodnie z polityką charytatywną koncernu, przedstawiał się w tej liczbie następująco:

Dziedziny życia społecznego wsparte przez Grupę LOTOS S.A. w 2007 r.

Liczba instytucjonalnych beneficjentów

Nauka i edukacja	23
Ochrona i promocja zdrowia	13
Sport, w tym wypoczynek dzieci i młodzieży	12
Pomoc charytatywna, w tym wyrównywanie różnic społecznych i pomoc najuboższym	9
Kultura i sztuka, w tym podtrzymywanie tradycji narodowych	9
Ochrona środowiska, ekologia	2
Inne, w tym bezpieczeństwo	5
Razem	73



5

Środowiskowe aspekty działalności

Surowce i materiały

Nr GRI **EN1***

Całkowite zużycie surowców i materiałów, z wyjątkiem wody, w podziale na rodzaje [tony]

2007

ropa naftowa i kondensat naftowy: 6.071.318,2
 komponenty i surowce obce: 1.086.941,6
 dodatki uszlachetniające: 1.780,5

2006

ropa naftowa i kondensat naftowy: 6.100.400,0
 komponenty i surowce obce: 979.169,6
 dodatki uszlachetniające: 1.961,5

Nr GRI **EN2**

Udział materiałów i surowców odpadowych (przetworzonych i nieprzetworzonych) ze źródeł zewnętrznych wobec Spółki

Grupa LOTOS S.A. nie stosuje materiałów i surowców odpadowych ze źródeł zewnętrznych.

Energia

Nr GRI **EN3**

Bezpośrednie zużycie energii, w podziale na źródła energii pierwotnej [GJ]

2007

gaz opałowy: 7.788.609
 olej opałowy: 3.275.563
 energia cieplna: 6.362.056
 energia elektryczna: 1.258.601
 Razem zużycie energii: 18.684.829

Brak źródeł energii pierwotnej.

2006

gaz opałowy: 8.041.840
 olej opałowy: 3.438.630
 energia cieplna: 6.369.998
 energia elektryczna: 1.274.307
 Razem zużycie energii: 19.124.775

Brak źródeł energii pierwotnej.

Nr GRI **EN4**

Pośrednie zużycie energii

Brak danych.

Woda

Nr GRI **EN5**

Całkowite zużycie wody – powierzchniowej i podziemnej [m³]

2007

woda powierzchniowa: 2.598.158
 woda podziemna: 144.907
 Razem: 2.743.065

2006

woda powierzchniowa: 2.559.165
 woda podziemna: 168.110
 Razem: 2.727.275

* Kolorem granatowym wskazano główne wskaźniki GRI, zaś czarnym dodatkowe.

Nr GRI EN22

Całkowity odzysk zasobów wodnych [m³]

2007

Produkcja wody gospodarczej ze ścieków: 891.708

2006

Produkcja wody gospodarczej ze ścieków: 801.575

Bioróżnorodność

Nr GRI EN6

Położenie i wielkość nieruchomości (posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych) usytuowanych na terenach o silnej bioróżnorodności

Teren Grupy LOTOS S.A.

Jednostki produkcyjne Grupy LOTOS S.A. zajmują powierzchnię 234,50 ha.

Teren rafinerii w Gdańsku został zagospodarowany z uwzględnieniem wymogów prowadzenia procesów technologicznych oraz bezpieczeństwa pożarowego. Wszystkie instalacje i obiekty są dostępne drogami wewnątrzzakładowymi, przebiegającymi w kierunkach północ - południe i wschód - zachód. Podstawowe instalacje technologiczne zostały zlokalizowane w środkowej części zakładu w trzech ciągach nazywanych blokami: paliwowym, olejowym oraz hydrokrakingu z wytwórnią wodoru i instalacjami odzysku siarki. W części wschodniej rafinerii znajduje się park zbiorników magazynowych surowców, półproduktów i produktów paliwowych, a na zachód od instalacji technologicznych znajduje się park zbiorników półproduktów i produktów bloku olejowego.

W części południowo - zachodniej zakładu znajduje się stacja transformatorowa, główny punkt zasilania elektrycznego, elektrociepłownia, stacja uzdatniania wody i kondensatu oraz wytwórnia azotu. W tej części znajduje się również rezerwa terenu, na której w przeważającej części planowane są nowe instalacje. W wydzielonej południowo - wschodniej części rafinerii zlokalizowana jest oczyszczalnia ścieków, pompownia i zbiornik wody ppoż. o pojemności 10.000 m³. Zajmuje ona powierzchnię 16,2 ha. W wydzielonej

nej części południowo - zachodniej, na południe od drogi krajowej nr 7, znajdują się obiekty stacji i urządzenia kolejowe dzierżawione przez spółkę LOTOS Kolej i obsługujące Grupę LOTOS S.A.

Powiązania z otoczeniem

Grupa LOTOS S.A. funkcjonuje w powiązaniach technologicznych i komunikacyjnych z terenami zewnętrznymi. Ropa naftowa dostarczana jest rurociągami surowcowymi z Bazy Magazynowej Przedsiębiorstwa Eksploatacji Rurociągów Naftowych (PERN).

Produkty naftowe wytwarzane przez Grupę LOTOS S.A. w Gdańsku oraz komponenty do produkcji paliw dostarczane drogą morską, magazynowane są na terenie macierzystym rafinerii.

Produkty rafineryjne ekspediowane są rurociągami produktowymi do Portu Północnego w Gdańsku oraz cysternami kolejowymi i drogowymi.

Woda do celów technologicznych i przeciwpożarowych czerpana jest z ujęcia brzegowego na Motławie w pobliżu Przejazdowa, skąd ze zbiornika retencyjnego tłoczona jest dwoma rurociągami o średnicy 600 mm.

Energia elektryczna wytwarzana przez dwa generatory napędzane turbinami parowymi nie pokrywa za-



potrzebowania rafinerii. Bilans energii elektrycznej zamykany jest dostawami z sieci trzema liniami 110 kV.

Sytuacja planistyczna

Teren należący do Grupy LOTOS S.A. objęty jest obowiązującymi miejscowymi planami zagospodarowania przestrzennego. W planach oznaczony został jako teren zabudowy produkcyjno - usługowej, baz i składów.

Uwarunkowania przyrodnicze

1. Ukształtowanie terenu i budowa geologiczna podłoża

Omawiany teren położony jest w obrębie Żuław Wiślanych na międzywalu Martwej Wisły (pomiędzy korytem Martwej Wisły na północy, a Rozwójką - zwaną też kanałem Czarnej Łachy - na południu). Naturalna rzeźba terenu charakterystyczna jest dla obszaru delty. Pierwotnie teren macierzysty Grupy LOTOS S.A. był prawie płaski o rzędnych powodujących, że w ok. 30 proc. stanowił depresję. Obszar ten w trakcie budowy został całkowicie przeobrażony. Ze względu na występowanie w podłożu osadów słabonośnych – namułów i torfów, większość obiektów posadowiono na nasypach.

Teren rafinerii położony jest w obszarze struktury geologicznej - obniżenie perybałtyckie. Najmłodszymi osadami wypełniającymi obniżenie są osady kredy, trzeciorzędu i czwartorzędu.

2. Warunki hydrogeologiczne, wody podziemne i powierzchniowe

Warunki hydrogeologiczne na obszarze Żuław Wiślanych są skomplikowane. Na skutek budowy geologicznej następuje mieszanie się wód występujących w różnych poziomach wodonośnych, jak również w różnych wiekowo osadach. W rejonie zakładu występują dwa poziomy wodonośne, wyższy obejmuje wody w osadach czwartorzędu i trzeciorzędu, niższy wody w utworach kredy górnej.

Poziom wodonośny w utworach kredy górnej

Wody poziomu wodonośnego w utworach kredy górnej eksploatowane są na terenie rafinerii dwoma ujęciami i wykorzystywane do celów pitnych.

Wody powierzchniowe

Żuławy Wiślane pokryte są gęstą siecią kanałów i rowów odwadniających, funkcjonujących w granicach poszczególnych polderów. Wody powierzchniowe na Żuławach Wiślanych zatraciły, w większości przypadków, swoje naturalne cechy w wyniku długotrwałej ingerencji człowieka. Cechuje je minimalny spadek, a poziom ich zbliżony jest do poziomu morza. Wszystkie ciekłe stałe są tu właściwie kanałami, których poziom jest regulowany sztucznie. Głównym ciekim wodnym w obrębie Żuław jest Wisła, która wraz z Nogatem dzieli je na trzy części: Żuławy Gdańskie, Żuławy Malborskie i Żuławy Elbląskie, a każda z tych części ma osobny układ hydrograficzny. Żuławy Gdańskie leżą w całości w dorzeczu Martwej Wisły.

Na rozpatrywanym obszarze sieć hydrograficzna jest bardzo rozbudowana. Sieć ta w części ukształtowana jest warunkami naturalnymi, a w części antropogenicznymi. Dominującym elementem jest Martwa Wisła, której obecne parametry hydrologiczne zostały ukształtowane wskutek wykonania w 1895 r. przekopu Wisły. Martwa Wisła stanowi północną granicę Grupy LOTOS S.A., południową – Rozwójka / Czarna Łacha. Ujęcie wód powierzchniowych rafinerii znajduje się na Motławie.

Obszar zajmowany przez Grupę LOTOS S.A., wg sporządzonej mapy przez Państwowy Instytut Geologiczny oraz Państwową Służbę Hydrogeologiczną, znajduje się w rejonie o wysokim ryzyku podtopień.

Martwa Wisła

Stan koryta i poziom wód w Martwej Wiśle

Szerokość koryta Martwej Wisły waha się od 300 do 500 m, średnia głębokość to 4,7 m. Rzeka jest mało rozpoznana pod względem hydrologicznym. Nie prowadzi się rutynowych badań przepływów. Głównym parametrem mierzonym są wahania zwierciadła wód powierzchniowych.

Średnie stany wód w Martwej Wiśle zawierają się w przedziale 4,7 do 5,5 m n.p.m.

Statystyka wód Martwej Wisły w wieloletnim okresie pozwala na ich scharakteryzowanie w następujący sposób:

Dwa do czterech razy w roku dochodzi do spiętrzeń sztormowych powyżej 5,50 m n.p.m. Spiętrzenie trwa zwykle ok. 30 godzin. Raz w roku dochodzi do tzw. sztormowego stanu alarmowego, tj. powyżej 5,80 m n.p.m. Spiętrzenie takie trwa od 9 do 24 godzin. Raz na dwa lata dochodzi do tzw. wielkiego spiętrzenia sztormowego, tj. powyżej 6,0 m n.p.m. Intensywność przyrostu spiętrzenia zawiera się w granicach od 22 do 58 cm/godz.

Ponieważ wody Martwej Wisły podlegają wpływowi wlewów morskich i rzecznych (Motława) oraz działaniu wiatru, zjawiskiem charakterystycznym jest dwukierunkowość przepływów występująca losowo, w zależności od warunków hydrometeorologicznych w gdańskiej strefie nadmorskiej. Martwa Wisła nie była przedmiotem badań zjawisk lodowych. W oparciu o obserwacje służb melioracyjnych można ocenić, że pokrywa lodowa pojawia się najwcześniej w pierwszej dekadzie grudnia i znika najpóźniej w pierwszej dekadzie kwietnia. Zjawiska lodowe występują od 48 (znana wartość najniższa) do 116 dni (znana wartość najwyższa) w roku. Średni czas występowania ciągłej pokrywy lodowej w wieloleciu wynosi 56 dni w roku, zaś średni okres występowania zjawisk lodowych – 74 dni.

Rozwójka

Stan koryta i poziom wód w Rozwójce

Rozwójka jest ciekim/strugą, odprowadzającym wody z dawnego polderu Płonia Mała. Obiekty rafinerii wykonano na północnym skraju polderu, a obecna sieć melioracyjna, na południe od terenu Zakładu, została przebudowana. Wody Rozwójki są odprowadzane grawitacyjnie do Martwej Wisły w rejonie pompowni sztormowej i częściowo poprzez stare koryto do odpływu do Motławy – w przypadku korzystnej różnicy poziomów wód. W sytuacji wezbrań sztormowych w Martwej Wiśle wody Rozwójki są odprowadzane sztucznie poprzez pompownię sztormową o maksymalnej wydajności 2,30 m³/s.

Wezbrania sztormowe w Martwej Wiśle występują głównie w listopadzie, grudniu, styczniu i lutym. Suma opadów w tych miesiącach wynosi śr. 97 mm. Na odcinku obwałowanym Rozwójka nie posiada naturalnej zlewni. Jej brzegi są zadarnione. Miejsca-

mi występują drzewa i krzewy wilgociolubne (olsza, wierzba, jesion). Wymiana wód w Rozwójce może nastąpić w ok. 125 dni.

System melioracyjny związany z Rozwójką

System melioracyjny w obszarze oddziaływania Rozwójki tworzą głównie otwarte rowy melioracyjne oraz zamknięte systemy polderowe. Wody z tych polderów są odprowadzane do Rozwójki wyłącznie za pomocą pompowni, które działają w sytuacjach nadmiaru lub niedoboru wód w obrębie polderów, zgodnie z potrzebami rolniczego użytkowania terenu.

W granicach funkcjonowania wymienionych polderów nie ma obiektów przemysłowych mających istotne znaczenie dla jakości wód opadowych odprowadzanych z tych obszarów.

Bilans wód w Rozwójce

Rozwójka zasilana jest wodami z systemu melioracyjnego otaczających polderów. Jeśli poziom wód w Martwej Wiśle jest niższy niż poziom wód w Rozwójce, odpływ odbywa się grawitacyjnie przez uchylone wrota sztormowe. Przy wyższym poziomie wód w Martwej Wiśle niż w Rozwójce następuje samoczynne zamknięcie wrót sztormowych, a proces pompowania jest realizowany przez pompownię sztormową o maksymalnej wydajności $2 \times 1,15 = 2,30 \text{ m}^3/\text{s}$. Zgodnie z obliczeniami projektowymi wystarcza to do utrzymania właściwego i bezpiecznego poziomu wód, nawet przy założeniu, że wszystkie pompownie położone w zlewni pracują.

Wynika z tego, że wydajność przepompowni w zupełności wystarcza do odprowadzenia wód gromadzonych w Rozwójce w sytuacjach spiętrzenia wody w Martwej Wiśle.

3. Gleby

Na terenie gdańskiej rafinerii nie ma naturalnej pokrywy glebowej. Powierzchnia terenu została tu w dużym stopniu przekształcona poprzez trwałe nawierzchnie i zabudowę kubaturową instalacji.

4. Warunki klimatyczne

Żuławy położone są w obrębie regionu klimatycznego zwanego bałtyckim pod wyraźnym wpływem

oceanicznym. Równinny obszar umożliwia przede wszystkim swobodne przenikanie wpływów morskich w głąb lądu, które szybko wygasają. Jako lokalną odrębność klimatyczną Żuław należy przede wszystkim wymienić dużą wilgotność powietrza i gruntu. Wynika ona z płytkiego zalegania poziomu wód gruntowych. Zjawiska występowania mgieł przyziemnych należą do bardzo częstych. Żuławy mają stosunkowo chłodne lata i łagodne zimy.

Wilgotność względna powietrza

Analizowany obszar charakteryzuje się stosunkowo wysoką wilgotnością względną, wynoszącą średnio w roku ok. 80 proc. W miesiącach zimowych stopień nasycenia powietrza parą wodną wzrasta do 90 – 100 proc. Wysoka wilgotność powietrza jest z punktu widzenia aerosanitarne zjawiskiem wysoce niekorzystnym. Przyspiesza ona bowiem konwersję zanieczyszczeń gazowych, przede wszystkim tlenków siarki i azotu do kwasów siarkowego i azotowego, bardziej szkodliwych niż same substraty, sprzyjając tworzeniu się mgieł utrudniających rozpraszanie się zanieczyszczeń. Największą częstotliwość występowania mgieł notuje się późną jesienią i zimą. W godzinach porannych występują często przygruntowe mgły i zamglenia.

Opady

Opady atmosferyczne są czynnikiem korzystnie wpływającym na proces samooczyszczania się powietrza atmosferycznego z zanieczyszczeń. Stopień samooczyszczania atmosfery zależy od liczby dni z opadem. Największa ilość opadów atmosferycznych na analizowanym terenie występuje latem; średnia miesięczna suma opadów w tym okresie wynosi powyżej 70 mm.

Kierunek i prędkość wiatru

Wiatry, ich kierunek, prędkość i częstotliwość występowania mają największy wpływ i decydujące znaczenie przy rozprzestrzenianiu substancji. Średnia roczna prędkość wiatru na analizowanym terenie wynosi 4,2 m/s, przy czym największą prędkość mają wiatry z kierunku zachodniego 5,2 m/s, północno-zachodniego 5,3 m/s i północnego 5,4 m/s. Tak duża prędkość wiatru w ciągu roku wpływa korzystnie na warunki aerosanitarne terenu. Najczęściej natomiast występują wiatry z kierunku zachodniego (ok. 16 proc.), południowo-zachodniego i południowego, co powoduje,

że główne kierunki spływu emitowanych substancji z analizowanego terenu to obszary niezamieszkałe.

Na zakres rozprzestrzeniania się substancji mają wpływ czynniki atmosferyczne sprzyjające kumulowaniu się substancji w miejscu ich „produkcji”. Sytuacja taka występuje średnio 10 dni w roku. Słabe rozprzestrzenianie się substancji ma także miejsce przy prędkościach wiatru poniżej 2 m/s. Wiatry takie wieją w Gdańsku przez ok. 1/3 roku.

W omawianym regionie istnieją generalnie dobre warunki do rozpraszania substancji w powietrzu.

Równowaga pionowa atmosfery

Czynnikiem sprzyjającym rozcieńczaniu zanieczyszczeń jest dynamika mas powietrza, o której decyduje termiczno-dynamiczna równowaga pionowa powietrza. Skutecznemu rozcieńczaniu zanieczyszczeń sprzyja równowaga chwiejna, która w rozpatrywanym rejonie występuje głównie przy wiatrach południowych i południowo-wschodnich o prędkości 2 - 5 m/s. Równowaga stała - najmniej korzystna z punktu widzenia rozpraszania zanieczyszczeń - występuje przez 12,4 proc. czasu w roku.

Analizy wykonywane przy pomocy regionalnych modeli klimatycznych przewidują, że w rejonie Polski do końca XXI w. nastąpi wzrost średniej rocznej temperatury powietrza o ok. 1°C. Konsekwencją ocieplenia klimatu jest powstanie poważnego zagrożenia dla wybrzeży Bałtyku - wzrost poziomu morza. Do tej pory poziom podnosił się o około 1,5 - 2,9 mm na rok, a szacuje się, że do 2080 r. podniesie się nawet od 0,1 do 0,97 m. Wg źródeł naukowych 1.789 km² obszarów polskiego wybrzeża grozi zalanie. W niebezpieczeństwie znajduje się również Gdańsk. 880 ha powierzchni Gdańska leży metr powyżej poziomu morza, a 1.020 ha od 1-2,5 n.p.m. Obecne zagrożenie powodzią może drastycznie wzrosnąć z powodu zwiększenia intensywności i częstotliwości sztormów. Szacuje się, że w przyszłości liczba dni wietrznych na polskim wybrzeżu może wzrosnąć nawet o 50 proc., przy maksymalnym wzroście prędkości wiatru o 16 proc. Z analizy wyników prac prowadzonych w ramach programu SEAREG dla Gdańska teren rafinerii Grupy LOTOS S.A., ze względu na położenie i kontakt z morzem, kanałami i Martwą Wisłą, będzie narażony na zalanie. Zagrożone będą Żuławy Wiślane, szczególnie tereny położone poniżej powierzchni morza. Naturalną konsekwencją pod-

noszenia się poziomu morza, jako bazy drenażu wód podziemnych, będzie wzrost poziomu zwierciadła wód wszystkich użytkowych poziomów wodonośnych.

5. Obszary chronione

Fauna i flora na terenie i w otoczeniu gdańskiej rafinerii

Pierwotnie obszar zajęty przez instalacje zajmowały użytki rolne. Obecna szata roślinna w obrębie rafinerii została ukształtowana pod wpływem gospodarki człowieka. Pokrywę roślinną tworzą sztuczne murawy, zbiorowiska ruderalne i zespoły zieleni ozdobnej, a w niewielkim stopniu, w obrębie powierzchni nie przekształconych - zbiorowiska szuwarowe oraz krzewów i drzew wilgociolubnych. W czasie funkcjonowania rafinerii Grupy LOTOS S.A. wykonano nasadzenia izolacyjne drzew (topoli). Roślinność w obrębie zakładu i jego sąsiedztwie nie jest wykorzystywana dla celów spożywczych i skarmiania zwierząt.

Obszary chronione

Teren należący do Grupy LOTOS S.A. nie ma walorów przyrodniczych i nie jest objęty żadną formą ochrony przyrody. Znajdują się na nim zadrzewienia i zakrzewienia stanowiące ekran akustyczny oraz redukujący zanieczyszczenia powietrza. W sąsiedztwie znajdują się wymienione poniżej tereny objęte różnymi formami ochrony:

Rezerwaty

- W odległości 2,2 km na północny-wschód od granicy rafinerii znajduje się rezerwat ornitologiczny "Ptasi Raj" o powierzchni 188,45 ha, położony na

brzegu Zatoki Gdańskiej przy ujściu Wisły Śmiałej. Leży na jednym z głównych szlaków przelotu ptactwa. Rezerwat ten znajduje się w granicach Obszaru Specjalnej Ochrony Ptaków - Ujście Wisły.

- W odległości 12 km na wschód od granicy rafinerii znajduje się utworzony w 1991 r. rezerwat „Mewia Łacha” o powierzchni 150,49 ha. Rezerwat obejmuje stożek napływowy w Przekopie Wisły o zróżnicowanych zbiorowiskach roślinnych oraz kolonie lęgowe rybitwy i miejsce bytowania różnych gatunków z rodziny siewkowatych i kaczkowatych. Także ten rezerwat jest objęty granicami Obszaru Specjalnej Ochrony Ptaków – Ujście Wisły.

Parki krajobrazowe

W odległości 11 km na północny zachód od rafinerii znajduje się Trójmiejski Park Krajobrazowy o powierzchni 19.930 ha, utworzony w 1979 r., obejmujący krańcową część wysoczyzny morenowej w sąsiedztwie Trójmiasta. Lasy stanowią ok. 90 proc. powierzchni parku. W odległości 26 km na wschód od rafinerii znajduje się Park Krajobrazowy Mierzeja Wiślana. Park o powierzchni 4.410 ha obejmuje fragment Mierzei Wiślanej między Sztutowem, a granicą Państwa z ciągami wydym porośniętych lasem sosnowym mieszanym z dębem i bukiem. Są to nasadzenia z połowy XIX wieku. W 1994 r. Park Krajobrazowy Mierzeja Wiślana został zgłoszony na listę Bałtyckich Obszarów Chronionych HELCOM BSPA (Baltic Sea Protected Areas).

Obszary chronionego krajobrazu

- W odległości 2 km na północny wschód od terenu rafinerii znajduje się Obszar Chronionego Krajobrazu Wyspy Sobieszewskiej o powierzchni 1.228 ha, obejmujący fragment Mierzei Wiślanej. Występuje tu strefowy układ roślinności wydymowej, a w ujściu Wisły roślinność szuwarowa i stanowi ska słonorośli. Opisane wyżej rezerwaty przyrody znajdują się na tym obszarze. Nadbrzeżny fragment Obszaru Chronionego Krajobrazu Wyspy Sobieszewskiej został włączony w granice Obszaru Specjalnej Ochrony Ptaków – Ujście Wisły.
- W odległości 2 km na południe od terenu rafinerii przebiega granica Obszaru Chronionego Krajobrazu Żuław Gdańskich o powierzchni 30.092 ha obejmującego równinę deltową Wisły ze skomplikowanym systemem hydrograficznym (polderowo-grawitacyjnym).



Obszary (istniejące lub projektowane) Natura 2000 położone najbliżej gdańskiej rafinerii to:

obszar specjalnej ochrony ptaków „Zatoka Pucka”,

specjalny obszar ochrony siedlisk „Twierdza Wisłoujście”,

obszar specjalnej ochrony ptaków „Ujście Wisły”,

projektowany specjalny obszar ochrony siedlisk „Ujście Wisły”,

proponowany specjalny obszar ochrony siedlisk „Zatoka Pucka i Półwysep Helski” - proponowany do powiększenia zgodnie z „Shadow List”. *

Nr GRI EN7

Opis wpływu wywieranego przez działalność Spółki na stopień bioróżnorodności w środowisku lądowym, słodkowodnym i morskim

Nie stwierdzono negatywnego wpływu działalności produkcyjnej Grupy LOTOS S.A. na stopień bioróż-

norodności w środowisku lądowym, słodkowodnym i morskim.

Nr GRI EN23

Całkowity obszar nieruchomości (posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych) wykorzystywanych dla celów przemysłowych

Całkowity teren zajmowany przez instalacje i obiekty Grupy LOTOS S.A. oraz dzierżawiony i/lub będący we władaniu koncernu zajmuje powierzchnię 365,2 ha, w tym:

własny przeznaczony pod działalność produkcyjną - 234,5 ha,
bazy magazynowo-dystrybucyjne w Piotrkowie i Poznaniu - 5,7 ha.

Emisje, ścieki, odpady

Nr GRI EN8

Emisje gazów cieplarnianych (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆)

Emisja [tony/rok]

	2007	2006
CO ₂	1.152.505	1.153.625

Nr GRI EN9

Zużycie i emisja substancji niszczących warstwę ozonową

Grupa LOTOS S.A. nie wykorzystuje ani nie emituje substancji niszczących warstwę ozonową.

Nr GRI EN10

NO_x, SO₂ i pozostałe znaczne emisje do atmosfery, wg rodzaju

Emisja [tys. ton/rok]

	2007	2006
SO ₂	4,8084	4,8587
Dozwolone wartości maksymalne SO ₂	6,0556	8,2561
NO ₂	1,583	1,601

* Pawlaczek P., Kepel A., Jaros R., Dzieciolowski R., Wylegała P., Szubert A., Sidło P. O., Propozycja optymalnej sieci obszarów Natura 2000 w Polsce - „Shadow List”. Szczegółowa analiza wdrożenia Dyrektywy Siedliskowej. Syntetyczne ujęcie wdrożenia Dyrektywy Ptasiej, Warszawa 2004 r.

Dozwolone wartości maksymalne NO ₂	2,262	2,262
Pył z elektrociepłowni	0,0823	0,0939
Dozwolone wartości maksymalne pyłu	0,1634	0,1634

AdBlue

W trosce o ochronę środowiska koncern na stacjach paliw LOTOS wprowadził w 2007 r. do swej oferty sprzedaż produktu AdBlue.

Zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej od 1 października 2006 r. weszły w życie nowe, bardziej restrykcyjne normy emisji spalin (Norma Euro 4), które będą ulegać dalszemu zaostreniu (Norma Euro 5) od października 2008 r. Euro 4 i Euro 5 są normami regulującymi redukcję emisji szkodliwych substancji, ustanowionymi przez Unię Europejską dla pojazdów powyżej 3,5 tony. Regulacjami objęte zostały substancje takie jak: tlenki azotu (NO_x), cząsteczki stałe (PM), węglowodory (HC) oraz tlenki węgla (CO). AdBlue to wodny roztwór mocznika otrzymywany z technicznie

czystego mocznika oraz wody zdemineralizowanej zawierający 32,5 proc. mocznika. Roztwór mocznika jest produktem bezwonny, bezbarwny, nietoksycznym, bezpiecznym i przyjaznym dla środowiska. AdBlue stosowany jest w nowej generacji silników Diesla, wykorzystujących technologię SCR (selektywnej redukcji katalitycznej), czyli wybiórczej redukcji chemicznej szkodliwych tlenków azotu do postaci całkowicie nieszkodliwej, jakimi są woda i azot. W samochodach ciężarowych został zainstalowany zbiornik na AdBlue, który wtryskiwany jest do katalizatora gazów SCR pod wysokim ciśnieniem. Dzięki takiemu rozwiązaniu emisja szkodliwych gazów spalinowych, przyczyniających się do efektu cieplarnianego oraz kwaśnych deszczy, ulega redukcji. Odbiorcami produktu są firmy transportowo-spedycyjne.

Nr GRI **EN11**

Całkowita wielkość odpadów wg rodzaju i przeznaczenia

Rok [Mg]			
		2007	2006
Odpady wytworzone		9.100	8.294
Wartości dopuszczalne		57.991	57.991
Odpady poddane odzyskowi		8.765	8.369
Odpady unieszkodliwione		101	361

Nr GRI **EN12**

Znaczące zrzuty do wody wg rodzaju

Parametry oczyszczonych ścieków odprowadzanych do odbiornika				
	2007			2006
	ROZWÓJKA do sierpnia	MARTWA WISŁA od sierpnia	ROZWÓJKA od sierpnia	
ChZT [mg O ₂ /dm ³]	50,9	56,4	50,8	43,4
Wartości dopuszczalne [mg O ₂ /dm ³]*	100,0	100,0	-	100,0



ChZT [kg/rok]	121.665,6	21.380,1	75.349,0	171.966,1
BZT ₅ [mg O ₂ /dm ³]	7,5	2,6	8,2	7,4
Wartości dopuszczalne [mg O ₂ /dm ³]	20,0	20,0	-	20,0
BZT ₅ [kg/rok]	17.927,1	985,6	12.162,6	29.475,2
Zawiesina ogólna [mg/dm ³]	7,3	5,6	6,8	7,2
Wartości dopuszczalne [mg/dm ³]*	35,0	35,0	35	35,0
Zawiesina ogólna [kg/rok]	17.449,1	2.122,8	10.086,1	28.683,0
Azot ogólny [mg N/dm ³]	4,9	3,1	-	5,7
Wartości dopuszczalne [mg N/dm ³]*	25,0	25,0	-	25,0
Azot ogólny [kg/rok]	11.712,4	1.175,1	-	22.741,8
Fosfor ogólny [mg P/dm ³]	0,4	0,4	-	0,5
Wartości dopuszczalne [mg P/dm ³]*	2,5	2,5	-	2,5
Fosfor ogólny [kg/rok]	956,1	151,6	-	1.980,4
Siarczki [mg S/dm ³]	0,012	0,004	-	0,008
Wartości dopuszczalne [mg S/dm ³]*	0,16	0,16	-	0,16
Siarczki [kg/rok]	28,68	1,52	-	29,70
Fenole lotne [mg /dm ³]	0,011	0,002	-	0,009
Wartości dopuszczalne*	0,08	0,08	-	0,08
Fenole lotne [kg/rok]	26,29	0,76	-	34,70
Ekstrakt eterowy [mg/ dm ³]	2,2	2,7	-	1,1
Wartości dopuszczalne*[mg/ dm ³]	40,0	40,0	-	40,0
Ekstrakt eterowy [kg/rok]	5.258,6	1.023,5	-	4.290,9
pH	7,8	7,5	-	7,9
Wartości dopuszczalne*	6,5 – 9,0	6,5 – 9,0	-	6,5 – 9,0

*Wartości dopuszczalne, wyznaczone w obowiązujących na dany rok decyzjach administracyjnych.

Od sierpnia 2007 r. nastąpiła zmiana w sposobie odprowadzania przez Grupę LOTOS S.A. oczyszczonych ścieków. Do Rozwójki płyną wody opadowe czyste i drenażowe, a do Martwej Wisły ścieki procesowe, sanitarne i wody opadowe zaolejone. Na strumieniu do Rozwójki

nałożono pozwoleniem monitorowanie węglowodorów ropopochodnych i zawiesin ogólnych. W zestawieniu prezentującym wartości wskaźników zamieszczono średnie wartości zmierzone w danym okresie obowiązywania pozwolenia zintegrowanego i jego zmiany

Nr GRI EN13

Przypadki znacznych wycieków substancji chemicznych, ropy naftowej lub paliw – ilość i objętość

2007

Dwa przypadki uwolnienia węglowodorów do środowiska (gruntu) w wyniku włamania do rurociągu Port - Rafineria oraz jeden przypadek uwolnienia z rurociągu ścieków procesowych na terenie oczyszczalni ścieków.

2006

Cztery przypadki uwolnienia węglowodorów do środowiska (gruntu) w wyniku włamania do rurociągu Port -Rafineria.



Powyższe zestawienie przedstawia przypadkowe uwolnienia substancji do środowiska. Zdarzenia zostały odnotowane w prowadzonym rejestrze awarii. Nie jest możliwe określenie ilości czy objętości uwolnień. W związku z powyższym w 2006 r. Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska przeprowadził 4 kontrole interwencyjne, wydając 2 zarządzenia pokontrolne dotyczące badań gruntu i wód podziemnych pod kątem zanieczyszczenia węglowodorami. W przypadku stwierdzenia zanieczyszczenia Grupa LOTOS S.A. ma obowiązek przywrócenia stanu środowiska do zgodnego z normami i wytycznymi. Sposób rekultywacji każdorazowo uzgadniany jest z Urzędem Mias

sta Gdańsk oraz Urzędem Wojewódzkim. W jednym przypadku badania nie potwierdziły zanieczyszczenia środowiska gruntowo – wodnego, natomiast w drugim tak. W związku z tym na terenie zanieczyszczonym prowadzona jest jego rekultywacja.

W 2007 r. Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska przeprowadził 3 kontrole interwencyjne, wydając 3 zarządzenia pokontrolne dotyczące badań gruntu i wód podziemnych pod kątem zanieczyszczenia węglowodorami. W jednym przypadku nie notowano zanieczyszczenia środowiska gruntowego, natomiast w dwóch pozostałych tak, w związku z tym będą realizowane w tych miejscach działania rekultywacyjne.

Towary i usługi

Nr GRI EN14

Znaczące oddziaływanie na środowisko ze strony podstawowych towarów i usług

Właściwe użytkowanie produktów Grupy LOTOS S.A. zgodnie z kartami charakterystyk nie powoduje zna-

czącego oddziaływania na środowisko.

Nr GRI EN15

Jaka procentowa część całkowitej wagi sprzedawanych towarów poddawana jest odzyskowi na koniec cyklu życia produktu i jaka część jest rzeczywiście odzyskiwana?

Grupa LOTOS S.A. nie produkuje towarów, które podlegają obowiązkowi recyklingu i odzysku. Oleje bazyne produkowane przez Grupę LOTOS S.A. są sprzedawane do Spółki LOTOS Oil, która produkuje z nich

oleje smarowe podlegające ustawowemu obowiązkowi recyklingu i odzysku, tak samo jak opakowania tych olejów w procencie określonym w odpowiednich rozporządzeniach Ministerstwa Środowiska.

Zgodność z przepisami

Nr GRI EN16

Przypadki naruszenia obowiązujących i dotyczących środowiska naturalnego przepisów międzynarodowych / deklaracji / konwencji / traktatów, a także aktów prawnych szczebla krajowego

Nie wystąpiły w Grupie LOTOS S.A. przypadki naruszeń obowiązków wynikających z obowiązujących

przepisów z zakresu środowiska.

Transport

Nr GRI EN34

Znaczące oddziaływanie na środowisko naturalne na skutek działalności transportowej Spółki



Grupa LOTOS S.A. posiada wiązkę rurociągów produktowych łączących rafinerię z Portem Północnym. Oddziaływanie tego rodzaju transportu może mieć miejsce w przypadku rozszczelnień spowodowanych, np. korozją lub, co w większości przypadków występuje, w wyniku nielegalnych odwiertów.

W przypadkach uwolnień produktów do środowiska gruntowo - wodnego, zdarzenia takie zgłaszane są do Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska, który nakazuje zarządzeniami pokontrolnymi przebadanie środowiska gruntowo - wodnego. W sytuacji przekroczenia standardów jakości gleby lub wytycznych w przypadku wód podziemnych należy

doprowadzić środowisko gruntowo - wodne do stanu zgodnego z normami. W związku z tym zlecane jest wykonanie rekultywacji terenu, która polega na odpompowaniu z wykonanych studni zanieczyszczonej wody i skierowaniu jej do oczyszczania.

Proces w trakcie jego trwania jest monitorowany poprzez pobór próbek wód podziemnych do badań zarówno ze studni, jak i z piezometrów obserwacyjnych. Po zakończeniu działań wykonywane są badania wraz ze sprawozdaniem wnioskującym o jego zakończenie. Zdarzenia, jakie miały miejsce na wiązce rurociągów, zostały opisane w punkcie EN13.

Wydatki na ochronę środowiska

Nr GRI EN35

Całkowite wydatki związane z ochroną środowiska [tys. zł]

W tabeli poniżej przedstawiono nakłady związane z opłatami za gospodarcze korzystanie ze środowiska.

	2007	2006
Emisja zanieczyszczeń do powietrza	3.521	3.518
Pobór wody	100	109
Odprowadzanie ścieków	280	266
RAZEM	3.902	3.893

W tabeli poniżej przedstawiono wartość inwestycji zmniejszających negatywne oddziaływanie na środowisko w relacji do łącznej wartości inwestycji.

Nakłady [tys. zł]

	2007	2006
Inwestycje (nakłady ogółem)	858.462	284.104
Nakłady na inwestycje proekologiczne	99.880	34.387

Rozpoczęta modernizacja i rozbudowa gdańskiej rafinerii zaowocuje zwiększeniem rocznego przerobu ropy naftowej z 6 do 10,5 mln ton. Jednym z podstawowych celów realizacji programu inwestycyjnego (Program 10+) jest spełnianie ostrych proekologicz-

nych wymagań jakościowych paliw oraz ograniczanie wpływu przedsiębiorstwa na otaczające środowisko.

Grupa LOTOS S.A. co roku realizuje inwestycje proekologiczne. Aby zminimalizować wpływ na ota-

czające środowisko, stale ulepsza technologie wykorzystywane przy przerobie ropy naftowej. Wśród głównych działań podejmowanych przez Grupę LOTOS S.A. zmierzających do zmniejszenia oddziaływania Spółki na środowisko w latach 2003 - 2006 należy wymienić:

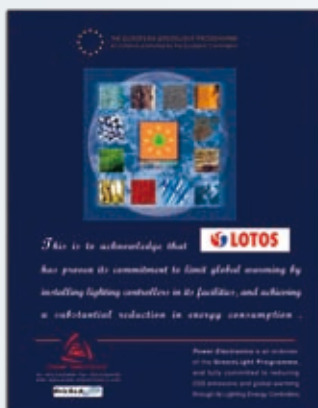
- zabezpieczenie zbiorników magazynowych na LPG,
- modernizację autonalewaka i budowę nowego terminala autocystern,
- modernizację sterowania oczyszczalni ścieków,
- modernizację opomiarowania i sterowania rurociągu Port-Rafineria,
- modernizację systemu do pomiaru emisji zanieczyszczeń powietrza,
- budowę instalacji do produkcji dwutlenku chloru,
- budowę pompowni pianowej,
- modernizację sekcji oczyszczania biologicznego,
- budowę rurociągu oczyszczonych ścieków do Martwej Wisły,
- modernizację układów palenisk kotłów energetycznych,
- modernizację systemu rafineryjnego oleju opałowego oraz nowy układ gazu rozpałkowego w elektrociepłowni.

Kontynuowane są również prace nad następującymi przedsięwzięciami (w nawiasach podano rok rozpoczęcia inwestycji):

- instalacja wydzielania ksylenów (2005),
- budowa instalacji odsiarczania olejów (2005),
- budowa monitoringu antykradzieżowego na rurociągu Port-Rafineria (2006).

W samym tylko 2007 r. Grupa LOTOS S.A. przeznaczyła na inwestycje ekologiczne prawie 100 mln zł. Dla porównania wydatki Spółki związane z ekologią są niemal 3 razy większe niż w 2006 r. oraz 277 razy większe niż jeszcze w 2003 r.

Grupa LOTOS S.A., poprzez opłaty za gospodarcze korzystanie ze środowiska, przekazuje co roku znaczne środki na rzecz funduszy gminnych i powiatowych oraz funduszy ekologicznych. Środki te wspierają gminy oraz funkcjonujące na ich terenie zakłady mające problem z przestrzeganiem wartości dopuszczalnych emisji zanieczyszczeń, które są zawarte w przepisach dotyczących ochrony środowiska.



Spółka LOTOS Paliwa uczestniczy w projekcie „The European Greenlight Programme” organizowanym pod auspicjami Komisji Europejskiej.

Od grudnia 2007 r. Spółka LOTOS Paliwa rozpoczęła instalacje na stacjach własnych reduktorów mocy firmy Bricks & Bits, których działanie polega na kontrolowanym obniżaniu napięcia w zewnętrznych obwodach oświetleniowych. W wyniku podjętych działań Spółka otrzymała certyfikat potwierdzający przyczynienie się LOTOS Paliwa do ograniczenia efektu globalnego ocieplenia. Dzięki zainstalowaniu w swojej infrastrukturze sterowników LEC, firma może uzyskać ok. 20 proc. oszczędności w zużyciu energii elektrycznej na cele oświetleniowe.

Wdrażany program oszczędności energii jest konsekwencją przyjętej przez Spółkę strategii zmierzającej do dbałości o środowisko i jednoczesnego ograniczenia kosztów funkcjonowania własnych stacji paliw LOTOS.



Grupa LOTOS z uwagi na charakter swojej działalności traktuje ochronę środowiska naturalnego jako jeden ze swoich priorytetów oraz jako ważny element społecznej odpowiedzialności biznesu. Za swój obowiązek uważamy dbałość o otoczenie, w którym funkcjonujemy i już na etapie planowania procesów inwestycyjnych służących naszemu rozwojowi, wybieramy wyłącznie technologie „przyjazne środowisku” oparte o najlepsze dostępne techniki (tzw. BAT), charakteryzujące się niską emisyjnością i wysoką efektywnością procesów produkcyjnych. Nasz zakład z uwagi na bliskie sąsiedztwo Gdańska, Trójmiejskiego Parku Krajobrazowego, Rezerwatu Ptaków

Chronionych na Wyspie Sobieszewskiej oraz obszarów NATURA 2000, dużą uwagę poświęca działaniom minimalizującym bezpośrednie oddziaływanie na okolicę. Troszczymy się zarówno o jakość powietrza, jak i czystość wód. Prowadzony przez nas system monitoringu otaczającego środowiska pozwala nam kontrolować nasze oddziaływanie.

Mając na uwadze interes społeczny, dobrowolnie i w sposób ciągły zmniejszamy nasze oddziaływania na otoczenie. Przykładem takiego działania jest realizowany równoległe do programu rozwojowego projekt modernizacji oczyszczalni ścieków. Pomimo tego, że w procesie oczyszczania ścieków stosujemy bardzo skuteczne metody usuwania zanieczyszczeń, do poziomu zdecydowanie niższego niż wymagają tego standardy, realizujemy proces hermetyzacji zarówno urządzeń w istniejącym ciągu oczyszczania ścieków, jak również w rozbudowywanej części oczyszczalni powiązanej z programem rozwojowym Grupy LOTOS S.A. Jego efektem będzie wyeliminowanie krótkotrwałej uciążliwości, jaką dziś mogą odczuwać nasi sąsiedzi.

Czujemy się również odpowiedzialni za stopniowe eliminowanie zanieczyszczenia pośredniego, powstającego w miejscu użytkowania naszych produktów. O proekologicznym charakterze paliw decyduje kilka czynników. Grupa LOTOS jako pierwsza w Polsce zaczęła stosować tzw. dodatki uszlachetniające zarówno w benzynach, jak i olejach napędowych. Rolą tych dodatków jest m.in. zapewnienie odpowiedniej czystości układu dolotowego paliwa oraz komory spalania, jak również zabezpieczenie wymienionych przed korozją, przez co silniki zachowują swoją sprawność, gwarantującą właściwe spalanie. Skuteczność działania dodatków stosowanych w procesach produkcji paliw Grupy LOTOS jest sprawdzana w szeregu testach silnikowych, przeprowadzanych zarówno w kraju, jak i zagranicą. Zachowanie wysokiej sprawności silników naszych pojazdów zabezpiecza środowisko naturalne przed przedostawaniem się do niego substancji będących efektem, np. niecałkowitego spalania paliwa.

Zrealizowane już w Grupie LOTOS modernizacje pozwoliły na wyeliminowanie w 2000 r. z produkcji benzyn szkodliwego czteroetylku ołowiu. Od tego czasu produkujemy wyłącznie benzyny bezołowiowe. Wówczas też, dzięki wybudowanemu zakładowi hydrokrakingu 100 proc. produkowanego oleju napędowego stanowił produkt wysokoodsiarczony, z zawartością siarki poniżej 0,005 proc. wag – poziomu, jaki w krajach Unii Europejskiej zaczął obowiązywać po 2005 r. Grupa LOTOS w produkcji oleju napędowego używa komponentów zapewniających poprawę własności eksploatacyjnych paliwa, ułatwiony rozruch silnika, spowolnione – naturalne zanieczyszczanie dysz wtryskiwaczy, ograniczenie tzw. czarnych dymów w spalinach i zmniejszenie „hałaśliwości” silnika.

Obecnie realizowany Program 10+ pozwoli nam na dalsze obniżanie wskaźników naszego bezpośredniego oddziaływania na najbliższe otoczenie, jak i pośredniego, poprzez najwyższą jakość naszych produktów. O naszym zaangażowaniu w działania na rzecz odpowiedzialności społecznej biznesu świadczą również liczne, prestiżowe nagrody i wyróżnienia w zakresie ekologii, którymi zostaliśmy uhonorowani.

Mieczysław Broniszewski
szef Biura Ochrony Środowiska Grupy LOTOS S.A.



6

Społeczne aspekty działalności

Zatrudnienie i poszanowanie pracy

Zatrudnienie

Nr GRI **LA1***

Zatrudnienie w podziale (tam gdzie to możliwe) na region / kraj, status (pracownicy / pozostali), wymiar czasu pracy (pełny / częściowy), typ umowy o pracę (na czas nieokreślony / określony, umowa tymczasowa)

2007

Liczba zatrudnionych

Grupa LOTOS S.A.: 1.098

Grupa Kapitałowa LOTOS: 4.764

Typ zatrudnienia – Grupa LOTOS S.A.

pełen etat: 1.089

część etatu: 9

Typ umowy – Grupa LOTOS S.A.

czas nieokreślony: 818

czas określony: 280

na zastępstwo: 0

2006

Liczba zatrudnionych

Grupa LOTOS S.A.: 945

Grupa Kapitałowa LOTOS: 5.624

Typ zatrudnienia – Grupa LOTOS S.A.

pełen etat: 939

część etatu: 6

Typ umowy – Grupa LOTOS S.A.

czas nieokreślony: 750

czas określony: 195

na zastępstwo: 0

Nr GRI **LA2**

Liczba nowo utworzonych stanowisk, średnia rotacja zatrudnienia – w podziale na kraj / region.

2007

Liczba nowo utworzonych stanowisk: 82

Średnia rotacja zatrudnienia: 23,95 proc.

2006

Liczba nowo utworzonych stanowisk: 92

Średnia rotacja zatrudnienia: 4,44 proc.

Średnia rotacja zatrudnienia w 2007 r. w Grupie LOTOS S.A. wyniosła 23,95 proc. W porównaniu z 2006 r. wskaźnik znacząco wzrósł z powodu przejścia przez

Grupę LOTOS S.A. 71 pracowników spółki LOTOS Partner oraz konsolidacji służb Centrum Finansowo – Księgowego w liczbie 25 pracowników.

Nr GRI **LA12**

Świadczenia pracownicze ponad wymagania prawne

Świadczeniami objęci są wszyscy pracownicy, emeryci i renciści oraz współmałżonkowie po zmarłych pracownikach i emerytach, osoby przebywające na urlopach wychowawczych.

Zarząd Grupy LOTOS S.A. i działające w niej organizacje związkowe postanowiły zwiększyć odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wynikający z Ustawy z dnia 4 marca 1994 r., do 100

proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na każdego pracownika oraz dodatkowo 6,25 proc. na każdego emeryta i rencistę, nad którym Spółka sprawuje opiekę socjalną, co w 2008 r. wyniesie 2.417,63 zł na pracownika w przeliczeniu na pełne etaty.

Grupa LOTOS S.A. prowadzi wspólną działalność socjalną ze spółkami zależnymi w ramach podpisanej

* Kolorem granatowym wskazano główne wskaźniki GRI, zaś czarnym dodatkowe.

umowy oraz przyjętego przez te spółki Regulaminu korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W 2007 r. z różnych form wypoczynku i pomocy socjalnej skorzystało w Grupie Kapitałowej ok. 5.500 osób na łączną kwotę 7 mln zł i z roku na rok kwota ta rośnie wraz z dynamiką rozwoju firmy i zwiększającą się liczbą nowo zatrudnianych pracowników.

Pomoc socjalna

Grupa LOTOS S.A. oferuje różne formy pomocy socjalnej: od dofinansowania urlopu wypoczynkowego i dofinansowania do wypoczynku letniego dzieci, rehabilitacji dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, poprzez udzielanie niskooprocentowanych pożyczek na cele mieszkaniowe (zakup mieszkania, budowa domu, adaptacja pomieszczeń na cele mieszkalne oraz przystosowanie mieszkań do potrzeb osób o ograniczonej sprawności fizycznej) aż po przyznawanie bezzwrotnych zapomóg losowych dla najbardziej potrzebujących pracowników i emerytów, którzy z różnych przyczyn znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Dla dzieci w wieku 2 - 15 lat organizowane są, przy współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi, noworoczne zabawy choinkowe połączone z otrzymywaniem paczek. Grupa LOTOS S.A. nie ma swojej bazy turystycznej, jednak pracownicy i ich rodziny mogą korzystać z organizowanych wyjazdów integracyjnych.

Koło Emerytów i Rencistów

W Grupie LOTOS S.A. od lat działa Koło Emerytów i Rencistów zrzeszające ok. 660 członków. Dla byłych pracowników organizowane są coroczne spotkania opłatkowe. Emeryci dwa razy w roku wyjeżdżają na kilkudniowe wycieczki, uczestniczą w corocznych plenerowych spotkaniach integracyjnych z obecnymi pracownikami, zwiedzają były zakład pracy, porównując zmiany, jakie zaszły na przestrzeni lat. Zarząd Koła Emerytów i Rencistów odwiedza również swoich podopiecznych w domach.

Opieka medyczna

Wszyscy pracownicy, emeryci i renciści z Grupy LOTOS S.A. i spółek zależnych Grupy objęci są opieką medyczną niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej (poza medycyną pracy nieograniczony dostęp do specjalistów), poprzez liczne placówki medyczne na terenie kraju. Podstawową, dodatkową opieką objęci są pracownicy w głównej siedzibie Spółki. Opiekę sprawuje firma COMED. Natomiast istniejąca w wielu miastach Polski firma LUX-MED oferuje pracownikom konsultacje lekarzy wszystkich specjalności, leczenie przewlekłych chorób, specjalistyczne badania diagnostyczne, fizjoterapię i rehabilitację, drobne zabiegi chirurgiczne. Pracownicy mogą skorzystać z usług firmy w wielu placówkach w Polsce również podczas podróży. Oprócz tego Grupa LOTOS S.A. dba o pracowników i emerytów, oferując im opiekę stomatologiczną zarówno w leczeniu, jak i w profilaktyce.

Stosunki pracownicze

Nr GRI **LA3**

Jaka część zatrudnionych (procentowo) reprezentowana jest przez związki zawodowe lub inne reprezentacje pracownicze oraz jaka część zatrudnionych objęta jest umowami zbiorowymi

W Grupie LOTOS S.A. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. ZUZP obejmuje swym zakresem podmiotowym wszystkich pracowników Spółki.

W Grupie LOTOS S.A. działa 6 zakładowych organizacji związkowych, z których trzy są organizacjami

członkowskimi lub organizacyjnymi ponadzakładowych organizacji związkowych.

Dwie z tych organizacji posiadają przymiot organizacji reprezentatywnych. Do zakładowych organizacji związkowych należy 38 proc. załogi Grupy LOTOS S.A.



Obowiązujący w Spółce Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został zawarty 29 grudnia 2004 r. Stronę społeczną reprezentuje w nim 5 zakładowych organizacji związkowych. W czasie obowiązywania układu zbiorowego był sześciokrotnie zmieniany w drodze protokołów dodatkowych. Swoim zakresem podmiotowym obejmuje wszystkich pracowników Grupy LOTOS S.A.

Nr GRI **LA4**

Zasady i tryb powiadamiania, konsultacji i negocjacji z pracownikami nt. zmian w firmie

W Grupie LOTOS S.A. działa Rada Pracowników, która została utworzona w drodze desygacji 13 lipca 2006 r. W skład Rady Pracowników weszło 7 pracowników – członków związków zawodowych. Pracodawca zawarł z Radą Pracowników porozumienie określające zasady przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji, o którym jest mowa w art. 5 Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Wspomniane porozumienie wskazuje informacje, jakie pracodawca ma przekazywać Radzie. Zgodnie z ustawowymi wymogami Rada Pracowników informowana jest o :

działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach,

stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie jego poziomu,

działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Porozumienie określa także czas zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy członków Rady oraz gwarantuje zapewnienie odpowiedniego pomieszczenia i środków łączności. Posiedzenia Rady Pracowników Grupy LOTOS S.A. odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał tak, by zapewnić jej członkom bieżący dostęp do informacji z zakresu planów rozwojowych firmy.

Do czasu sporządzenia niniejszego Raportu nie zaistniały określone prawem przesłanki wymagające podjęcia wskazanych Ustawą procedur.

Przedmiotem dialogu społecznego w Grupie LOTOS S.A. są jak dotąd negocjacje w sprawie corocznego ustalenia wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, które to ustalenia są prowadzo-

ne zgodnie i na podstawie przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Grupy LOTOS S.A. Uczestnikami wspomnianych negocjacji są wszystkie zakładowe organizacje związkowe.

W Grupie LOTOS S.A. zostało utworzone **stanowisko Pełnomocnika do spraw przedstawicielstwa pracowniczego**. Zadaniem zatrudnionego tam pracownika jest w szczególności czuwanie nad przestrzeganiem praw przynależnych związkom zawodowym oraz monitorowanie relacji na linii pracodawca – organizacje społeczne.

W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a co za tym idzie zgodnie z Ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy w Grupie LOTOS S.A. funkcjonuje **stanowisko Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy**, którego funkcję pełni obecnie Krzysztof Chyliński. Działają również grupowi społeczni inspektorzy: Adam Badowski, Wojciech Bojko i Marcin Kot.

Głównym zadaniem inspektorów jest poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy poprzez kontrolowanie, ale i wspomaganie pracodawcy. Społeczny Inspektor Pracy reprezentuje interesy pracowników zarówno pod względem bezpieczeństwa, jak i zgodności z prawem pracy. Zgodnie z decyzją Zarządu Spółki, podjętą na wniosek zakładowych organizacji związkowych, przez czas kadencji Społeczny Inspektor Pracy korzysta ze zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy.

Społeczny Inspektor Pracy pełni równocześnie funkcję zastępcy przewodniczącego Komisji BHP, której w Grupie LOTOS S.A. przewodniczy Pełnomocnik ds. przedstawicielstwa pracowniczego.

Nr GRI LA13

Udział oficjalnych przedstawicieli załogi w procesie decyzyjnym, w tym również zasiadanie w organach kierowniczych firmy

Żadna z osób zasiadających w Radzie Nadzorczej i Zarządzie Grupy LOTOS S.A. w latach 2006 – 2007 nie

była przedstawicielem załogi.



Gospodarka rynkowa, pozycja na giełdzie wymusza na firmie podejmowanie działań w celu zwiększenia zysków, szukania rozwiązań obniżenia kosztów poprzez efektywne wykorzystanie zasobów, które posiada. Wynikiem tego są ciągłe zmiany w strukturze i organizacji firmy. W toku zmian i wielkich inwestycji może dojść do sytuacji, że znajdują się obszary, w których sytuacja jest niejasna bądź sprzeczna z kodeksem pracy lub szeroko rozumianym bezpieczeństwem. Jakie płyną korzyści dla pracodawcy z powołania Społecznego Inspektora Pracy? Powołanie SIP pozwala pracodawcy w porę zareagować na wskazane uwagi, zalecenia i uniknąć niekorzystnego wpływu, jaki mogą mieć wskazane uwagi na notowania spółki giełdowej.

Dla pracowników korzyści wynikające z powołania SIP są oczywiste: społeczny inspektor pracy jest na miejscu, więc z jednej strony dobrze zna zagrożenia występujące w zakładzie pracy, z drugiej pracownicy mają do niego bezpośredni dostęp, kiedy potrzebna jest im rada lub pomoc. Społeczni inspektorzy pracy mają uprawnienia o szerokich możliwościach działania zarówno z zakresu prawa pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska naturalnego.

Społeczny Inspektor Pracy jest też członkiem Zakładowej Komisji ds. BHP. To istotna sfera, pozwalająca na realizację zadań z zakresu BHP i podejmowanie działań mających na celu bezpośrednią eliminację zagrożeń.

Związki zawodowe w Grupie LOTOS, chcąc jak najlepiej dostosować organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu, zdecydowały, że najrozsądniejszym rozwiązaniem jest struktura dwupoziomowa. Grupowi Społeczni Inspektorzy Pracy są bliżej pracowników, ich zakres działania ogranicza się do okręgu, w którym zostali powołani. Współpraca polega na wymianie poglądów i informacji oraz pomocy w rozwiązywaniu problemów zgłaszanych przez pracowników na miejscu.

Krzysztof Chyliński

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Grupie LOTOS S.A.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia

Grupa LOTOS S.A. jest zakładem dużego ryzyka wystąpienia awarii lub innego zagrożenia ze względu na liczbę i własności fizyko – chemiczne mediów, które są stosowane w procesach technologicznych. W tych okolicznościach priorytetem jest podniesienie świadomości zagrożeń występujących na terenie przedsiębiorstwa oraz wzrost zaangażowania wszystkich pracowników w przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy. Menedżerowie firmy podkreślają, że z punktu widzenia systemu zarządzania bezpieczeństwem

domości zagrożeń występujących na terenie przedsiębiorstwa oraz wzrost zaangażowania wszystkich pracowników w przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy. Menedżerowie firmy podkreślają, że z punktu widzenia systemu zarządzania bezpieczeństwem



pracy i ochrony zdrowia najważniejszy jest człowiek i środowisko pracy, w którym funkcjonuje. Istotny jest aktywny udział wszystkich pracowników w działaniach zmierzających do ciągłej poprawy warunków pracy, zaangażowanie w podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i wdrażanie dobrych praktyk.

Właściwy poziom bezpieczeństwa wiąże się również z wykorzystaniem w Grupie LOTOS S.A. systemów zabezpieczeń procesowo – technicznych wykorzystujących najlepsze dostępne techniki oraz zabezpieczeń organizacyjnych opartych na wewnętrznych procedurach i zarządzeniach, w których jest ściśle przydzielona odpowiedzialność za realizowane działania.

W Spółce z każdym rokiem wzrasta świadomość pracowników i kierownictwa oraz ich zaangażowanie w problematykę prewencji wypadkowej i wdrażanie dobrych praktyk BHP. Coraz częściej sami pracownicy zgłaszają zauważane sytuacje niebezpieczne, chętnie uczestniczą w organizowanych ćwiczeniach ochrony przeciwpożarowej, pierwszej pomocy przedlekarskiej czy warsztatach dotyczących identyfikacji zagrożeń i oszacowania ryzyka zawodowego. Pracownicy wykazują coraz większą chęć współpracy podczas prowadzonych ćwiczeń dotyczących właściwego reagowania na awarie, organizowanych wspólnie ze służbami ratowniczymi rafinerii, tj. LOTOS Straż, Ratownictwo Chemiczne i LOTOS Ochrona. Zainteresowaniem cieszą się akcje edukacyjne, promujące zasady bezpiecznej pracy i zdrowego trybu życia, informujące o niebezpiecznych

wydarzeniach mających miejsce w kraju i na świecie oraz organizowane tematyczne konkursy BHP.

Wspólne zaangażowanie i zachęcanie pracowników do aktywności w sferze poprawy poziomu bezpiecznej pracy niesie wiele korzyści. Pracownicy czują się bezpieczniej, mają świadomość ważności swojej pracy i jej wpływu na bezpieczeństwo własne i współpracowników.

Realizacja inwestycji Programu 10+

Potrzeba podniesienia wrażliwości pracowników na problemy związane z bezpieczeństwem pracy i ich większej dbałości o przestrzeganie podstawowych zasad BHP znacząco wzrosła w 2007 r. w związku z wyzwaniem dla Spółki, jakie stanowi realizacja strategicznych inwestycji Programu 10+. Przy tym przedsięwzięciu będzie pracować kilka tysięcy ludzi, w większości pracownicy firm zewnętrznych. Wszystkie osoby pracujące w ramach zawartych z Grupą LOTOS S.A. umów szczegółowo informowane są o zasadach postępowania na terenie zakładu oraz przechodzą gruntowne szkolenie z zakresu bezpiecznego wykonywania prac. Firmy zewnętrzne podlegają też kwartalnej ocenie pod kątem spełniania wymogów BHP.

Podczas przygotowań do wdrożenia projektu inwestycyjnego specjaliści Spółki starają się na bieżąco eliminować zauważone nieprawidłowości i informować wykonawców, na jakie zagrożenia są narażeni oraz - co ważne - jakie sami zagrożenia stwarzają. Terminowa realizacja Programu 10+ i związane z tym czynniki, takie jak tempo wykonywania prac czy duża liczba pracowników firm zewnętrznych, może powodować wzrost zagrożenia. To przyczyna, dla której specjaliści BHP cały czas sprawują nadzór nad pracami wykonywanymi przez zewnętrzne ekipy, są stale obecni na terenach nowych inwestycji, by służyć radą szczególnie osobom nadzorującym wykonywanie prac.

Równocześnie prowadzone są systematyczne ćwiczenia i kontrole obejmujące swoim zasięgiem wszystkie zakłady produkcyjne.



Nr GRI LA5

Tryb rejestracji i powiadamiania o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych – w relacji do Kodeksu Praktyki dotyczącego rejestracji i powiadamiania o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)

System działań podejmowanych w ramach m.in. rejestrowania i powiadamiania o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych oparty jest w Grupie LOTOS S.A. na wymogach ustawodawstwa krajowego.

W celu sprawnego i zgodnego z krajowymi ustawami i przepisami wykonawczymi trybu rejestracji i powiadamiania o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych w Grupie LOTOS S.A. funkcjonują następujące procedury:

Zgłaszanie oraz badanie wypadków przy pracy powstałych na terenie Spółki,

Zasady zgłaszania i analizowania sytuacji niebezpiecznych,

Zapobieganie i przygotowanie na awarie i wypadki przy pracy.

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Kodeksie Praktyki Międzynarodowej Organizacji Pracy „Rejestracja

i zgłaszanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych” w Spółce:

został ustalony jednolity tryb postępowania w przypadku zaistnienia na terenie firmy wypadku przy pracy,

przeprowadzana jest analiza przyczyn i skutków powstałych wypadków przy pracy,

wyciągane są wnioski i przeprowadzane odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze mające na celu eliminowanie możliwości wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości,

powstałe wypadki przy pracy i inne sytuacje niebezpieczne są odpowiednio dokumentowane,

identyfikowane i analizowane są sytuacje niebezpieczne oraz podejmowane są odpowiednie działania proaktywne i reaktywne zapobiegające wystąpieniu podobnych sytuacji w przyszłości.

Nr GRI LA6

Oficjalne wspólne komisje bezpieczeństwa i higieny pracy z udziałem przedstawicieli kierownictwa i załogi – jaką część zatrudnionych obejmuje działalność takich komisji

Zgodnie z Kodeksem Pracy Dział X, 237¹². § 1. pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy. Art. 237¹³. § 1. mówi, iż zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pra-

codawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z przepisami prawa pracy w Grupie LOTOS S.A. powołana została Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi:

Pełnomocnik ds. przedstawicielstwa pracowniczego, służba bhp,

lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy,

przedstawiciele związków zawodowych.

W ramach prac Komisji BHP dokonywane są przeglądy warunków pracy na poszczególnych stanowiskach pracy oraz podejmowane działania zapobiegawcze, takie jak np.:

identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego, w tym eliminacja występowania czynników szkodliwych lub uciążliwych,

wprowadzanie efektywnych zabezpieczeń technicznych, organizacyjnych i ludzkich, w tym m.in.

wykorzystywanie najlepszych dostępnych technik BAT, wypracowywanie procedur organizacyjnych określających odpowiedzialność za bezpieczeństwo w danym obszarze, zastosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników oraz środków ochrony zbiorowej na instalacjach produkcyjnych,

wypracowanie efektywnego systemu budowania pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Nr GRI LA7

Dane na temat obrażeń, liczby dni straconych, absencji, liczby śmiertelnych wypadków przy pracy.

2007

Główne rodzaje obrażeń to lekkie uszkodzenia kończyn.

Liczba dni straconych

Grupa LOTOS S.A.: 133

Grupa Kapitałowa LOTOS: 2.008

Wskaźnik LTIF

Grupa LOTOS S.A.: 3,1

Grupa Kapitałowa LOTOS: 5,6

Liczba wypadków

Grupa LOTOS S.A.: 6

Grupa Kapitałowa LOTOS: 50

Nie było żadnych ciężkich wypadków zbiorowych i śmiertelnych.

2006

Główne rodzaje obrażeń to lekkie uszkodzenia kończyn.

Liczba dni straconych

Grupa LOTOS S.A.: 177

Grupa Kapitałowa LOTOS: 2.819

Wskaźnik LTIF

Grupa LOTOS S.A.: 4,5

Grupa Kapitałowa LOTOS: 6,9

Liczba wypadków

Grupa LOTOS S.A.: 7

Grupa Kapitałowa LOTOS: 70

Nie było żadnych ciężkich wypadków zbiorowych i śmiertelnych.

W Grupie LOTOS S.A. klasyfikuje się wypadki przy pracy zgodnie z polskim prawodawstwem. Dodatkowo Spółka rejestruje i wprowadza działania zapobiegawcze dla niebezpieczeństw klasyfikowanych według skali europejskiej sytuacji niebezpiecznych, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wypadków powodujących niezdolność do pracy powyżej jednego dnia (LTI – Lost Time Injury), na podstawie których wyliczany

jest wskaźnik LTIF (Lost Time Injury Frequency), przypadków udzielenia pierwszej pomocy przedlekarskiej (First Aid), wypadków „na drodze” (Road Accidents). Wskaźniki aktualizowane są miesięcznie dla wszystkich spółek Grupy Kapitałowej LOTOS. Firmy dostawców i podwykonawców mają obowiązek bieżącego zgłaszania zaistniałych wypadków przy pracy.

Nr GRI LA8

Działalność na rzecz zakażonych wirusem HIV / chorych na AIDS (wśród załogi i poza nią)

Nie prowadzi się tego typu działalności. Nie stwierdzono występowania przypadków zakażenia wirusem

HIV / chorych na AIDS wśród załogi.

Nr GRI LA14

Świadectwa przestrzegania Wytycznych do Systemów Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)

W Grupie LOTOS S.A. funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania według wymagań norm ISO 9001, ISO 14001 i PN-N-18001. System certyfikowa-

ny jest przez krajową jednostkę certyfikującą – Polskie Centrum Badań i Certyfikacji.

Nr GRI LA15

Oficjalne umowy ze związkami zawodowymi dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera w części dotyczącej BHP postanowienia wykraczające poza te obowiązki, które wynikają z przepisów prawa powszechnie obowiązującego. W szczególności polega to na objęciu wszystkich pracowników, a na zasadach preferencyjnych również członków ich rodzin, świadczeniami medycznymi.

Na podstawie decyzji pracodawcy, wydanej na wniosek zakładowych organizacji związkowych, został zwolniony od wykonywania pracy zawodowej Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Grupie LOTOS S.A.

W Spółce działa powołana na podstawie przepisów Kodeksu Pracy Komisja BHP, w której funkcję wiceprzewodniczącego pełni Zakładowy Społeczny In-

spektor Pracy. Zasady pracy Komisji określa zarządzenie wewnętrzne pracodawcy, a tryb jej prac reguluje ustalony ze stroną społeczną regulamin. Szczególnym przedmiotem zainteresowania Komisji BHP jest prowadzenie z przedstawicielami załogi konsultacji z zakresu BHP, o których jest mowa w art. 237 11a Kodeksu pracy. W Komisji BHP, zwłaszcza we wspomnianych konsultacjach, Grupa LOTOS S.A. realizuje w zakresie BHP zasadę partycypacji pracowniczej.



Naszym zadaniem jest nie tylko dbałość o bezpieczne warunki pracy naszych pracowników, ale i zatrudnianych przez Spółkę podwykonawców. Przed rozpoczęciem prac pracownicy firm zewnętrznych przechodzą szkolenia dotyczące bezpiecznego przebywania na terenie rafinerii, a w trakcie wykonywania prac nad bezpieczeństwem czuwa zespół specjalistów BHP. Zarządy firm zewnętrznych wraz z chwilą podpisania umowy z Grupą LOTOS zobowiązane są do zapoznania wszystkich swoich pracowników z naszymi wymaganiami wewnętrznymi zebranymi w „Informatorze o zasadach postępowania na terenie Grupy LOTOS S.A.” oraz w przekazywanych aktualnych dokumentach Spółki.

Pod względem bezpieczeństwa pracy jesteśmy dobrze oceniani przez przedstawicieli światowych koncernów, wizytujących nas audytorów zewnętrznych oraz przedstawicieli firm ubezpieczeniowych. Zmierzamy do wypracowania wspólnych standardów bezpieczeństwa pracy w Grupie Kapitałowej oraz osiągnięcia poziomu wskaźnika wypadkowości LTIF poniżej średniej dla rafinerii europejskich. Dążymy do ciągłej poprawy stanu bezpieczeństwa poprzez wykorzystanie własnych pomysłów w tej dziedzinie oraz czerpanie ze światowych rozwiązań w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa procesowo - technicznego.

Naszym celem jest podnoszenie świadomości wszystkich pracowników, kultury bezpieczeństwa i zaangażowania każdego z nas w kwestie dotyczące ciągłej poprawy bezpieczeństwa pracy, identyfikacji wszystkich zagrożeń i w ich natychmiastową eliminację. Naszą myślą przewodnią, którą się kierujemy w postępowaniu, jest motto: „żadna praca nie jest na tyle ważna i pilna, aby nie można jej było wykonać bezpiecznie”.

Jarosław Jóźwiak

kierownik Biura Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia Grupy LOTOS S.A.

Działania podejmowane przez Grupę LOTOS S.A. na rzecz przestrzegania i propagowania wymogów BHP są obligatoryjne, ale też wiele z nich ma charakter dobrowolnego zobowiązania pracodawcy do zwiększania i doskonalenia poziomu bezpieczeństwa zatrudnionych w miejscu pracy.

OBOWIĄZKOWE – wynikające z przepisów prawa dotyczącego szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa procesowo-technicznego, w tym m.in.:

kontrole BHP,

audyty,

funkcjonowanie Komisji BHP,

współpraca ze społeczną inspekcją pracy, lekarzem sprawującym opiekę medyczną nad pracownikami, jednostkami zewnętrznymi,

szkolenia BHP,

identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego w związku z występowaniem w środowisku pracy m.in.: czynników chemicznych, biologicznych, hałasu,

przystosowanie stanowisk pracy zgodnie z wymaganiami prawa i ergonomii,

zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy, wyposażenie w odzież ochronną i stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,

zapewnienie organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości – z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników,

stosowanie rozwiązań systemowych, a nie akcyjnych, celem wyeliminowania zauważanych nieprawidłowości, przyczyn wypadków przy pracy, zauważanych sytuacji niebezpiecznych itp.,

zapewnienie likwidacji zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń.

NIEOBOWIĄZKOWE – wynikające z normy PN-N-18001, OSHA oraz ze standardów i światowych rozwiązań w zakresie Health and Safety (HS) to m.in.:

wykorzystywanie najlepszych dostępnych technik BAT,

stosowanie najlepszej jakości elementów technicznych w obszarze produkcji,

szkolenia dla pracowników własnych w formie warsztatów i pracy w grupach z wykorzystywaniem m.in.: filmów instruktażowych, zdjęć, prezentacji multimedialnych,

szkolenia z zakresu promocji zdrowia,

szkolenia wyspecjalizowanej grupy pracowników produkcji w zakresie kompleksowego udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej do czasu przyjazdu lekarza,

informowanie pracowników o sytuacji w zakładzie, nowinkach światowych i krajowych z wykorzystaniem dostępnych zasobów, jak: skrzynka BHP, intranet, poczta elektroniczna, gabloty BHP, kwartalnik BHP „Bezpiecznik”, informacje przekazywane w miesięczniku firmowym i w zakładowym radiowęźle,



Kwartalnik BHP „Bezpiecznik”.

konkursy BHP,

współpraca z firmami zewnętrznymi – wykonawcami prac na terenie rafinerii m.in.: szkolenia, przekazywanie materiałów dydaktycznych oraz wewnętrznych wymagań w kilku wersjach językowych,

coroczna ocena firm zewnętrznych pod kątem m.in. przestrzegania przepisów i uregulowań wewnętrznych w Spółce oraz spełnienia wymagań bezpiecznej pracy – warunkująca przedłużenie podpisania umowy o pracę lub podpisanie umowy,

prowadzenie ćwiczeń doskonalących w zakresie właściwego reagowania wszystkich pracowników

w przypadku wypadku przy pracy, ogłoszenia alarmu chemicznego, ewakuacji z budynków, ćwiczenie scenariuszy awaryjnych zapisanych w Raporcie o Bezpieczeństwie we współpracy z LOTOS Straż i Ratownictwem Chemicznym,

zapewnienie pracownikom świadczeń socjalnych i medycznych (przychodnia, karetka pogotowia itp.).

Szkolenie i kształcenie

Nr GRI **LA9**

Średni czas (w godz.) szkoleń na jednego pracownika w ciągu roku wg grup pracowników

2007

Średnia liczba godzin szkoleń dla pracowników na stanowiskach:

kierowniczych i zarządczych: 42,2
specjalistycznych, technicznych i pomocniczych: 24,5

Liczba przeszkolonych pracowników na stanowiskach:

kierowniczych i zarządczych: 30
specjalistycznych, technicznych i pomocniczych: 876

2006

Średnia liczba godzin szkoleń dla pracowników na stanowiskach:

kierowniczych i zarządczych: 33,2
specjalistycznych, technicznych i pomocniczych: 22,4

Liczba przeszkolonych pracowników na stanowiskach:

kierowniczych i zarządczych: 12
specjalistycznych, technicznych i pomocniczych: 728

Nr GRI **LA16**

Programy zwiększające zdolność pracowników do ciągłego zatrudnienia, programy przejścia na rentę, emeryturę lub wcześniejszą emeryturę, program wsparcia dla odchodzących lub podlegających alokacji

Grupa LOTOS S.A. wspiera podjęcie decyzji przez pracowników o przejściu na emeryturę poprzez zawarcie dwuletniej umowy na czas określony z zapewnionym podniesieniem jednorazowo miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o 8,5 proc. na okres trwania tej umowy oraz wypłata jednorazowo odprawę pieniężną z tytułu przejścia na emeryturę na warunkach korzystniejszych niż reguluje Kodeks pracy. Szczegółowe uregulowania w tej dziedzinie zawarte są w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy Grupy LOTOS S.A. W spółkach Grupy Kapitałowej również wdrożono to rozwiązanie.

W spółkach Grupy Kapitałowej od 2006 r. zastosowanie miały programy związane z alokacją pracowników: Program Motywacyjny w LOTOS Serwis i Program Mobilizacyjny w LOTOS Oil wspierające

i mobilizujące finansowo pracowników tych Spółek do zmiany miejsca wykonywania pracy wynikającej z konieczności dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb działalności.

W związku z zasadami obowiązującymi w Grupie LOTOS S.A. oraz w spółkach zależnych w zakresie utrzymania w całej Grupie Kapitałowej stanu zatrudnienia pracowników i nie przeprowadzania zwolnień grupowych bez możliwości zapewnienia wyboru nowych miejsc pracy w innych spółkach koncernu uruchomiono od 2005 r. dwa programy umożliwiające restrukturyzację zatrudnienia w LOTOS Jasło oraz LOTOS Czechowice, tj. Program Dobrowolnych Odejść /PDO/ i Program Dobrowolnych Przejść /PDP/.

W każdej spółce Grupy Kapitałowej, w której zaistnieje konieczność optymalizacji, racjonalizacji lub restrukturyzacji stanu zatrudnienia jest uruchamiany Program Dobrowolnych Odejść /PDO/ wynikający z zasad obowiązujących w koncernie.

W Grupie Kapitałowej funkcjonuje program Grupowego Ubezpieczenia na życie z Funduszem Inwestycyjnym w ramach III filaru, który zapewnia dodatkowy kapitał na emeryturę zarówno ze składek

opłacanych przez pracodawcę, jak i z dobrowolnych zadeklarowanych wpłat pracowników. Przystąpienie do ubezpieczenia jest dobrowolne. Mogą to uczynić wszyscy pracownicy w wieku do 70 lat zatrudnieni w koncernie na umowę o pracę. Oferta programu ubezpieczeniowego to: ubezpieczenie na życie oraz fundusz inwestycyjny. Wybór wariantu ubezpieczenia oraz funduszu inwestycyjnego zależy od pracownika.

Nr GRI LA17**Szczegółowe zasady i programy doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego**

Zasady identyfikacji potrzeb szkoleniowych, planowania i organizacji szkoleń pracowników Grupy LOTOS S.A. opisuje procedura wewnętrzna. Zgodnie z nią, potrzeby w zakresie szkoleń opracowują kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, wykorzystując takie narzędzia jak: strategia firmy, zakresy obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, karty opisu stanowiska pracy, wyniki oceny okresowej, jak również informacje na temat wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracowników, wymaganych szkoleń obligatoryjnych oraz planowanych wspólnie z Biurem Zarządzania Zasobami Ludzkimi ścieżek rozwoju zawodowego. Przełożeni planują rozwój pracowników w zakresie szkoleń dotyczących wiedzy merytorycznej na zajmowanym stanowisku. W zależności od stopnia zaawansowania wymaganej wiedzy pracownicy kierowani są na seminaria, kursy, szkolenia, konferencje bądź naukę w formie szkolnej, tj. studia licencjackie, inżynierskie, magisterskie czy podyplomowe.

Natomiast, przygotowywane przez koncern programy rozwojowe wiążą się ściśle ze strategią firmy. W ramach Akademii LOTOS realizowane są programy promujące zasady etyki zawodowej, kultury pracy i kształtowania pożądanych wzorców zachowań poczynwszy od Programu adaptacyjnego, przez szkolenia skierowane do wszystkich pracowników – „W drodze do doskonałości” i „Kalendarz szkoleń”. Odpowiedzią na podjęcie przez firmę decyzji o realizacji Programu 10+ jest „Kadra 2009 – Program 10+” oraz Program certyfikowania wiedzy dla pracowników zatrudnionych w obszarze produkcji, czyli zmiana podejścia do tzw. szkoleń stanowiskowych poprzez przekazanie podstawowej wiedzy

ogólnej i praktycznej, niezbędnej do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku aparaturowego, dzięki czemu proces szkolenia przestaje ograniczać się tylko do opanowania obsługi instalacji, ale uwzględnia także podstawy wiedzy technicznej i technologicznej.

W najbliższych latach Grupa LOTOS S.A. realizować będzie ofensywną strategię zarządzania zasobami ludzkimi, wymagając od pracowników wsparcia rozwoju firmy, kreatywności, dynamiki działania, innowacyjności oraz dużej akceptacji ryzyka w podejmowanych działaniach. Kluczowym aspektem w kontekście tych założeń jest przygotowanie kadry menedżerskiej zdolnej do realizacji celów strategicznych firmy w obszarze zarządzania ludźmi. W tym celu opracowany został Program „Lider Przyszłości 2007 – 2009”, zmierzający do przygotowania liderów - menedżerów do wyzwań, przed jakimi stanie firma w przyszłości.

Kompleksowy program doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego funkcjonuje w Grupie LOTOS S.A. od 2004 r., gdy rozpoczęła działalność Akademia LOTOS. Misją tego długofalowego projektu jest wdrożenie w koncernie kultury pracy i filozofii zarządzania opartej na wzorcu pracownika świadomo-

mie uczestniczącego w tworzeniu wartości dodanej, wymaganej przez klientów i akcjonariuszy.

Akademia LOTOS wspiera wdrożenie zarządzania procesowego oraz poprawę kultury organizacyjnej, poprzez doskonalenie kompetencji pracowników w sposób systemowy. Prowadzone w ramach Akademii LOTOS działania mają na celu wzrost efektywności firmy oraz wzmacnianie jej wartości i znaczenia marki na rynku. Stworzenie pracownikom możliwości rozwojowych powoduje, że Spółka zyskuje lojalnych i zaangażowanych specjalistów, dbających o dobry wizerunek firmy w oczach klientów, inwestorów oraz społeczności lokalnej. Możliwość rozwoju zawodowego, jaką stwarza firma, jest jednym z najsilniejszych elementów systemu motywacji pracowników w procesie zmian.

W ramach Akademii LOTOS wykorzystywane są różne metody i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, w tym m.in.:

mapa umiejętności,

system okresowych ocen pracowników (SOOP),

programy szkoleniowe pod hasłem „W drodze do doskonałości”,

kalendarz szkoleń,

seminaria dla kadry kierowniczej,

programy dedykowane: „Program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych”, „Program certyfikowania wiedzy dla pracowników zatrudnionych w obszarze produkcji”, „Program Rozwoju Zasobów Ludzkich”, „Program Lider Przyszłości 2007-2009” itd.

Mapa umiejętności

Celem opracowania mapy umiejętności było dostarczenie informacji uzupełniających system zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce, w szczególności system rekrutacji, szkoleń oraz system okresowych ocen pracowniczych. Mapa umiejętności stanowi podstawę do oceny stanu zasobów ludzkich oraz postępu w ich rozwoju. Służy do uzupełnienia dokumentacji pracowniczej o wymagania kluczowe dla realizacji poszczególnych procesów, co wykorzystane jest m.in.

podczas rekrutacji jako zbiór wymagań koniecznych do spełnienia przez kandydatów do pracy. Jest także podstawą do opracowania planów szkoleń i metod oceny ich efektywności.

System okresowych ocen pracowników

Prace związane z opracowaniem i wdrożeniem systemu ocen okresowych pracowników (SOOP) rozpoczęto od przeprowadzenia badania dotychczasowych praktyk oceniania w koncernie.

Kierownicy komórek organizacyjnych, którzy wzięli udział w badaniu, w zdecydowanej większości poparli ideę wdrożenia systemu ocen (74 proc. respondentów), wskazując korzyści, jakich może on dostarczyć, w tym m.in. ujednolicenie kryteriów oceny wszystkich pracowników. Ponadto wskazywano motywacyjny aspekt opracowywanego systemu, gdyż przekazanie pracownikom informacji na temat zarówno pozytywnych, jak i negatywnych wyników ich pracy, pozwoli na ustalenie planu działań poprawiających osiągnięte dotychczas rezultaty. Badanie pokazało, iż 83 proc. ankietowanych kierowników informuje swoich podwładnych o wynikach ich pracy, jednak zdecydowana większość skupia się na niepowodzeniach, nie przekazując żadnych informacji na temat tego, co pracownicy robią dobrze. Większość respondentów wyraziła nadzieję, iż wdrażany system pozwoli na zmianę tej proporcji.

Celem projektu SOOP jest stworzenie i wdrożenie usystematyzowanej metodyki oceniania pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, co pozwoli m.in. na nadanie jednolitego kształtu procesowi oceniania pracowników. Przyjęte założenia projektu przewidują osiągnięcie następujących celów:

uaktualnienie informacji o stanie zasobów ludzkich Spółki poprzez m.in. identyfikację potrzeb szkoleniowych,

doskonalenie procesów poprzez m.in. informację zwrotną dla pracowników o potrzebach oraz jakości zadań realizowanych w ramach procesu, a także informację dla kadry kierowniczej o postępach podwładnych,

wsparcie funkcji kierowniczych (planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrola) przez dostar-

czenie narzędzi wspomagających pracę kierowników, np. wyznaczanie celów i ocena ich realizacji, komunikacja z pracownikami,

podniesienie poziomu satysfakcji pracowników poprzez: ustalenie czytelnych kryteriów oceny, wypracowanie procedur komunikacji (przekazywania informacji zwrotnej), wsparcie procesu rozwoju zawodowego (udział w szkoleniach, indywidualne programy doskonalenia, analiza możliwości awansu).

Wdrożenie systemu oceniania przyniosło następujące korzyści dla pracowników:

otrzymanie informacji zwrotnej o efektach pracy (poziomie i sposobie wykonywania działań), oczekiwaniach przełożonego oraz własnych mocnych i słabych stronach,

zdobycie informacji o możliwościach i sposobach doskonalenia efektów pracy,

możliwość wymiany poglądów i opinii na temat pracy,

uzgodnienie własnych potrzeb związanych z pracą (np. szkolenia, warunki pracy),

zmiana (poprawa) relacji z przełożonym.

Programy szkoleniowe pod hasłem „W drodze do doskonałości”

W ramach Akademii LOTOS realizowany jest program szkoleniowy pod hasłem „W drodze do doskonałości” adresowany do wszystkich pracowników Spółki. Program oferuje szkolenia:

„Zarządzanie wartością firmy”, którego celem jest przekazanie wiedzy o ekonomicznych zasadach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

„Łańcuch wartości dodanej”, którego celem jest praktyczne zapoznanie uczestników z problematyką efektywności łańcucha wartości dodanej.

Warsztaty nt. zasad i sposobu prowadzenia oceny okresowej pracowników.

„Komunikacja w organizacji”, „Komunikacja interpersonalna”, „Komunikacja pisemna” - zróżnicowane szkolenia, których celem jest poprawa umiejętności komunikowania się w firmie.

Program zapewnia wzrost świadomości biznesowej pracowników związanej ze zrozumieniem wzajemnych powiązań pomiędzy poszczególnymi ogniwami firmy oraz zrozumienie czynników wpływających na wzrost łącznie wytwarzanej wartości dodanej. Wpływa też na podniesienie jakości zarządzania i obsługi klienta poprzez poprawę umiejętności komunikacyjnych.

Kalendarz szkoleń

Kalendarz szkoleń to przedsięwzięcie adresowane do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Zawiera szkolenia, których tematyka bazuje na analizie mapy umiejętności, wynikach SOOP oraz planach rozwojowych pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Kalendarz szkoleń dostępny jest w wersji elektronicznej dla wszystkich pracowników w sieci intranetowej.

Dla wszystkich pracowników przygotowano w 2007 r. następujące zajęcia:

- „Komunikacja” (interpersonalna, pisemna, w organizacji) oraz „Warsztaty z komunikacji” – uczestniczyło 115 pracowników,
- „Zarządzanie czasem” – uczestniczyło 65 pracowników,
- „Efektywne prowadzenie spotkań, wystąpienia publiczne” – uczestniczyło 44 pracowników,
- „Presentations as business communication skills” - uczestniczyło 13 pracowników,
- „Negocjacje” - uczestniczyło 75 pracowników,
- „Negocjacje - program zaawansowany” - uczestniczyło 75 pracowników,
- „Uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność kadry kierowniczej” - uczestniczyło 78 przedstawicieli kadry kierowniczej różnego szczebla,
- „Profesjonalna rekrutacja” – uczestniczyło 20 przedstawicieli kadry kierowniczej,
- Szkolenia informatyczne – uczestniczyło 64 pracowników,
- „Skuteczne zarządzanie projektami” – uczestniczyło 51 pracowników,
- „Skuteczny Menedżer” – warsztaty dla 12-osobowej grupy kadry kierowniczej ,
- „Przywództwo sytuacyjne” – program pilotażowy dla 10 przedstawicieli najwyższej kadry kierowniczej.

Seminaria dla kadry kierowniczej

Celem seminariów realizowanych w ramach Akademii LOTOS jest ogólne poszerzenie kompetencji kadry kierowniczej. Program seminariów porusza główne aspekty związane z funkcjonowaniem firmy w zmieniającym się otoczeniu oraz prezentuje nowoczesne metody i narzędzia zarządzania. W ramach Akademii LOTOS w latach 2006 – 2007 przygotowano seminaria dotyczące m.in.: kluczowych umiejętności menedżerskich, Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w odniesieniu do różnych obszarów biznesowych firmy, realizacji strategicznego Programu 10+ i jego wpływu na wzrost wartości firmy.

Programy dedykowane

Program certyfikowania wiedzy dla pracowników zatrudnionych w obszarze produkcji

Celem Programu jest wzmocnienie procesu przygotowania zawodowego aparatowców do efektywnego

24-modułowe, dwutygodniowe szkolenie, którego adresatami są aparatowcy z minimum miesięcznym stażem pracy w Spółce. Zajęcia prowadzą specjaliści w danych obszarach wiedzy – pracownicy koncernu. Szkolenie kończy się egzaminem, którego wynik jest brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym przedłużeniu umowy.

W III i IV kwartale 2007 r. w dwóch edycjach programu wzięło udział 44 aparatowców.

Kolejne etapy prac w ramach Programu zmierzają do wypracowania standardów wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk i funkcji w obszarze produkcji, na kolejnych szczeblach hierarchii stanowiskowej.

Program Rozwoju Zasobów Ludzkich

W latach 2003 – 2006 realizowany był Program Rozwoju Zasobów Ludzkich. Celem Programu było zapewnienie firmie ciągłości procesów zarządzania poprzez



Odbyte przeze mnie szkolenie w ramach Programu certyfikowania wiedzy dla pracowników zatrudnionych w obszarze produkcji pozwoliło mi zrozumieć procesy technologiczne w rafinerii, powiązania między instalacjami oraz zasady działania i obsługi podstawowych urządzeń i aparatów.

Uzyskałem dużo dodatkowych materiałów dotyczących procesu produkcji oraz samych zakładów i instalacji, zawierających wiedzę, której nie ma w instrukcjach technologicznych. Pozwoliło mi to lepiej zapoznać się i zrozumieć wybrane zagadnienia.

Marek Żukowski
Zakład Olejowy, Grupa LOTOS S.A.

wykonywania zadań na zajmowanych kolejno stanowiskach. Pierwszy etap Programu zakładał ujednolicenie wymagań kwalifikacyjnych dotyczących wykształcenia w stosunku do pracowników nowo zatrudnionych w produkcji. W ramach Programu przygotowano

przygotowanie odpowiednio dobranych i wykształconych pod względem fachowym i merytorycznym kandydatów na następców obecnej kadry kierowniczej oraz obsady na kluczowe specjalistyczne stanowiska, a także zapewnienie pracownikom prawidłowego wy-

korzystania kwalifikacji i umożliwienie dalszego rozwoju zawodowego w pożądanym przez firmę kierunku. Program ukończyło 88 pracowników Grupy Kapitałowej.

W celu wyrównania zróżnicowanego poziomu wiedzy i umiejętności, wytypowani pracownicy wzięli udział w siedmiomodułowym bloku szkoleniowym. Program poszerzał wiedzę z tematów: zarządzanie finansami firmy, zarządzanie grupą kapitałową, zarządzanie projektami, zarządzanie marketingowe, kierowanie zespołem, zarządzanie konfliktami. Szkolenia prowadzone były za pomocą intensywnych, interaktywnych metod, z dużą liczbą przykładów, ćwiczeń, symulacji komputerowych.

Opracowane zostały indywidualne plany szkoleniowe dla uczestników Programu. Podstawą była analiza Kwestionariuszy Rozwojowych przygotowywanych wspólnie przez przełożonych i pracowników. Pod uwagę wzięto również sytuację pracownika - zajmowane stanowisko, komórkę organizacyjną. Dużą liczbę informacji do zaplanowania zindywidualizowanych programów szkoleniowych dostarczył również test

EQFPL® - system badania inteligencji emocjonalnej w środowisku pracy stworzony w oparciu o badania pracowników przedsiębiorstw działających w Polsce. Inteligencja emocjonalna EQ to umiejętność zarządzania emocjami, umożliwiającą odnoszenie sukcesów w każdym aspekcie życia prywatnego i zawodowego, poprzez właściwe, efektywne i twórcze wykorzystywanie predyspozycji oraz zdobytej wiedzy i doświadczenia. Uzyskane raporty diagnozujące poziom kompetencji emocjonalnych i predyspozycji zawodowych pozwoliły na właściwy dobór szkoleń i warsztatów w planowaniu ścieżek kariery zawodowej. Wyniki dotyczące osoby badanej podzielone były na trzy grupy kompetencji:

kompetencje psychologiczne (samoświadomość, samoocena, samokontrola) – określające relacje z samym sobą,

kompetencje prakseologiczne (sumienność, adaptacja, motywacja) – opisujące cechy związane ze skutecznym działaniem,

kompetencje społeczne (empatia, perswazja, przywództwo, współdziałanie) – charakteryzujące relacje osoby badanej z innymi ludźmi.



i doświadczenie wyniesione z pracy, a ich ukończenie na pewno zwiększy szansę sprostania wyzwaniom zawodowym w przyszłości.

Udział w Programie Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2003 - 2006 okazał się dla mnie bardzo ważny. Dzięki uczestnictwu w sesjach szkoleniowych, które odbywały się w ramach Programu, udało mi się znacząco poszerzyć wiedzę, a w konsekwencji zrobić spory krok na drodze własnego rozwoju.

Turniej Wiedzy o Nagrodę Prezesa Grupy LOTOS był niewątpliwie najważniejszym wydarzeniem całego Programu. Dzięki udziałowi w nim oraz nagrodom, które zdobyła moja Grupa, mogłam podjąć studia MBA na Uniwersytecie Gdańskim. Studia te pozwalają mi wzbogacić dotychczas zdobytą wiedzę

Karina Hajdamowicz

kierownik Projektu w Biurze Marketingu LOTOS Paliwa Sp. z o.o.
w Turnieju Wiedzy wygrała studia MBA

Raport zawierał również informacje o kompetencjach drugiego rzędu m.in.:

kompetencjach potrzebnych na stanowisku pracy,

kompetencjach specyficznych dla funkcji kierowniczych.

Po opracowaniu indywidualnych planów uczestnicy Programu wzięli udział w dostosowanych do swoich potrzeb szkoleniach. W połowie 2006 r. odbył się ostatni etap Programu - „Turniej Wiedzy o Nagrodę

LOTOS, rozwijając osobiste i zawodowe kompetencje oraz podnosząc efektywność działania wszystkich uczestników.

O efektywności Programu świadczy liczba awansów jego uczestników: 61 proc. pracowników zmieniło miejsce pracy, otrzymując awans pionowy – stanowisko kierownicze lub poziomy – awans do bardziej odpowiedzialnej pracy lub realizacji trudnego projektu.



Program Rozwoju Zasobów Ludzkich to w mojej zawodowej karierze bardzo ważny moment. Był to niezwykle ciekawy i przydatny cykl szkoleń, zakończony konkursem na najlepszą pracę zespołową. Konkurs, poza wykładnią merytoryczną, stał się dla mnie okazją do wspólnych, kreatywnych i pełnych dobrych emocji rywalizacji. Dzięki doskonałej współpracy oraz dużemu wysiłkowi całego zespołu wygraliśmy konkurs. W nagrodę uczestniczyłem w kursie języka angielskiego w Londynie. Moi koledzy otrzymali skierowania na studia MBA. Uważam, że firma bardzo dobrze przygotowała i profesjonalnie zrealizowała ten Program.

Marek Troka

specjalista w Dziale Zaopatrzenia i Kooperacji Grupy LOTOS S.A.,
w Turnieju Wiedzy wygrał kurs językowy w Londynie

Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A.”. Turniej polegał na rywalizacji kilkusobowych zespołów w opracowaniu projektu rozwiązania zadania menedżerskiego oraz zaprezentowaniu go w trakcie spotkania finałowego.

Członkowie zwycięskiego zespołu otrzymali skierowanie na studia menedżerskie Master of Business Administration oraz kursy doskonalenia znajomości języka angielskiego w Wielkiej Brytanii.

Pierwsza edycja Programu zintegrowała uczestniczących w nim pracowników spółek Grupy wokół idei doskonalenia umiejętności menedżerskich oraz wpisała się w kompleksową strategię edukacyjną Akademii

Program Indywidualnego Coachingu

Adresatami Programu Indywidualnego Coachingu są menedżerowie LOTOS Oil. Celem programu jest doskonalenie kompetencji oraz zwiększenie efektywności działania menedżerów poprzez:

- odkrycie własnego potencjału, pozwalającego na postęp w pracy oraz sprecyzowanie osobistych i zawodowych perspektyw,
- branie na siebie odpowiedzialności za realizację celów zawodowych,
- praktyczne poszerzenie wiedzy biznesowej.

W pierwszym etapie Programu przeprowadzono diagnozę potrzeb coachingowych, następnie określono

zasady współpracy uczestnika programu i coacha. Obecnie Program realizowany jest poprzez indywidualne zajęcia z coachami zewnętrznymi. Sesje odbywają się raz w miesiącu. Po każdej sesji uczestnik programu otrzymuje zadania, których realizacja odbywa się pomiędzy sesjami.

Zarządzanie Kompetencjami – projekt rozwojowy w Petrobaltic

Celem Projektu jest zidentyfikowanie w organizacji osób o największym potencjale i zapewnienie im indywidualizowanej drogi rozwoju zawodowego. W 2007 r. trwały prace doskonalące metody doboru uczestników Projektu i zasady oceniania, określenia zakresu tematycznego działań rozwojowych, sposobu komunikowania informacji o nim wśród pracowników Spółki. Rozpoczęcie Projektu planowane jest w 2008 r. Osoby wyłonione objęte zostaną indywidualną ścieżką rozwoju. Projekt będzie cykliczny i każda osoba, przejawiająca wyjątkowo wysoki potencjał oraz zaangażowanie w pracę, będzie miała szansę się w nim znaleźć.

Program „Lider Przyszłości 2007- 2009”

Celem Programu „Lider Przyszłości 2007 – 2009” jest przygotowanie liderów - menedżerów do wyzwań, przed jakimi stanie Spółka w przyszłości poprzez zidentyfikowanie najbardziej wartościowych pracowników w firmie i dostarczenie im szerokich możliwości rozwoju. Wdrożenie Programu zapewnia następujące korzyści:

- identyfikuje potencjał organizacji, a co za tym idzie ułatwia mobilność pracowników w jej strukturach,
- umożliwia pełniejsze korzystanie z potencjału zatrudnionych osób,
- stwarza możliwość kreowania i realizowania nowatorskich rozwiązań lub zadań,
- podnosi konkurencyjność,
- ułatwia motywowanie do rozwoju kompetencji istotnych z punktu widzenia organizacji,
- daje możliwość stworzenia adekwatnych do potrzeb, rozłożonych w czasie indywidualnych planów rozwojowych,
- pozwala utrzymać cennych pracowników w organizacji.

Przebieg realizacji Programu

Prace nad programem rozpoczęto od paneli ekspertów i opracowania profili kompetencyjnych dla wybranych stanowisk. W wyniku przeprowadzonych analiz powstał tzw. rozwojowy profil kompetencyjny, odpowiadający potrzebom Grupy Kapitałowej. Wypracowany profil był punktem wyjścia do wyboru kandydatów do Programu. W dalszej kolejności wytypowane osoby wzięły udział w Development Centre (DC), jednej z najbardziej zaawansowanych metod oceny potencjału zawodowego pracowników. Efektem Development Centre były indywidualne raporty określające rzeczywisty poziom kompetencji każdego uczestnika. W obszarach, w których poziom ten różni się od tzw. „rozwojowego profilu kompetencyjnego Grupy LOTOS S.A.” proponowane są działania rozwojowe.

Na podstawie raportów asesorów z przeprowadzonych badań Development Centre, zweryfikowano listę kandydatów do uczestników o najwyższym potencjale rozwojowym. Przeprowadzono indywidualne rozmowy z uczestnikami Programu w celu określenia obszarów do rozwoju i zaplanowania dalszych działań w celu przybliżenia się do pożądanego profilu kompetencyjnego określonego w koncernie. Rozpoczęto dla wszystkich uczestników Programu cykl działań rozwojowych w ramach projektu szkoleniowego „Management 2008®” przygotowanego przez Canadian International Management Institute i Harvard Business School Publishing. Uczestnicy pogłębiają wiedzę z różnych dziedzin: ekonomii, finansów, marketingu, sprzedaży, zarządzania strategicznego, efektywności menedżerskiej itp. Zajęcia mają formę seminariów i warsztatów, analiz studiów przypadków (polskich i światowych), gier biznesowych pozwalających na symulację różnych strategii i zachowań oraz ocenę ich efektywności. Dla uczestników, zainteresowanych podnoszeniem umiejętności posługiwania się językiem angielskim uruchomiono indywidualne konsultatoria.

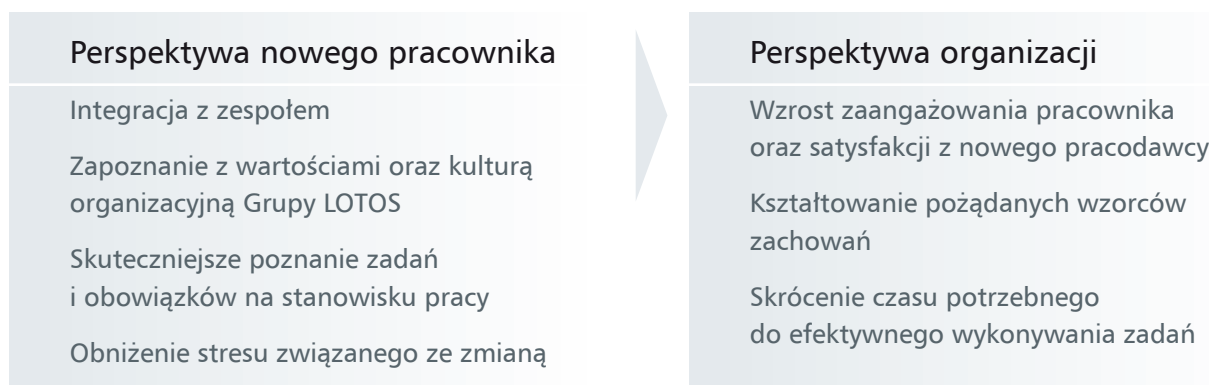
Program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych pracowników

Często uważa się, że proces rekrutacji i selekcji pracownika na określone stanowisko kończy się wraz z podpisaniem umowy z wybranym kandydatem, jed-

nak jest to podejście uproszczone, gdyż zakończenie doboru w rzeczywistości następuje dopiero po procesie adaptacji do pracy. Podjęcie pracy w nowym miejscu stanowi wyzwanie dla każdej osoby. Pierwsze dni dla nowo zatrudnionego są zazwyczaj stresujące, gdyż musi zintegrować się z grupą, poznać swoje zadania i często udowodnić, że będzie wartościowym członkiem zespołu. Aby pracownik w pełni mógł ro-

zeznać się w skali zadań, dobrać metody ich realizacji, zapoznać się z firmą i jej kulturą organizacyjną, potrzeba czasu. Długość tego okresu zależy od tego, czy pracownik zostanie pozostawiony sam sobie, czy też firma pomoże w szybkim wdrożeniu do zadań przewidzianych na danym stanowisku pracy. Właśnie dlatego Grupa LOTOS S.A. stworzyła program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych pracowników.

Cele Programu adaptacyjnego



Założenia Programu adaptacyjnego

Program adaptacyjny zakłada w trakcie pierwszych miesięcy pracy współpracę pomiędzy specjalistami Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a przełożonymi i osobami, które będą pracować w jednym zespole z nowym pracownikiem. Proces adaptacji spoczywa głównie na przełożonym i komórce organizacyjnej, do której dołącza nowy pracownik.

Ideą Programu adaptacyjnego jest nie tylko potrzeba przekazania wiedzy na temat firmy oraz obowiązków, ale również kształtowanie otwartego komunikowania się pracowników, przepływu informacji, poczucia bezpieczeństwa i akceptacji.

Program adaptacyjny trwa około roku – od momentu zatrudnienia do pierwszej oceny okresowej i podzielony jest na dwie części:

bezpośrednie wdrożenie na stanowisku pracy

czas trwania: miesiąc - stanowiska administracyjno – biurowe, specjaliści; trzy miesiące – stanowiska techniczne.

Osobą odpowiedzialną za bezpośrednie wdrożenie nowego pracownika jest Opiekun, który przejmuje nad nim pieczę do czasu zakończenia wdrożenia i wypełnienia Arkusza Adaptacyjnego – modyfikowanego w zależności od stanowiska nowo zatrudnionego. Po otrzymaniu wypełnionego Arkusza Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi wysyła do nowo zatrudnionego ankietę ewaluacyjną, której celem jest ocena wdrożenia do pracy.

okres adaptacji organizacyjnej

Rozpoczyna się w momencie odesłania Arkusza Adaptacyjnego. Pracownik nie posiada już formalnego opiekuna, jednak ma prawo do zasięgania informacji odnośnie zakresu obowiązków u współpracowników oraz informacji dotyczących organizacji pracy. W tym czasie pracownik przechodzi szkolenie dotyczące Systemu Okresowych Ocen Pracowników, doskonalą umiejętności oraz przechodzi szkolenia w ramach Akademii LOTOS. Pełne zakończenie procesu adaptacji nowego pracownika następuje po pierwszej Ocenie Okresowej. To również moment, kiedy pracownik otrzymuje ankietę z prośbą o ocenę rocznego procesu adaptacji.

Proces adaptacji nowego pracownika każdorazowo prowadzi do realizacji następujących czynności:

- wdrożenia wewnętrznego schematu działań od momentu wyboru kandydata do formalnego zatrudnienia,
- koordynacji procesu adaptacji w oparciu o Arkusz Adaptacyjny,
- wręczenia Vademecum pracownika w momencie podpisania umowy o pracę.

Vademecum pracownika Grupy LOTOS S.A. zawiera:

w formie książki:

strategię koncernu,

informacje na temat misji i wizji koncernu, spółek zależnych Grupy Kapitałowej, wiadomości o giełdzie oraz planach rozwojowych,

regulamin pracy,

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy,

w zależności od stanowiska pracownik otrzymuje: Kodeks postępowania pracownika, Kodeks menedżera lub Dekalog Korporacyjny,

w formie karty informacyjnej:

informację o Zarządzie koncernu,

schemat organizacyjny koncernu,

informator o charakterze organizacyjnym.

Kolejnym założeniem Programu Adaptacyjnego jest organizacja jednodniowego cyklu szkoleń, który odbywa się raz w miesiącu dla wszystkich nowo zatrudnionych. Szkolenia obejmują następujące zagadnienia:

ogólne informacje o kulturze organizacji, wartościach istotnych dla pracowników oraz przydatne wiadomości o firmie,

Zintegrowany System Zarządzania,

ogólna wiedza na temat specyfiki pracy rafinerii.

Jednodniowy cykl szkoleń kończy się wycieczką po rafinerii.

W 2007 r. przeprowadzono 8 szkoleń dla 109 pracowników. Planowane jest wdrożenie Programu Adaptacyjnego w wybranych spółkach zależnych.



Praktyka rekrutacyjna

Podczas realizowanych projektów rekrutacyjnych, ze względu na kwalifikacje i umiejętności zatrudnionej kadry, w pierwszej kolejności brane są pod uwagę aplikacje pracowników Grupy Kapitałowej. Działanie takie jest przejawem dbałości o rozwój pracowników, a jednocześnie umożliwia efektywny przepływ wiedzy między poszczególnymi spółkami. Równocześnie prowadzona jest rekrutacja kandydatów do pracy spoza Grupy poprzez przyjmowanie aplikacji w odpowiedzi na publikowane ogłoszenia rekrutacyjne, informacje prasowe i internetowe, informacje przekazywane w czasie uczestnictwa w Targach Pracy i spotkaniach ze studentami.

Proces selekcji kandydatów odbywa się zgodnie z obowiązującymi procedurami zapewniającymi zachowanie maksymalnego obiektywizmu. Polega na ocenie spe-

UCZESTNICY PROGRAMU ADAPTACYJNEGO DLA NOWO ZATRUDNIONYCH



Uważam, że program adaptacyjny to rewelacyjny projekt; pozwala nowemu pracownikowi w miarę „miętko” wejść w nowe otoczenie, zdobyć niepisaną wiedzę na temat firmy. Bardzo istotny jest dobór opiekuna i zapewnienie mu możliwości pełnienia swojej funkcji w tym programie. Z racji nowych obowiązków opiekun jest częściowo wyłączony z pracy, co musi spowodować przeorganizowanie pracy w całym zespole. To może stwarzać trudności zwłaszcza w małych czy nowych zespołach.

Jeśli chodzi o kolejność kroków, to w związku ze specyfiką działań realizowanych przez nasz zespół nowi ludzie, inaczej jak podaje harmonogram programu, najpierw zapoznają się z procedurami.

Wiem, że tego rodzaju programy obecnie są coraz częściej stosowanym rozwiązaniem. Analizując doświadczenia innych firm, uważam, że nasz program adaptacyjny można w przyszłości jeszcze bardziej rozwinąć, np. rozważyć możliwość tygodniowych praktyk w poszczególnych działach. Niezależnie od tego do jakiej pracy dana osoba zostaje przyjęta, przechodziłaby przez całą firmę; po tygodniu, czy kilku dniach spędzała w każdym dziale. Takie rozwiązanie spowoduje, iż nowi pracownicy, szybciej integrują się z zespołem i mają większą świadomość zależności procesowych. Oczywiście działania tego rodzaju muszą być zawsze dostosowane do wielkości i profilu danej organizacji.

Barbara Sokołowska

Kierownik Biura Obsługi Korporacyjnej Grupy LOTOS S.A. – OPIEKUN



Program adaptacyjny był dla mnie niezwykle istotnym elementem pozwalającym zaznajomić się z nowym stanowiskiem pracy, specyfiką pracy a przede wszystkim ludźmi, z którymi zacząłem współpracować. Prawidłowa adaptacja do nowych warunków jest w dużej mierze zasługą „opiekuna” – w moim przypadku przebiegła ona w sposób właściwy i szybki, myślę że duża w tym zasługa odpowiedniego dobrania pary – „opiekuna” i osoby nowo zatrudnianej.

W moich poprzednich miejscach pracy (skupię się tutaj na kancelarii prawnej, w której ostatnio pracowałem) był także program adaptacyjny. Polegał, podobnie jak w Grupie LOTOS, na powierzeniu nowo zatrudnionego pracownika tzw. „trenerowi”. W programie tym głównie

skupiano się na merytorycznym przygotowaniu pracownika, a nie na poznaniu z firmą i integracją z pozostałymi członkami zespołu. Myślę, że podstawowym plusem programu w Grupie LOTOS jest właśnie to poznanie z firmą, jej strukturą i ludźmi. Znalezienie się w zespole stanowi podstawę sukcesu tego programu.

Program adaptacyjny w takim kształcie, jaki funkcjonuje w koncernie jest w pełni akceptowalny zarówno ze strony „opiekuna” (którym nawiasem mówiąc byłem także) jak i dla nowo zatrudnionego. Program powoduje bardziej efektywną komunikację, zaangażowanie pracownika w pracę swoją i zespołu oraz przyczynia się do budowy partnerskich relacji wewnątrz firmy. Myślę, że właśnie te trzy czynniki stanowią o sukcesie programu adaptacyjnego.

Sebastian Kruszyński

specjalista w Biurze Obsługi Korporacyjnej Grupy LOTOS S.A. – WPROWADZANY PRACOWNIK

cialistycznych kompetencji, jakie wynikają z wiedzy, umiejętności i cech osobowości, które są potrzebne do wykonania wyznaczonych na danym stanowisku zadań. Istnieją jednak standardowe umiejętności, które charakteryzują każdego z pracowników koncernu i które poszukiwane są u osób ubiegających się o pracę w Grupie Kapitałowej LOTOS. Wśród nich wymienić należy: świadomość biznesową, kreatywność i innowacyjność, umiejętność przystosowywania się do zmian, komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole.

Targi pracy

Grupa LOTOS S.A., realizując plany zatrudnienia na kolejne lata, stwarza możliwość zatrudnienia i rozwoju kandydatom ubiegającym się rokrocznie o pracę. Wychodząc naprzeciw potrzebom regionu, Spółka podejmuje współpracę z Urzędami Pracy zajmującymi się aktywizacją zawodową szerokich grup społecznych. W ramach tej współpracy koncern systematycznie bierze udział w Targach Pracy organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku oraz Gdyni.

Praktyki

Grupa Kapitałowa LOTOS wspiera rozwój naukowy i zawodowy studentów i uczniów. **W 2007 r. koncern przyjął 115 osób na praktyki.** Wśród praktykantów najliczniejszą grupą stanowili studenci Politechniki Gdańskiej z Wydziałów: Zarządzania i Ekonomii, Elektroniki, Telekomunikacji i Informatyki, Mechanicznego, Chemicznego, Inżynierii Lądowej i Środowiskowej, Automatyki i Robotyki, Fizyki Technicznej i Matematyki Stosowanej. Ponadto praktykowali studenci: Uniwersytetu Gdańskiego, Wyższej Szkoły Bankowej, Wyższej Szkoły Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych i Politycznych, Akademii Morskiej, Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu i Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej.

Na praktyki zawodowe Grupa LOTOS S.A. przyjęła dodatkowo 17 uczniów z trójmiejskich szkół średnich.

Stypendia i staże

Grupa LOTOS S.A. podjęła współpracę z Politechniką Gdańską, która ma na celu wspieranie zdol-

nych, zaangażowanych i kreatywnych studentów. Przypieczętowaniem tej współpracy było **ufundowanie 30 stypendiów studenckich** w łącznej kwocie 120.000 zł oraz czterech nagród finansowych w ramach konkursu na prace związane z działalnością Grupy Kapitałowej LOTOS. Wszystkim trzydziestu stypendystom ufundowano również miesięczne staże w koncernie.

Wakacyjny staż

Spółka stara się ułatwiać studentom i absolwentom trójmiejskich uczelni przejście ze środowiska uczelnianego do zawodowego i wspierać ich w odnalezieniu się na rynku pracy, dlatego po raz kolejny w 2007 r. wzięła udział w programie „Wakacyjny Staż”, organizowanym przez Urząd Miejski w Gdańsku pod patronatem Prezydenta Miasta Gdańska. W ramach pogłębiania wzajemnych kontaktów między społecznością studencką a środowiskiem gospodarczym, w ostatniej edycji Grupa LOTOS S.A. ufundowała 15 staży studenckich i absolwenckich studentom: Wydziału Zarządzania, Wydziału Ekonomii oraz Informatyki Uniwersytetu Gdańskiego, a także Wydziału Elektrotechniki i Automatyki, Wydziału Mechanicznego oraz Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej

Grasz o staż

W ramach ogólnopolskiej akcji „Grasz o Staż” w 2007 r. przygotowano zostały 2 stanowiska pracy: w Centrum Finansowo-Księgowym dla studentki Uniwersytetu Gdańskiego i w Pionie Dyrektora ds. Techniki dla studenta z Politechniki Gdańskiej. Jest to zapoczątkowana w 1996 r., najlepiej rozpoznawana wśród studentów, inicjatywa dotycząca programów stażowych, umożliwiająca spotkanie pracodawców z wyróżniającymi się na rynku studentami i absolwentami. Firmy deklarują chęć przyjęcia na staż młodych ludzi, dając im szansę na podjęcie często pierwszej pracy i zdobycie cennego doświadczenia, same zaś, oprócz korzyści marketingowych, zyskują często bardzo dobrych pracowników.

LAUREACI „GRASZ O STAŻ” W GRUPIE LOTOS S.A.



Miałam okazję odbyć miesięczną praktykę w Centrum Finansowo-Księgowym Grupy LOTOS. Aby wygrać miesięczny płatny staż musiałam rozwiązać przynajmniej jedno (maksymalnie trzy) zadania konkursowe oraz przejść przez rozmowę kwalifikacyjną.

Praktyka w gdańskim koncernie była pierwszą moją praktyką i może szczególnie dlatego tak mi się podobała, a firma wywarła na mnie bardzo pozytywne wrażenie. Była ona dla mnie okazją do podejmowania nowych wyzwań i oczywiście poznania wielu osób. Dzięki niej miałam również możliwość zapoznania się z realiami pracy w takiej dużej i znanej firmie. Zapoznałam się z funkcjonowaniem Działu Podatków, Działu Zobowiązań i Kosztów oraz, na moją prośbę,

Działu Sprawozdawczości Finansowej. Praktyki dały mi również trochę więcej pewności siebie.

Atmosfera w pracy była wspianiała, bardzo miło wspominam poznanych ludzi. Podczas praktyk spotkałam się z życzliwością i sympatią pracowników. Zawsze mogłam zwrócić się do nich z problemem. Bardzo chętnie dzielili się wiedzą i doświadczeniem. Byłam traktowana po partnersku. Chciałabym pracować w takiej firmie i w takiej atmosferze, jaka tam panuje.

Sylwia Szleszyńska

laureatka „Grasz o staż” praktykowała w Centrum Finansowo – Księgowym



W Grupie LOTOS odbyłem dwa staże: „Wakacyjny Staż 2005” organizowany w ramach akcji Prezydenta Miasta Gdańska, który odbyłem w Dziale Dozoru Technicznego oraz „Grasz o staż 2007”, w ramach konkursu organizowanego przez PriceWaterhouseCoopers we współpracy z Gazetą Wyborczą. Staż realizowany był w Dziale Planowania i Nadzoru Remontów Mechanicznych oraz w Zakładzie Produkcji Mediów Energetycznych i Gospodarki Wodno-Ściekowej. W trakcie praktyki bezpośrednio współpracowałem z Działem Dozoru Technicznego.

Czynności, w których uczestniczyłem w trakcie „Wakacyjnego Stażu” to m.in. uzupełnienie bazy danych, współpraca przy opracowaniu instrukcji pomiarowo-raportowej, udział w ekspertyzach dotyczących stanu technicznego wybranych elementów instalacji. Podczas odbywania praktyki w Dziale Dozoru Technicznego współpracowałem ze wszystkimi pracownikami tej komórki, ponieważ celem kierownika było zapoznanie mnie z obowiązkami. Z uwagi na podejście i życzliwość opiekuna Włodzimierza Zaborowskiego, a także całego zespołu, który z chęcią dzielił się wiedzą praktyczną, oceniam to doświadczenie pozytywnie. Z uwagi na to, iż staż w znacznej mierze pokrywał się z moimi zainteresowaniami oraz zdobytą specjalizacją w toku studiów na PG, jednym z celów zawodowych jest dla mnie uzyskanie w przyszłości pracy w gdańskim koncernie. W trakcie odbywania stażu w ramach akcji „Grasz o staż 2007” moim opiekunem był Wojciech Rasmus z Działu Planowania i Nadzoru Remontów Mechanicznych. Nadrzędnym zadaniem, jakie zostało mi przydzielone, było sporządzenie skryptu nt. stali stosowanych na aparaty i rurociągi w Grupie LOTOS. Doświadczenie, które zdobyłem poprzez realizację tego zadania, pozwoliło mi na zdobycie biegłości w posługiwaniu się normami DIN, AISI czy ASTM oraz wiedzy z zakresu stosowania różnych typów stali pod konkretne aplikacje w koncernie.

Artur Sitko

doktorant Katedry Inżynierii Materiałowej na Wydziale Mechanicznym Politechniki Gdańskiej odbył w koncernie dwa staże

Współpraca z wyższymi uczelniami technicznymi

Grupa LOTOS S.A. opracowała specjalistyczny Program zatrudnienia „Kadra 2009 – Program 10+”, zgodnie z którym zaplanowano nabór 30 inżynierów i 90 osób ze średnim wykształceniem technicznym, m.in. chemików, mechaników, elektryków i automa-

tyków, dla których przygotowano miejsca pracy oraz niezbędne programy szkoleniowe w związku z budową nowoczesnych instalacji technologicznych Programu 10+. Instalacje uruchomione będą w gdańskiej rafinerii w latach 2009 - 2010. Spółka ze względu na konieczność właściwego przygotowania i przeszkolenia pracowników rozpoczęła ich poszukiwania na kilka lat przed otwarciem nowych instalacji.



Grupa LOTOS od 2007 r. wdraża Program 10+, który jest jednym ze strategicznych założeń realizowanych w ramach przyjętej przez Grupę Kapitałową LOTOS strategii rozwoju rafinerii w Gdańsku. Pod względem skali i wartości jest to jedno z największych przedsięwzięć inwestycyjnych w polskim przemyśle do 2010 r. W ramach Programu 10+ w minionym roku rozpoczęła się budowa kompleksu instalacji, które sprawią, że rafineria w Gdańsku stanie się jedną z najbardziej nowoczesnych i ekologicznych rafinerii w Europie Środkowej i w basenie Morza Bałtyckiego. To ogromne wyzwanie, angażujące wiele obszarów działania koncernu. Realizowany

projekt „Kadra 2009 – Program 10+” uwzględnia główne aspekty realizacji Programu 10+ związane z kapitałem ludzkim.

Celem projektu jest zapewnienie pracowników niezbędnych do prawidłowej realizacji Programu 10+ oraz obsługi i utrzymania procesu technologicznego na nowych instalacjach. W ramach projektu prowadzone są przedsięwzięcia zmierzające do pozyskania odpowiednio dużego zasobu pracowników i o stosownym poziomie kwalifikacji w grupie osób z wykształceniem wyższym i średnim w celu zapewnienia sprawnego uruchomienia i właściwej oraz efektywnej eksploatacji nowych obiektów.

Realizacja projektu składa się z trzech etapów, tj.:

- wizyt informacyjnych promujących Program 10+ i Grupę LOTOS na uczelniach wyższych oraz w średnich szkołach technicznych, informacji w mediach regionalnych oraz podczas Targów Pracy, przyjmowania zgłoszeń,*
 - właściwego procesu rekrutacji zewnętrznej, selekcji i zatrudniania pracowników ,*
 - procesu rekrutacji wewnętrznej – przeniesienia pracowników spełniających wymagania na docelowe instalacje Programu 10+.*
- Selekcja kandydatów dokonywana jest w oparciu o analizę aplikacji, wynik rozmów kwalifikacyjnych oraz testów kompetencyjnych. Zatrudniani pracownicy poddawani są obligatoryjnym szkoleniom. Do końca pierwszego kwartału 2008 r. zatrudniono 82 osoby na stanowisko aparatowy.*

Spółka w swoich działaniach na rynku pracy wykracza poza województwo pomorskie. Specjaliści koncernu, poza placówkami zlokalizowanymi w naszym regionie, odwiedzają m.in. Akademię Górniczo – Hutniczą w Krakowie, Politechnikę Krakowską oraz Politechnikę Wrocławską, czyli uczelnie, w których przedmiotem nauczania jest przerób ropy naftowej.

Godny podkreślenia jest fakt, iż Program 10+ jest równocześnie programem aktywizacji zatrudnienia i promocji wyższych uczelni technicznych oraz średnich szkół technicznych, który stwarza absolwentom szanse satysfakcjonującej pracy w kraju. Osobom dobrze wykształconym pokazuje możliwość realizowania ciekawej kariery zawodowej w jednym z najlepszych polskich przedsiębiorstw w kraju.

Joanna Tyska

dyrektor Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi koordynuje proces pozyskiwania pracowników do realizacji Programu 10+



W roku akademickim 2007 / 2008 na Wydziale Chemicznym, w ramach kierunku Technologia Chemiczna, powstała nowa specjalność, technologia przemysłu rafineryjnego i petrochemicznego – wszystko dzięki merytorycznej pomocy (wykłady, zajęcia laboratoryjne, praktyki) Grupy LOTOS.

Uruchomienie nowego kierunku dyplomowania to duża korzyść dla Uczelni, jej studentów, ale także dla przemysłu. Uczelnia z pewnością poprawia swoje notowania w rankingu szkół wyższych i w oczach Ministerstwa. Ma możliwość przyciągnięcia nowej grupy studentów, a także otwierają się przed nią nowe obszary badawcze związane z przemysłem rafineryjnym i petrochemicznym. Współpraca z dużymi zakładami

przemysłowymi staje się wtedy bardziej realna, a Rada Konsultacyjna przy Wydziale Chemicznym Politechniki Gdańskiej zyskuje nowe argumenty i możliwości do promowania takiej współpracy.

Doświadczenie pracowników koncernu jest wykorzystywane przy tworzeniu i realizowaniu procesu dydaktycznego, tak części teoretycznej w formie wykładów i seminariów, jak również w części laboratoryjnej, poprzez przeprowadzanie zajęć laboratoryjnych oraz praktyk studenckich w bogato wyposażonych laboratoriach LOTOS Lab, Spółki wchodzącej w skład Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS. Studenci zyskują przede wszystkim pewność, że z ich specjalnością zostaną szybko dostrzeżeni na rynku pracy. Uzyskując wykształcenie w oparciu o współpracę z przemysłem, będą pewni, że proces adaptacji na stanowisku pracy w przemyśle będzie krótki, a posiadana wiedza okaże się aktualna i praktyczna, co o nie każdym kierunku studiów można powiedzieć. Studenci tej specjalności mają największe szanse na możliwość odbycia praktyk w zakładach spółek Grupy Kapitałowej, a najlepsi z nich również na stypendium fundowane przez koncern.

Należy też wspomnieć, że oferowana przez koncern praca dla chemików o tej specjalności wiązać się będzie ze ścieżką rozwoju i awansów. Korzyść dla zakładów przemysłowych, jakimi są Grupa LOTOS i jej spółki córki, to dostęp do młodych, prężnych i chętnych do pracy fachowców. W sposób naturalny, szeroko wspierając proces dydaktyczny, koncern promować będzie możliwości zatrudnienia na swoich instalacjach, w laboratoriach czy biurach technologicznych. Młodzi absolwenci w sposób świadomy wybierać będą taką karierę zawodową, co z pewnością obniży fluktuację kadr i uciekanie pracowników do innych pracodawców.

Wojciech Marjański

prezes Zarządu LOTOS Lab Sp. z o.o., członek Rady Konsultacyjnej przy Wydziale Chemicznym Politechniki Gdańskiej

Ocenia się, że w czasie realizacji Programu 10+, przy budowie nowych instalacji technologicznych, pracę na terenie gdańskiej rafinerii znajdzie nawet 2.500 osób. Dzięki inwestycji wartej 5,6 mld zł, gdańskie przedsiębiorstwo powiększy zdolności przerobowe z 6 do 10,5 mln ton, stając się jedną z najnowocześniejszych rafinerii w basenie Morza Bałtyckiego.

Projekt „Kadra 2009 – Program 10+” spotkał się z dużym zainteresowaniem na rynku pracy. W ciągu

roku od rozpoczęcia rekrutacji do koncernu wpłynęło blisko 1.600 zgłoszeń. Do kolejnego etapu zakwalifikowanych zostało 460 z nich, z tej grupy zostało już zatrudnionych 75 proc. planowanej kadry. Nowi pracownicy, przez najbliższych kilkanaście miesięcy będą odbywali intensywne szkolenia i zdobywali doświadczenie m.in. na działających instalacjach hydrokrakingu, olejowej i paliwowej.

Grupa LOTOS S.A. myśli także o specjalistach, którzy na rynek pracy wejdą za kilka lat, dlatego jednym

z priorytetów koncernu jest stworzenie preferencyjnych warunków studentom uczelni kształcących specjalistów branży naftowej. Celem koncernu jest realizacja wspólnych projektów wspólnie z renomowanymi ośrodkami dydaktycznymi w zakresie badań, wymiany wiedzy, wzajemnego wsparcia naukowego.

W roku akademickim 2007/2008 na Wydziale Chemicznym Politechniki Gdańskiej, we współpracy z Grupą LOTOS S.A., ruszyła nowa specjalizacja – technologia przemysłu rafineryjnego i petrochemicznego. Wspólnym celem gdańskiej uczelni i rafinerii jest dywersyfikacja kształcenia specjalistów, ponieważ już teraz odczuwa się na rynku pracy brak absolwentów studiów politechnicznych, w tym również chemicznych.

W Radzie Konsultacyjnej przy Wydziale Chemicznym Politechniki Gdańskiej działają eksperci koncernu: dyrektor ds. rozwoju technologii Wojciech Blew, szef

Biura Ochrony Środowiska Mieczysław Broniszewski oraz prezes Zarządu LOTOS Lab Wojciech Marjański.

Atutem oferty Grupy LOTOS S.A. jest przede wszystkim gwarantowana stabilizacja zawodowa, dochód na korzystnym poziomie oraz rozwój kariery zawodowej, poprzez systematyczny proces podnoszenia kwalifikacji. Pracownik zainteresowany aktywnym rozszerzaniem zakresu swojej wiedzy zawodowej i zdobywaniem praktycznych umiejętności, może już w ciągu trzech do pięciu lat awansować, ze stanowiska aparaturowego na stanowisko aparaturowego procesu lub sterowniczego, a później na stanowisko mistrza.

Równe traktowanie

Nr GRI LA10

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz system kontroli ich realizacji

Grupa LOTOS S.A., zgodnie z polskim prawem pracy oraz wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi organizacji i przebiegu procesu rekrutacji, przestrzega zasad

równego traktowania w zatrudnieniu i niezwłocznie reaguje na wszelkie pojawiające się sygnały niewłaściwego traktowania pracowników.

Nr GRI LA11

Skład wyższej kadry zarządzającej oraz organów Spółki, w tym dane na temat stosunku liczby kobiet do mężczyzn oraz innych uznanych wskaźników różnicowania

2007

Kobiety w Grupie LOTOS S.A. stanowiły:

31,15 proc. ogółu zatrudnionych,
23,37 proc. kadry kierowniczej,
15,38 proc. wyższej kadry kierowniczej.

2006

Kobiety w Grupie LOTOS S.A. stanowiły:

26,77 proc. zatrudnionych,
19,72 proc. kadry kierowniczej.

Prawa człowieka

Równe traktowanie

Nr GRI **HR1**

Jak różne aspekty praw człowieka związanych z działalnością firmy znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez nią zasadach i wytycznych, jej strukturze i trybie postępowania, w tym również w systemie kontroli przestrzegania tych praw

Grupa Kapitałowa Grupy LOTOS S.A. popiera i stosuje we wszystkich sferach działalności fundamentalne za-

sady z zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Nr GRI **HR2**

Świadectwa uwzględniania kwestii praw człowieka w decyzjach inwestycyjnych i zaopatrzeniowych, w tym w wyborze dostawców i podwykonawców

Szerzej mowa na ten temat jest w rozdziale „Dialog społeczny”.

Nr GRI **HR3**

Zasady i tryb postępowania przy ocenie przestrzegania praw człowieka w łańcuchu dostawców i podwykonawców, w tym systemy kontroli oraz rezultaty kontroli

Szerzej mowa na ten temat jest w rozdziale „Dialog społeczny”.

Nr GRI **HR8**

Szkolenie pracowników na temat praw człowieka w aspektach działalności Spółki

Problematyka praw człowieka jest uwzględniana przez Grupę LOTOS S.A. w programach szkolenio-

wych z zakresu etyki oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

Brak dyskryminacji

Nr GRI **HR4**

Jak różne aspekty praw człowieka związanych z działalnością firmy znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez nią zasadach i wytycznych, jej strukturze i trybie postępowania, w tym również w systemie kontroli przestrzegania tych praw

Grupa LOTOS S.A. przestrzega zasad równego traktowania wszystkich pracowników i nie dyskryminuje nikogo ze względu na wiek, płeć i wyznanie. Znajdu-

je to odzwierciedlenie m.in. w ogłoszeniach rekrutacyjnych, które nie wskazują płci osoby rekrutowanej. Ponadto, w wybranych spółkach zależnych Grupy

Kapitałowej nowo zatrudniani pracownicy otrzymują w ciągu 7 dni od momentu zatrudnienia informację, w której zawarte są wskazówki dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu w oparciu o przepisy rozdziału II a (art. 183a – art. 183e) Kodeksu pracy.

Wybór dostawców i podwykonawców odbywa się bez względu na ich płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność zwią-

kową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną itp.

W Grupie LOTOS S.A. funkcjonuje Biuro Audytu Wewnętrznego, do którego pracownicy mogą zgłaszać wszelkiego rodzaju zauważone nieprawidłowości.

Swoboda zrzeszania się i umowy zbiorowe

Nr GRI **HR5**

Swoboda zrzeszania się i zakres jej powszechnego obowiązywania; programy i procedury podejmujące ten temat

Gwarantowane przepisami prawa pracy niezależność i samorządność związków zawodowych jest uznawana i niekwestionowana przez pracodawcę i organizacje społeczne działające w Grupie LOTOS S.A. Nad realizacją tych oraz innych ustawowych gwarancji

właściwych związkom zawodowym nadzór sprawuje powołany w koncernie Pełnomocnik ds. przedstawicielstwa pracowniczego.

Zatrudnianie młodocianych

Nr GRI **HR6**

Przedstawienie przyjętych zasad postępowania przy niedopuszczaniu do zatrudniania młodocianych, zgodnie z postanowieniami Konwencji Nr 138 ILO oraz zakres ich ogłaszania i przestrzegania; programy i tryb realizacji tych zasad, w tym systemy i rezultaty kontroli

Grupa Kapitałowa LOTOS zgodnie z obowiązującym prawem, wyrzeka się wszelkich form zatrudniania młodocianych.

Praca przymusowa

Nr GRI **HR7**

Przedstawienie przyjętych zasad postępowania przy zapobieganiu pracy przymusowej i zakres ich przestrzegania; programy i tryb realizacji tych zasad, w tym systemy i rezultaty kontroli

Grupa Kapitałowa LOTOS, zgodnie z obowiązującym prawem, wyrzeka się wszelkich form pracy przymusowej.

Otoczenie społeczne

Społeczności lokalne

Nr GRI SO1

Zasady postępowania w kwestii wpływu działalności Spółki na społeczności lokalne – procedury i programy podejmujące ten temat, w tym systemy i rezultaty kontroli

Określone w misji Grupy LOTOS S.A. zobowiązania w zasadniczym stopniu dotyczą sfery odpowiedzialności przedsiębiorstwa wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego. Koncern od początku swojej działalności z uwagą obserwuje i analizuje istotne problemy społeczne w swoim otoczeniu. Przejawem tego jest dyktowana poczuciem odpowiedzialności postawa wobec tych grup interesariuszy, na których życie i funkcjonowanie koncern ma możliwość realnie oddziaływać i które z kolei wywierają wpływ na rozwój przedsiębiorstwa. Dlatego też Spółka nie ogranicza swych działań tylko do podstawowej działalności.

Koncern koncentruje się na istotnych kwestiach społecznych, wspiera organizacje pozarządowe oraz ośrodki naukowo – badawcze. Nie tylko reaguje na potrzeby, ale i wychodzi z inicjatywą, by poprzez

współpracę ekspercką, własne programy społeczne, relacje z klientami, sponsoring lub działalność dobroczynną wspierać wartościowe przedsięwzięcia.

Grupa LOTOS S.A. od lat angażuje się w działania z dziedziny społecznej odpowiedzialności, nie jest jednak jak dotąd członkiem żadnej krajowej czy międzynarodowej organizacji zrzeszającej korporacje będące liderami w dziedzinie prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie ze standardami społecznej odpowiedzialności, co oznacza, że nie uczestniczy regularnie w wymianie doświadczeń przedsiębiorców realizujących politykę społeczną, nie podejmowała dotychczas aktywnego propagowania praktyk w zakresie działań realizowanych przez koncern. Nie nagłaśniano również informacji o zaangażowaniu w konkursach, takich jak np. konkurs o tytuł Dobro-



Mówiąc o Grupie LOTOS, że jest koncernem bałtyckim, w sposób naturalny odnosimy się do nadbałtyckiego położenia naszej rafinerii. Jednocześnie słowa te są synonimem ważnych dla nas wartości: rozwoju i otwarcia na perspektywę międzynarodową, wykraczania poza granice regionu, dialogu i porozumienia z partnerami biznesowymi i społecznymi.

Jako koncern kompleksowy, równie duże znaczenie przywiązujemy do wydobywania i przerobu ropy naftowej, jak i do jakości produktów finalnych oferowanych na rynku. Wszystkie etapy działalności koncernu realizowane są, zgodnie z naszą misją, w sposób przyjazny dla otoczenia. Tak, by LOTOS był utożsamiany z marką odpowiedzialną społecznie, czyli

świadomie dbającą o środowisko i ludzi. Realizowana przez Grupę LOTOS strategia zakłada rozwój naszej firmy z korzyścią dla kluczowych grup interesariuszy w obszarach istotnych dla kraju, społeczeństwa i środowiska naturalnego. W myśl idei zrównoważonego rozwoju inwestujemy w przyszłość zarówno w znaczeniu rozwoju technologii, jak również zgodnie z potrzebami naszego otoczenia.

To poczucie empatii i otwartości stanowi, mam nadzieję, cechę wyróżniającą LOTOS z grona dużych przedsiębiorstw. Jest to tym ważniejsze, że Grupa LOTOS to nie tylko kompleks firm w Gdańsku, ale też spółki z bogatą tradycją zlokalizowane na południu kraju. W każdym z tych miejsc poprzez działania sponsoringowe, charytatywne oraz współpracę ze społecznościami lokalnymi staramy się budować bliskie relacje z otoczeniem oparte na zaufaniu i pewności, że bliskość koncernu może wspomóc rozwój danego regionu.

Szczególnie ważni są dla nas współpracujący z nami regionalni ambasadorzy naszej marki. Dzięki ich znajomości lokalnych uwarunkowań możemy docierać ze wsparciem do tych beneficjentów, dla których stanie się ono szansą na istotną i trwałą zmianę w życiu. Stąd tak duże znaczenie przywiązujemy do inicjatyw z dziedziny edukacji sportowej dzieci i młodzieży, działamy na rzecz wyrównywania szans najsłabszych, promujemy unikalne i rzadkie walory kultury i natury regionów, w których zlokalizowane są nasze zakłady produkcyjne.

Wszystkie tego rodzaju decyzje zapadają w sposób kolegialny, w oparciu o uwagi pozyskane w toku długofalowej współpracy. Przywiązujemy do tego szczególną wagę, gdyż jesteśmy spółką giełdową, co oznacza, że budowa zaufania do marki, jakość i rzetelność inicjatyw prospołecznych i środowiskowych mają wpływ na wzrost wartości firmy. Wartości zarówno ekonomicznej, jak i wynikającej z szacunku i uznania naszych pracowników i otoczenia społecznego.

Beata Jurkschat

szeft Biura Komunikacji Grupy LOTOS S.A.

czyńcy Roku. W 2007 r. zgłoszono jedynie udział w konkursie Arts & Business Awards, którego celem jest wyłonienie firm, organizacji, instytucji lub osób fizycznych, które swoimi działaniami promują ideę partnerstwa świata sztuki i biznesu. Zgłoszenie – uwiecznione nominacją do nagrody – dotyczyło współpracy z Państwową Operą Bałtycką.

Sąsiedztwo rafinerii – Program „Dobry Sąsiad”

Dialog społeczny prowadzony przez Grupę LOTOS S.A. z osobami mieszkającymi w najbliższym sąsiedztwie gdańskiej rafinerii zaowocował zainicjowaniem w 2006 r. długofalowego Programu o nazwie „Dobry Sąsiad”. Działania koncernu wpisują się w potrzebę dobrego współistnienia zakładu produkcyjnego z mieszkańcami dzielnic oraz miejscowości bezpośrednio sąsiadujących z nim.

Występujące w dzielnicach objętych programem patologie społeczne, jak również fakt, że należą one do jednych z bardziej ubogich sprawiają, że niewystarczające jest wyjaśnianie specyfiki działania i organizacji zakładu. Samo informowanie o jakości instalacji chroniących przed emisją węglowodorów nie przekona

większości mieszkańców o braku szkodliwości odczuwanych przykrych zapachów. Konieczne jest zaangażowanie Spółki w działania na rzecz społeczności lokalnych mające na celu wyrównywanie, widocznych na tle innych dzielnic miasta, różnic społecznych i edukacyjnych poprzez wspomaganie działań uwzględniających przede wszystkim dobro najmłodszego pokolenia.

Cel strategiczny Programu to podwyższenie świadomości istoty ochrony środowiska i działań proekologicznych poprzez wspomaganie procesu edukacji dzieci.

Cele operacyjne Programu to:

Wytworzenie pozytywnego wizerunku koncernu wśród mieszkańców dzielnic poprzez działania skierowane na edukację najmłodszych.

Angażowanie się w życie lokalnych społeczności poprzez wspieranie imprez ważnych dla ich mieszkańców.

Wspieranie działań proekologicznych w najbliższym sąsiedztwie rafinerii ze szczególnym uwzględnieniem Wyspy Sobieszewskiej.

Wspieranie wybranych inwestycji władz samorządowych mających na celu poprawę jakości życia mieszkańców dzielnic objętych Programem.

Uświadamianie mieszkańców w kierunku zrozumienia specyfiki zakładu i przekonania, że koncern posiada najnowocześniejsze zabezpieczenia ekologiczne. Działania w tym zakresie są podejmowane równocześnie z wspomaganiem edukacji dzieci i skierowane do przedstawicieli poszczególnych dzielnic.

Minimalizowanie różnic społecznych poprzez wspieranie organizacji oraz instytucji pożytku publicznego ze szczególnym uwzględnieniem dzieci.

Angażowanie się w inicjatywy mające charakter trwały, przeznaczone dla mieszkańców dzielnic sąsiadujących z rafinerią ze szczególnym uwzględnieniem dzieci, tzn. budowa placów zabaw, boisk sportowych, rekultywacja parków.

Odbiorcy Programu „Dobry Sąsiad” to:

mieszkańcy dzielnic sąsiadujących z rafinerią, w tym uczniowie szkół podstawowych oraz gimnazjów; podopieczni fundacji i organizacji pożytku publicznego funkcjonujących w obszarze oddziaływania Programu działających na rzecz społeczności lokalnej;

kluby sportowe działające w dzielnicach objętych Programem;

radę osiedli i rady gmin.

Program jest przedsięwzięciem długofalowym. Koncern stale go doskonali, a w latach najbliższych planowane jest rozszerzenie podejmowanych działań prospołecznych na tereny sąsiadujące z byłymi rafineriami na południu Polski, tj. Spółkami LOTOS Czechovice i LOTOS Jasło.

W ramach realizacji podstawowych założeń Programu odbyło się spotkanie z Komisją Rozwoju Przestrzennego Rady Miasta Gdańska. Spotkanie miało na celu zapoznanie urzędników miejskich z planowanymi inwestycjami w obrębie działalności Grupy LOTOS S.A. wraz z instalacjami zabezpieczającymi przed emisją szkodliwych substancji oraz przedstawienie im polityki proekologicznej koncernu.

Poniżej zaprezentowano inicjatywy wsparte przez Grupę LOTOS S.A. w ramach Programu „Dobry Sąsiad” w latach 2006-2007

a/ pomoc finansowa:

Podmiot	Przeznaczenie
Fundacja Pomocy Społecznej im. J. Beaumont	stypendia dla dzieci, wypoczynek letni dzieci i młodzieży
Stowarzyszenie Mieszkańców Zielona Olszynka	wypoczynek dzieci
Dom Pomocy Społecznej OSTOJA	wypoczynek dzieci
Rzymsko-Katolicka Parafia M.B. Bolesnej	dofinansowanie półkolonii
Fundacja „Pomóż Sobie i Innym”	dofinansowanie półkolonii i dożywiania dzieci
Szkoła Podstawowa nr 11	dofinansowanie letniego wypoczynku dzieci, organizacja Dnia Ziemi
Fundacja „Pomóż Sobie i Innym”	dofinansowanie organizacji Wigilii i paczek świątecznych dla podopiecznych
Publiczne Gimnazjum w Przejazdowie	zakup książek do Biblioteki Szkolnej
Gimnazjum nr 11	dofinansowanie remontu sali gimnastycznej
Szkoła Podstawowa w Wiślince	dofinansowanie uroczystości szkolnych



b/ pomoc rzeczowa wspierającą organizację inicjatyw:

Podmiot	Przeznaczenie
Miejski Dom Kultury - Wyspa Skarbów	festyn rodzinny na Wyspie Sobieszewskiej
Ognisko Wychowawcze Nr 3	festyn rodzinny
Uczniowski Klub Sportowy „59 Mottawa”	wsparcie drużyn sportowych
Fundacja Pomocy Społecznej im. J. Beaumont	„Słoneczne Wakacje” – kolonie dla dzieci
Rada Osiedla Olszynka	festyn „Wesoło, aktywnie, sportowo”
Rada Sołecka wsi Wiślinka	festyn rodzinny „Ja i moje dziecko - bawimy się razem”
Fundacja „Pomóż Sobie i Innym”	półkolonie
Dom Pomocy Społecznej „OSTOJA”	półkolonie
Gdański Archipelag Kultury „Wyspa Skarbów”	„Festyn z Bezdomnymi”
Sołtys Przejazdowa	festyn sportowo-rodzinny
Szkoła Podstawowa w Wiślinie	uroczystość nadania imienia Szkole

Zestawienie nie uwzględnia wykonania przez Grupę LOTOS S.A. częściowego remontu ulicy Jesionowej w miejscowości Przejazdowo (gmina Pruszcz Gdański).

Sponsoring i działalność dobroczynna

Sponsoring i działalność dobroczynna Grupy Kapitałowej LOTOS S.A. koncentrują się przede wszystkim na działaniach prospołecznych spójnych z misją i strategią rozwoju koncernu oraz wartościami reprezentowanymi przez markę LOTOS w obszarach ważnych dla życia klientów oraz mieszkańców okolic zakładów. Zgodnie z przyjętymi zasadami społecznej odpowiedzialności koncern angażował się w następujące sfery życia:

Ochrona środowiska i ekologia - wsparcie inicjatyw z zakresu ochrony środowiska i ekologii,

Ochrona i promocja zdrowia - poprzez wsparcie finansowe instytucji zdrowia publicznego z przeznaczeniem na zakupy rzeczowe w postaci sprzętu medycznego, projekty badawczo – rozwojowe ośrodków medycznych, działania na rzecz osób niepełnosprawnych,

Nauka i edukacja - nakierowane na wyrównywanie szans uzdolnionej młodzieży z rodzin o niskim potencjale ekonomicznym, inwestowanie w rozwój nauki ze szczególnym uwzględnieniem kierunków: chemia, automatyka, informatyka, ochrona środowiska i ekologia; wspieranie finansowe instytucji oświatowych w

inicjatywach wykraczających poza przyjęte programy edukacyjne w ramach prowadzonych zajęć lekcyjnych, zwłaszcza problematyki bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz programów ekologicznych i ochrony środowiska regionu Morza Bałtyckiego,

Sport – poprzez inwestowanie w rozwój kultury fizycznej, edukację sportową młodego pokolenia, promowanie krajoznawstwa oraz upowszechnianie aktywnego i bezpiecznego wypoczynku dzieci i młodzieży,

Kultura i sztuka – poprzez zaangażowanie w projekty ochrony dóbr kultury, wspieranie wartościowych dla regionu Morza Bałtyckiego inicjatyw kulturalnych i artystycznych przyczyniających się do promocji na arenie międzynarodowej i krajowej szczególnych walorów miejsca i ludzi je zamieszkujących.

W ramach podejmowanych inicjatyw społecznych Grupa LOTOS S.A. angażuje środki na terenie kraju ze szczególnym uwzględnieniem obszarów, w których Spółka prowadzi działalność (mieszczą się siedziby spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LOTOS oraz prowadzona jest działalność spółek), jak również najbliższego sąsiedztwa, tj. województw:

pomorskiego,

śląskiego,

podkarpackiego,

małopolskiego,

warmińsko – mazurskiego.

Organizacja działalności oraz wewnętrzne regulacje

Powyższa działalność prowadzona jest w sposób systemowy, decyzje zapadają kolegialnie, a wszelkie organizacyjne i kompetencyjne kwestie związane z tym obszarem aktywności przedsiębiorstwa unormowane są w wewnętrznej procedurze.

Regulacjom towarzyszą przyjęte w koncernie jednolite wzory i wytyczne sporządzania umów z beneficjentami programów społecznych. Szczegółowe zasady prowadzenia działalności prospołecznej ujęte są również w Strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS. Spółka planuje również w 2008 r. przedstawić wszystkim potencjalnym beneficjentom wytyczne swojej polityki sponsoringowej i dobroczynnej w celu wsparcia prowadzonego z nimi dialogu.

Poniżej zaprezentowano wybrane inicjatywy obrazujące zakres i charakter prospołecznych programów długofalowo realizowanych przez Grupę LOTOS S.A.

Edukacja sportowa dzieci i młodzieży

„Graj z LOTOSem – LOTOS Szkołom”

Grupa LOTOS S.A. od 2003 r. realizuje największy w naszym regionie Europy autorski program społeczny z dziedziny edukacji sportowej młodzieży „Graj z LOTOSem – LOTOS Szkołom”, promujący koszykówkę wśród dziewcząt. Główne cele programu to:

kształtowanie poprzez udział w rozgrywkach odporności psychicznej ułatwiającej sprawne funkcjonowanie w życiu codziennym,

popularyzowanie rozwoju fizycznego oraz spędzania czasu wolnego wśród młodzieży,

wyłonienie najlepszych drużyn ze szkół gimnazjalnych w Polsce.

Program społeczno - sportowy koncernu swym zasięgiem obejmuje obszar całej Polski, w której uczestniczy ok. 3 tys. drużyn ze szkół gimnazjalnych.

Poniżej przedstawiono najważniejsze dane charakteryzujące projekt w poszczególnych sezonach 2006/2007 i 2007/2008:

3 tys. grających drużyn gimnazjalnych,

36 tys. grających dziewcząt,

6 tys. gimnazjów objętych promocją celów programu,

25 obiektów sportowych wyselekcjonowanych do rozgrywek,

ponad 400 osób zaangażowanych w przygotowanie zawodów od szczebla wojewódzkiego,

ponad 4 tys. wręczonych nagród zespołowych i indywidualnych, w tym 385 piłek,

ponad 1 tys. medali i pucharów oraz ponad 2 tys. imiennych dyplomów i upominków,

stroje meczowe dla 16 Mistrzów Województw, komplety dresów, koszulek treningowych i toreb sportowych dla zawodniczek 16 drużyn z Finałów Krajowych,

wyjazd Euroligi z drużyną LOTOS Gdynia dla zwyciężskiej szkoły,

relacje 41 ogólnopolskich i regionalnych mediów, w tym 20 mediów patronackich,

ponad 100 dziennikarzy prasy, radia i telewizji obsługujących zawody.

„Szukamy następców Mistrza”

Program „Szukamy następców Mistrza” powstał w 2004 r. z inicjatywy Grupy LOTOS S.A. i Polskiego Związku Narciarskiego. Główne idee przyświecające twórcom programu to:

promocja skoków narciarskich w wydaniu dziecięcym i młodzieżowym,

szukanie największych talentów polskich skoków – młodych skoczków, którzy w przyszłości będą reprezentować Polskę na najstojniejszych skoczniach świata.

Podstawowym założeniem programu było uruchomienie systemu aktywnego wsparcia klubów prowadzących młodzieżowe sekcje skoków narciarskich. W latach 2004 - 2007 najzdolniejszym, młodym skoczkom z siedemnastu klubów całej Polski zostało przekazane:

135 kompletów nart z wiązaniami,

100 kombinezonów,

100 kasków,

100 par butów skokowych.

Poprzez przekazanie klubom w ciągu trzech lat 435 sztuk profesjonalnego sprzętu sportowego, program dał możliwość pełnego szkolenia najmłodszych grup wiekowych. W ten sposób został uruchomiony największy, sponsorski program wsparcia klubów sportowych.

Realizacja programu ukazała potencjał polskich młodzieżowych skoków narciarskich - w ciągu trzech sezonów wzrosła znacznie liczba młodych ludzi uprawiających skoki narciarskie, a cykl młodzieżowych zawodów LOTOS Cup oraz zorganizowane w 2007 r. Nieoficjalne Zimowe Mistrzostwa Świata dzieci i młodzieży w skokach narciarskich zostały w opinii trenerów i obserwatorów uznane za jedno z najlepiej zorganizowanych imprez dla najmłodszych skoczków na świecie.

W zawodach międzynarodowego LOTOS Cup 2006 wystartowało ponad 220 młodych skoczków z 10 reprezentacji narodowych.

W Nieoficjalnych Mistrzostwach Świata dzieci i młodzieży w skokach narciarskich Zakopane 2007 o medale w siedmiu kategoriach wiekowych walczyło blisko 130 skoczków z 12 reprezentacji narodowych, w tym kadra Polski wyłoniona z klasyfikacji generalnej LOTOS Cup. Polska wygrała klasyfikację medalową Mistrzostw. Nasza reprezentacja zdobyła łącznie 12 złotych, 7 srebrnych i 6 brązowych medali.

W poszczególnych dwudziestu czterech zawodach młodzieżowych w latach: 2005, 2006 i 2007 rozgrywanych w formule Pucharu Świata na skoczniach w Szczyrku, Wiśle, Zagórz i Zakopanem rywalizowało ponad 170 skoczków.



W trzecim roku istnienia program „Szukamy następców Mistrza” wychował pierwszego skoczka, który został powołany do kadry narodowej seniorów. Maciej Kot ze Startu Krokiew Zakopane wystąpił w konkursie drużynowym Pucharu Świata FIS w fińskim Lahti i w ten sposób jedno z głównych założeń programu, tj. szukanie największych talentów polskich skoków – młodych skoczków, którzy w przyszłości będą reprezentować Polskę na najstojniejszych skoczniach świata, stało się faktem.

Przed sezonem 2008 aż 12 z 22 skoczków trenujących w kadrach A, B i C Polskiego Związku Narciarskiego, jest byłymi lub obecnymi stypendystami „Szukamy następców Mistrza”.

Trzydziestu sześciu skoczków w kategoriach młodzików i juniorów młodszych, którzy zajęli pierwszych sześć miejsc w klasyfikacji generalnej zawodów LOTOS Cup w sezonach 2004 - 2007 otrzymało roczne stypendia sportowe programu. Osiemnastu skoczków z najmłodszej kategorii wiekowej otrzymało nagrody rzeczowe.

Stypendyści programu „Szukamy następców Mistrza” w kadrach narodowych Polskiego Związku Narciarskiego

Imię i nazwisko	Kadra	Klub	Stypendium
Kamil Kowal	A	Start Krokiew Zakopane	2007-2008
Krzysztof Miętus	A	Start Krokiew Zakopane	2006-2007 2007-2008
Maciej Kot	A	Start Krokiew Zakopane	2005-2006
Dawid Kubacki	B	TS Wisła Zakopane	2006-2007 2007-2008
Jakub Kot	B	Start Krokiew Zakopane	2005-2006 2006-2007 2007-2008
Jan Ziobro	B	TS Wisła Zakopane	2006-2007 2007-2008
Mateusz Cieślak	B	KS Wisła Ustronianska	2005-2006 2006-2007 2007-2008
Klemens Murańka	C	TS Wisła Zakopane	2007-2008
Tomasz Byrt	C	KS Wisła Ustronianska	2006-2007 2007-2008
Paweł Słowiak	C	KS Wisła Ustronianska	2005-2006 2006-2007 2007-2008
Adam Cieślak	C	KS Wisła Ustronianska	2006-2007 2007-2008
Grzegorz Miętus	C	Start Krokiew Zakopane	2006-2007 2007-2008

Kultura

Grupa LOTOS S.A. angażuje się w realizację wydarzeń kulturalnych najważniejszych dla regionów, na terenie których zlokalizowane są podmioty Grupy Kapitałowej LOTOS. W województwie pomorskim koncern koncentruje się na wydarzeniach realizowa-

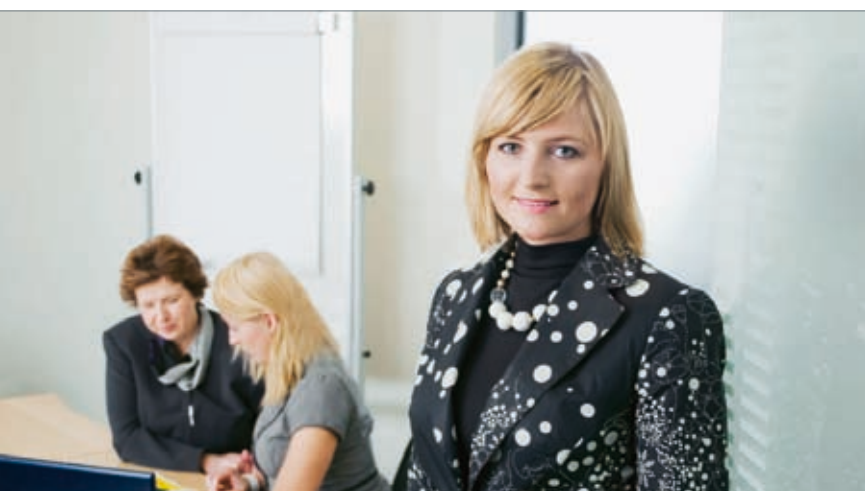
nych w miastach: Gdańsk, Sopot i Gdynia. Zaangażowanie Spółki w część wydarzeń ustalana jest wspólnie z władzami samorządowymi tych miast. W przypadku pozostałych regionów kraju brane są również pod uwagę oczekiwania społeczności lokalnych wobec przedsiębiorstwa oraz rola poszczególnych inicjatyw kulturalnych w promowaniu lokalnego dziedzictwa.

Poniżej zaprezentowano najistotniejsze wydarzenia kulturalne wsparte przez Grupę LOTOS S.A. w 2007 r.

Podmiot	Wydarzenie	Miasto
Pomorska Fundacja Filmowa	XXXI Festiwal Polskich Filmów Fabularnych	Gdynia
Państwowa Opera Bałtycka	sponsor strategiczny działalności	Gdańsk
Stowarzyszenie Instytut Sztuki	Festiwal Gwiazd	Gdańsk



Telewizja Polska S.A. Oddział w Gdańsku	Festiwal Teatrów Telewizji Polskiej i Polskiego Radia „Dwa Teatry Sopot 2007”	Gdańsk
Video Studio Gdańsk	Festiwal Dobrego Humoru	Gdańsk
Fundacja Theatrum Gedanense	XI Festiwal Szekspirowski	Gdańsk
Fundacja ART – 2000	Teatr Atelier im. Agnieszki Osieckiej	Sopot
Stowarzyszenie Miłośników Bieszczad „Moje Bieszczady”	Festiwal Sztuk Różnych „Bieszczadzkie Anioły”	Cisna, Dolżyce
Stowarzyszenie Sztuka Teatr	LOTOS Jazz Festiwal - Bielska Zadymka Jazzowa	Bielsko-Biała
Stowarzyszenie Festiwal Kultury Żydowskiej	Festiwal Kultury Żydowskiej	Kraków
Regionalny Ośrodek Kultury	Tydzień Kultury Beskidzkiej	Wisła, Szczyrk, Żywiec, Oświęcim, Maków Podhalański



Sponsoring i działalność dobroczynna naszej firmy koncentrują się przede wszystkim na działaniach prospołecznych w obszarach ważnych dla życia klientów oraz mieszkańców okolic zakładów produkcyjnych. Wiele działań w tym zakresie realizujemy w porozumieniu z lokalnymi i regionalnymi samorządami oraz organizacjami pozarządowymi. Podejmujemy się działań zgodnych z misją i strategią rozwoju koncernu, przy zachowaniu wartości reprezentowanych przez markę LOTOS.

Przykładem zaangażowania Spółki w przedsięwzięcia jest współpraca z władzami samorządowymi regionu, na terenie którego działa

nasza rafineria potwierdzona podpisanym w styczniu 2007 r. porozumieniem między Grupą LOTOS a Urzędem Wojewódzkim, Urzędem Marszałkowskim Województwa Pomorskiego oraz władzami samorządowymi Gdańska, Sopotu i Gdyni. Zakłada ono bieżącą komunikację naszej firmy z przedstawicielami władz województwa i samorządowymi na temat wspólnych przedsięwzięć i imprez o charakterze społecznym i kulturalnym oraz planów w tej dziedzinie na przyszłość. Zaangażowanie ustalone jest wspólnie, a podstawowe kryterium wyboru stanowi społeczny wymiar projektów oraz ich ranga dla promocji regionu na forum krajowym i międzynarodowym.

Staramy się wspierać organizację wydarzeń kulturalnych o charakterze lokalnym, ale wykraczających swoim oddziaływaniem i rangą poza region, przyczyniając się tym samym do promocji województwa. Przykładem takich działań jest zaangażowanie m. in. w Festiwal Teatru Polskiego Radia i Teatru Telewizji Polskiej „Dwa Teatry Sopot 2007” i Festiwal Gwiazd. Nie zapominamy jednak o tych wydarzeniach, które mają wymiar bardziej społeczny, regionalny, skierowanych do naszego najbliższego otoczenia. Potwierdzeniem naszego podejścia do otoczenia, w którym na co dzień funkcjonujemy, jest zaangażowanie w organizację ważnych dla mieszkańców Trójmiasta imprez, tj. Święta Miasta w Gdańsku, Święta ul. Bohaterów Monte Cassino w Sopocie oraz Święta ul. Świętojańskiej - Lato zaczyna się w Gdyni - Świętojańska Carniva w Gdyni.

Sądzę, że taki model współpracy przynosi wiele korzyści zarówno firmie, która w efektywny sposób zarządza budżetem sponso-ringowym, jak i samorządowi, dla którego posiadanie stałego i pewnego partnera w dłuższej perspektywie stanowi gwarancję realizacji kompleksowej strategii promocji regionu.

Katarzyna Sikorska

kierownik Zespołu ds. komunikacji społecznej Grupy LOTOS S.A.

Bezpieczeństwo ruchu drogowego

„Bezpieczna droga do szkoły z LOTOSEM”

„Bezpieczna droga do szkoły z LOTOSEM” to program edukacyjno – prewencyjny. Jego celem jest zapobieganie wypadkom drogowym, których ofiarami są dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Akcja skierowana do pierwszoklasistów szkół podstawowych oraz klas zerowych ma na celu zwrócenie uwagi na zagrożenia dotyczące bezpieczeństwa ruchu drogowego. Jej zadaniem jest zachęcenie dzieci do poznawania zasad ruchu drogowego i bezpiecznego poruszania się po drodze. Organizatorzy programu stawiają sobie za cel zapobieganie wypadkom drogowym, których ofiarami są dzieci. Podczas zajęć omawiane są zasady bezpiecznego poruszania się na drogach, bezpieczne miejsca zabawy, policjanci przeprowadzają też instruktaże prawidłowego przechodzenia przez jezdnię.

Cele podstawowe programu to:

propagowanie zasad bezpiecznych zachowań na drodze,

edukacja z zakresu prawa o ruchu drogowym.

Zasięg programu:

program realizowany jest w miejscach funkcjonowania podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Grupy LOTOS S.A., tj. w województwie pomorskim oraz powiatach znajdujących się w bezpośrednim oddziaływaniu spółek LOTOS Czechowice i LOTOS Jasło. W Jasle działania podejmowane są od 1998 r., w województwie pomorskim od 2001 r., a w Czechowicach - Dziedzicach od 2004 r.

Realizacja programu „Bezpieczna droga do szkoły z LOTOSEM” opiera się na współpracy z partnerami, których zakres działalności to m.in. kwestie bezpieczeństwa w ruchu drogowym. W dotychczasowych edycjach programu Spółka współdziałała z następującymi podmiotami:

a/ w województwie pomorskim:

- Komendą Wojewódzką Policji w Gdańsku,
- Pomorskim Ośrodkiem Ruchu Drogowego w Gdańsku,

- Pałacem Młodzieży w Gdańsku,

b/ w Jasle:

- Jasielskim Klubem Motorowym i Ratownictwa Drogowego,
- Komendą Wojewódzką Policji w Rzeszowie,
- Komendą Powiatową w Jasle,
- Inspektorem Transportu Drogowego,
- Wojewódzkim Ośrodkiem Ruchu Drogowego w Krośnie,
- Strażą Miejską w Jasle,
- Urzędem Miejskim w Jasle,

c/ w Czechowicach - Dziedzicach:

- Fundacją na rzecz Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego,
- Komendą Policji w Czechowicach - Dziedzicach,
- Komendą Miejską w Bielsku - Białej.

W latach 2006-2007 w ramach programu „Bezpieczna droga do szkoły z LOTOSEM” zrealizowano następujące działania:

zorganizowano spotkania na temat zasad ruchu drogowego, podczas spotkań wręczano dzieciom gadzety odblaskowe i uczono zasad ich stosowania, zorganizowano plastyczny konkurs dla dzieci „Uwolnić odblaski” mający na celu kreowanie postaw i zachowań związanych z bezpiecznym poruszaniem się po drogach.

Program objął swoim zasięgiem:

w 2006 r.: 8 tys. dzieci, w tym:
z województwa pomorskiego 5 tys. uczniów,
a z Jasła i Czechowic – Dziedzic po 1,5 tys. dzieci,

w 2007 r.: 15 tys. dzieci, w tym:
z województwa pomorskiego 9 tys. uczniów (ze 121 szkół),
z Jasła i Czechowic – Dziedzic po 2 tys. dzieci.

„Bezpieczna ósemka”

Grupa LOTOS S.A. poprzez Spółkę LOTOS Paliwa zaangażowała się w 2007 r. w prekursorską akcję społeczną „Bezpieczna ósemka”. Jej pomysłodawcą było Ministerstwo Transportu we współpracy z Generalną Dyrekcją Dróg Krajowych i Autostrad oraz jednostkami administracji centralnej i terenowej. Celem

przedsięwzięcia była poprawa bezpieczeństwa ruchu drogowego na krajowej drodze nr 8. Docelowo Ministerstwo Transportu planuje akcją objąć 88 dróg krajowych w Polsce. Przedsięwzięcie polega na prowadzeniu na terenach o szczególnie dużej wypadkowości okresowych akcji informacyjnych adresowanych



do wszystkich użytkowników dróg w celu zwrócenia ich uwagi na zagrożenie i jednocześnie uwrażliwienie na potrzebę zachowania szczególnej ostrożności.

Gwarancją skuteczności akcji jest jej odpowiednie natężenie. Stąd zaproszenie do wzięcia w niej udziału zostało wystosowane do wszystkich stacji paliw zlokalizowanych przy drodze krajowej nr 8.

Ze strony LOTOS Paliwa do akcji przystąpiło 21 stacji na całej długości wspomnianej drogi w województwach: podlaskim, mazowieckim, łódzkim oraz dolnośląskim. W kampanię społeczną „Bezpieczna ósemka” zaangażowali się wszyscy pracownicy stacji paliw LOTOS, co nie pozostało bez wpływu na kształtowanie postaw wolontariackich wewnątrz koncernu.

Ochrona zdrowia

Zgodnie z przyjętymi zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu Grupa LOTOS S.A. wspiera finansowo instytucje zdrowia publicznego z przeznaczeniem na zakupy rzeczowe w postaci sprzętu medycznego wykorzystywanego w prowadzonych działaniach oraz promocję zdrowia.

Poniżej zaprezentowano beneficjentów, korzystających ze sprzętu medycznego ufundowanego przez Spółkę w latach 2006 – 2007.

Rok 2006

Podmiot	Miejscowość	Cel wsparcia
Akademia Medyczna	Gdańsk	dofinansowanie kosztów opracowania projektu koncepcyjnego Centrum Medycyny Inwazyjnej
Akademia Medyczna	Gdańsk	zakup tomografu dla Kliniki Chorób Oczu
Akademia Medyczna	Gdańsk	dofinansowanie remontu sal Kliniki Kardiologii
Specjalistyczny Zespół Opieki Zdrowotnej nad Matką i Dzieckiem	Gdańsk	na zakup lampy rentgenowskiej
Instytut Centrum Zdrowia Matki Polki	Łódź	na zakup sprzętu ambulatoryjnego
Szpital Specjalistyczny im. H. Klimontowicza	Gorlice	dofinansowanie zakupu lampy operacyjnej
SP ZOZ Szpital Specjalistyczny św. Wojciecha	Gdańsk	na zakup pompy infuzyjnej i czujnika bezdechu dla Oddziału Pediatryczno-Alergologicznego

Rok 2007

Podmiot	Miejscowość	Cel wsparcia
Pomorskie Centrum Onkologiczne	Gdynia	zakup detektora promieniowania gamma dla oddziału chirurgii onkologicznej
Fundacja Gdyński Most Nadziei	Gdynia	na zakup sprzętu rehabilitacyjnego
SPZOZ Szpital Uniwersytecki	Kraków	aparatura dla diagnostyki choroby niedokrwiennej serca
Akademia Medyczna - Oddział Diabetologii Dziecięcej	Gdańsk	na wyposażenie sal Oddziału Diabetologii Dziecięcej
Pomorskie Centrum Traumatologii Wojewódzki Szpital Specjalistyczny - Oddział Kardiologii Dziecięcej	Gdańsk	na aparaturę do terapii tlenkiem azotu
Specjalistyczny Zespół Opieki Zdrowotnej nad Matką i Dzieckiem	Gdańsk	na zakup pulsoxymetru dla oddziału interny dziecięcej

Wolontariat pracowniczy

Pracownicy Grupy LOTOS S.A. nie angażują się obecnie w przedsięwzięcia społecznie użyteczne w sposób, który należałoby uznać za systemowy. Odnotowywane i doceniane są przypadki cennej aktywności prospołecznej pracowników, ale nie są one inicjowane przez zakład pracy.

Przykładem jest działalność wspomaganego przez Grupę LOTOS S.A. Klubu Honorowych Dawców Krwi działającego przy Spółce, do którego należy 81 osób.

W 2006 r. oddali oni 26 litrów 400 ml krwi, zaś w 2007 r. 45 litrów 200 ml.

Grupa LOTOS S.A. dopiero rozważa podjęcie działań zmierzających do wdrożenia długofalowego programu wolontariatu poprzez zachęcenie pracowników do podejmowania dodatkowych wyzwań czy obowiązków na rzecz potrzebujących.

Pierwszym tego rodzaju przedsięwzięciem była akcja zorganizowana w Trójmieście w grudniu 2007 r. Menedżerowie koncernu osobiście sprzedawali paliwo



Postanowiliśmy zrobić świąteczny prezent tym, którzy go najbardziej potrzebują. Wierzymy, iż dzięki jej realizacji uda nam się pomóc chorym dzieciom i ich mamom – prezes Zarządu LOTOS Paliwa Hanka Krzyżańska podsumowała akcję tankowania samochodów klientów.

Dynamic na wybranych stacjach. Akcja wsparła ważny cel społeczny, dzięki temu, że część marży ze sprzedanego w tym czasie paliwa została przekazana na rzecz zakupu sprzętu medycznego dla Specjalistycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej nad Matką i Dzieckiem w Gdańsku Oliwie. W trakcie akcji charytatywnej dwudziestu menedżerom udało się sprzedać 46.784 litry paliwa. Każdy z nich przez trzy godziny nalewał paliwo klientom na dziewięciu stacjach LOTOS w Trójmieście. 10 groszy pochodzące ze sprzedaży każdego litra Dynamic Diesel czy Dynamic 98 wspomogło akcję na rzecz Szpitala. Pieniądze te placówka przeznaczyła na zakup pulsoksymetru - aparatu określającego stężenie tlenu i dwutlenku węgla we krwi bez potrzeby pobierania próbki krwi, co jest szczególnie istotne w terapii mukowiscydozy - nieuleczalnej genetycznej choroby, w leczeniu której specjalizuje się Oddział Interny Dziecięcej jako jedyny na Pomorzu.

Ochrona środowiska

Grupa LOTOS S.A. jako przedsiębiorstwo działające w branży chemicznej w sposób szczególny poczuwa się do podejmowania prospołecznych działań na rzecz ochrony środowiska naturalnego. W aspekcie polityki sponsoringowej znajduje to odzwierciedlenie nie tylko w realizacji przedsięwzięć edukacyjnych, ale i we współpracy z placówkami zaangażowanymi w ograniczanie skutków oddziaływania przemysłu na środowisko naturalne. Poniżej przybliżono reprezentatywne inicjatywy z tego zakresu.

Współpraca z Fundacją Agencja Regionalnego Monitoringu Atmosfery Aglomeracji Gdańskiej

Współpraca z pozarządową Fundacją Agencja Regionalnego Monitoringu Atmosfery Aglomeracji Gdańskiej (ARMAAG) to działanie o charakterze systemowym. Grupa LOTOS S.A. przyczyniła się do powstania Fundacji ARMAAG i w 1995 r. zbudowała oraz przekazała na rzecz Fundacji dwie kompletnie wyposażone stacje pomiarowe w Gdańsku. Były to pierwsze stacje pomiarowe ARMAAG, które umożliwiły rozpoczęcie działalności regionalnej sieci monitoringu powietrza. Sieć regionalnego monitoringu atmosfery aglomeracji gdańskiej, składająca się obecnie z kilkunastu stacji pomiarowych, jest jedną z największych i najlepiej ocenianych sieci regionalnych w Polsce.

Potwierdzeniem tego jest włączenie stacji ARMAAG w 2001 r. do Europejskiej Sieci Informacji i Obserwacji Środowiska – EOINET.

W 2006 r. i 2007 r. koncern przekazał Fundacji środki na zakup numerycznej prognozy pogody generowanej przez Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Uniwersytetu Warszawskiego celem wykonania prognozy zanieczyszczeń dla obszaru objętego działaniem sieci pomiarowej ARMAAG.



Dyrektor ARMAAG Krystyna Szymańska podkreśla, że Grupa LOTOS, dzięki zakupieniu stacji monitoringu powietrza, była matką chrzestną fundacji – *Zaczęliśmy jako pierwsi wprowadzać do Polski uregulowania unijne właśnie dzięki wsparciu koncernu, który chciał poddać się kontroli, aby udowodnić, że jest zakładem przyjaznym środowisku.*

Przykładowe inicjatywy z dziedziny edukacji ekologicznej, w które Grupa LOTOS S.A. zaangażowała się w 2007 r.

Podmiot	Działania
Liga Ochrony Przyrody	eliminacje wojewódzkie XXII Ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy Ekologicznej
Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych – Stowarzyszenie Europa Nasz Dom	VIII edycja Narodowego Konkursu Ekologicznego „Przyjaźni Środowisku” – tytuł Partnera Polskiej Ekologii
Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego	II Festiwal Filmów Popularnonaukowych, w tym projekcja filmu „Niewygodna prawda”. Produkcja ta dotyczy poważnych zmian klimatycznych, jakie zachodzą na naszej planecie. Celem jest zwrócenie uwagi lokalnej społeczności na problemy środowiska naturalnego i uwrażliwienie na problemy zmian klimatycznych, a w końcu przekonanie do popierania wykorzystania alternatywnych źródeł energii

Programy stypendialne

Od roku akademickiego 2004/2005 Grupa LOTOS S.A. współpracuje z Politechniką Gdańską, która jako uniwersytet techniczny, czynnie i efektywnie uczestniczący w budowaniu gospodarki opartej na wiedzy. Świadczy o tym ogromny dorobek publikacyjny, patentowy i wdrożeniowy kadry naukowej, doktorantów i studentów tej uczelni. Ta współpraca przynosi wymierne korzyści również koncernowi, który pracuje w obszarze wysoko zaawansowanych technologii. W ramach współpracy m.in. koncern funduje studentom stypendia naukowe oraz praktyki zawodowe.

W roku akademickim 2006/2007 Spółka przyznała stypendia 30 najlepszym studentom Politechniki Gdańskiej z Wydziału Chemicznego oraz Wydziału Elektrotechniki i Automatyki. Stypendyści zostali wyłonieni przez Komisję złożoną z przedstawicieli obu stron. Kryterium była najlepsza średnia ocen w dotychczasowym przebiegu studiów, znajomość języków obcych oraz predyspozycje do pracy w Grupie LOTOS S.A. i jej spółkach zależnych. Dodatkowo ufundowanych zostało 5 nagród za prace konkursowe związane z działalnością Grupy Kapitałowej LOTOS. W roku akademickim 2007/2008 realizowany jest dla studentów Politechniki Gdańskiej program stypendiów oraz nagród zakładający ufundowanie 20 stypendiów dla najlepszych studentów w semestrze letnim 2006/2007 oraz przyznanie 2 nagród finansowych za najlepsze

prace dyplomowe na Wydziale Chemicznym w roku akademickim 2007/2008.

Począwszy od 2004 r. Spółka w sumie przyznała kwotę blisko pół miliona złotych na stypendia oraz nagrody dla studentów gdańskiej uczelni. W ciągu ostatnich 4 lat jej studenci i doktoranci otrzymali od koncernu 85 stypendiów naukowych oraz nagrody za najlepsze prace magisterskie, doktoranckie, a także opracowania biznesplanów przedsiębiorstw wdrożeniowo-gospodarczych.

W roku akademickim 2007/2008 podobną inicjatywę Grupa LOTOS S.A. podjęła z Akademią Górniczo-Hutniczą im. St. Staszica w Krakowie. W ramach współpracy ufundowanych zostało 10 stypendiów dla najlepszych studentów AGH w Krakowie z Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii, Wydziału Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska, Wydziału Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska, Wydziału Wiertnictwa, Nafty i Gazu oraz Wydziału Paliw i Energii.

Inwestycje w przedsięwzięcia charytatywne instytucji oświatowych

Realizując politykę dobroczynną, Grupa LOTOS S.A. wspiera inicjatywy podejmowane na rzecz dzieci i młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej w zakresie organizacji ich wakacyjnego wypoczynku. Dzięki wsparciu finansowemu przez koncern

organizacji pozarządowych w 2007 r. zostały ufundowane stypendia socjalne dla uczniów znajdujących się pod ich fachową opieką. Organizacje, z którymi Grupa LOTOS S.A. prowadzi tego rodzaju współpracę to:

Fundacja Pomocy Społecznej im. J. Beaumont: 17 uczniów, dzieci z rodzin wielodzietnych z niskimi dochodami z powiatu gdańskiego, które osiągają bardzo dobre wyniki w nauce.

Fundacja Servi Pacis: 5 dzieci (sieroty i dzieci żołnierzy poszkodowanych w akcjach wojсковых w Iraku i Afganistanie) z całej Polski.

W sezonach wakacyjnych w latach 2006 - 2007 Grupa LOTOS S.A. dofinansowała letni wypoczynek dla 472 dzieci.

Spółka wsparła również finansowo inwestycje rzeczowe bądź remontowe instytucji oświatowych. Przy-

kład stanowi modernizacja gabinetu chemicznego w III Liceum Ogólnokształcącym w Gdyni – najlepszym liceum w województwie pomorskim i jednym z najlepszych w Polsce. W tym przypadku zainwestowano w systemy wyciągów oraz odpornej na substancje żrące kanalizacji. Zakupiono też 5 specjalistycznych szaf z wyciągami odprowadzającymi opary, tzw. dygestoriów do wykonywania doświadczeń chemicznych oraz szafy do przechowywania odczynników. Ufundowano również specjalistyczny stół laboratoryjny oraz specjalny stół do profesjonalnej wagi i 14 nowych palników. Uczniowie III LO w Gdyni odnoszą sukcesy w olimpiadach chemicznych i zdają chemię w ramach matury międzynarodowej. Grupa LOTOS S.A. traktuje ten rodzaj współpracy jako inwestycję w kadry w przyszłości, stanowiącą o rozwoju i innowacyjności nie tylko przemysłu, ale i samego przedsiębiorstwa.



Fundacja „Pomóż Sobie i Innym” swoje cele statutowe realizuje w oparciu o środki finansowe pochodzące od sponsorów. Grupa LOTOS od kilku lat wspiera finansowo i rzeczowo nasze działania. W wyniku tej pomocy, dzieci z ubogich rodzin mogą uczestniczyć w wycieczkach, które organizuje fundacja. Dzięki wsparciu koncernu możliwe było też dożywianie najbardziej potrzebujących rodzin oraz zorganizowanie spotkania wigilijno - opłatkowego dla najuboższych. Zdaję sobie sprawę, że wypowiedziane słowa nie odzwierciedlają wdzięczności za pomoc, jaką nasi podopieczni otrzymują od Grupy LOTOS. Niech podziękowaniem będzie radość i uśmiech naszych dzieci, nad którymi pochylacie się Państwo z otwartym sercem.

Bogumiła Rydlewska
prezes Zarządu Fundacji „Pomóż Sobie i Innym”

Przekupstwo i korupcja

Nr GRI **SO2**

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do Spółki i pracowników w kwestiach przekupstwa i korupcji

Pracownicy Grupy Kapitałowej LOTOS, realizując swój nadrzędny cel strategiczny jakim jest budowa wartości dla akcjonariuszy, pamiętają, by łączyć efektywność ekonomiczną z troską o przestrzeganie zasad etycznych. Pomagają nam w tym programy etyczne funkcjonujące w firmie i mające postać następujących dokumentów:

Kodeks postępowania pracownika, opracowany w 2005 r., który jest pomocny w zachowaniu naj-

wyższych standardów etyki zawodowej i osobistej, a przez to doskonalą kulturę organizacyjną firmy.

Kodeks menedżera, który przypomina o przestrzeganiu prawa i działaniu zgodnie z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami.

Dekalog korporacyjny, który stanowi wyraz wartości i zasad uznawanych przez Zarząd Grupy LOTOS S.A. za kluczowe dla Grupy Kapitałowej LOTOS.

Wspieranie partii politycznych

Nr GRI **SO3**

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do lobbingu politycznego i wspierania partii politycznych

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

Grupa LOTOS S.A. nie posiada procedur i mechanizmów odnoszących się do lobbingu politycznego.

Konkurencja

Nr GRI **SO6**

Wyroki sądowe w sprawach antymonopolowych

Postanowieniem Prezesa UOKiK z 21 marca 2005 r. zostało wszczęte z urzędu postępowanie antymonopolowe w związku z podejrzeniem zawarcia przez Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. w Płocku oraz Grupę LOTOS S.A. w Gdańsku porozumienia w sprawie jednoczesnego zakończenia produkcji i dystrybucji benzyny uniwersalnej U95. Zdaniem Zarządu Spółki, w związku z faktem kontynuacji produkcji i sprzedaży benzyny uniwersalnej U95 zarzuty UOKiK są bezpodstawne i w kwietniu 2005 r. Zarząd wystosował wniosek o wydanie decyzji o niestwierdzeniu stosowania przez Grupę

LOTOS S.A. praktyki ograniczającej konkurencję. W lipcu 2005 r. Spółka złożyła do Sądu Antymonopolowego zażalenie na postanowienie UOKiK w przedmiocie ograniczenia dostępu do części zebranego w sprawie materiału dowodowego. Niezależnie od złożonego zażalenia Spółka wystąpiła we wrześniu 2005 r. z kolejnym wnioskiem o wydanie decyzji o stwierdzenie niestosowania przez Grupę LOTOS S.A. praktyk monopolistycznych. W październiku 2005 r. wpłynęło kolejne postanowienie UOKiK w przedmiocie ograniczenia dostępu do części zebranego mate-

riału dowodowego, na które Spółka złożyła do Sądu Antymonopolowego zażalenie. Sąd Okręgowy – Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oddalił zażalenie. Na postanowienia w przedmiocie oddalenia zażeń, Grupa LOTOS S.A. wniosła do Sądu Apelacyjnego w Warszawie stosowne zażalenia, które zostały oddalone.

Postanowieniem z 18 kwietnia 2007 r. ograniczono Grupie LOTOS S.A. na wniosek PKN ORLEN S.A. prawo wglądu do materiału dowodowego w postępowaniu antymonopolowym w postaci materiałów zgromadzonych w trakcie kontroli PKN ORLEN S.A. w Płocku w zakresie części załączników do protokołu kontroli biur w Płocku oraz ograniczono wgląd do protokołu kontroli biur w Warszawie i załączników. Tym samym Postanowieniem odmówiono uwzględnienia wniosku PKN ORLEN S.A. o ograniczenie prawa wglądu

do materiału dowodowego w zakresie protokołu kontroli biur wnioskodawcy w Płocku. 26 kwietnia 2007 r. Skarżąca (Grupa LOTOS S.A.) złożyła zażalenie na Postanowienie ograniczające Grupie LOTOS S.A. prawo wglądu do materiału dowodowego. 9 maja 2007 r. Grupa LOTOS S.A. otrzymała Wezwanie UOKiK do udzielenia informacji dotyczących zmiany cen U95 i Pb95. Tego samego dnia Spółka przesała do UOKiK wymagane informacje. 2 sierpnia 2007 r. Grupa LOTOS S.A. wysłała pismo do UOKiK informujące o zakończeniu produkcji benzyny U95. 31 grudnia 2007 r. Prezes UOKiK nałożył na Grupę LOTOS S.A. karę w wysokości 1.000 tys. zł. W związku z tym 17 stycznia 2008 r. do Sądu Okręgowego w Warszawie zostało złożone odwołanie od tej decyzji. Obecnie sprawa jest w toku.

Odpowiedzialność produktowa

Bezpieczeństwo i zdrowie klienta

Nr GRI **PR1**

Zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia klienta w trakcie użytkowania towaru / usługi i zakres ich wyraźnego stosowania; procedury i programy podejmujące ten temat, w tym systemy i rezultaty kontroli

W przypadku produktów parafinowych oferowanych przez koncern (Spółka LOTOS Parafiny) zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia klienta w trakcie użytkowania towaru komunikowane są poprzez informacje o warunkach przechowywania i właściwościach wyrobów określonych w Warunkach Technicznych dostarczanych klientowi, jak również w Kartach Bezpieczeństwa produktów. Informacje dotyczące zasad bezpiecznego używania produktów parafinowych są zawarte na opakowaniach. Produkty posiadają atest PZH.

Podobnie wszystkie produkty olejowe oferowane przez koncern (Spółka LOTOS Oil) posiadają Karty Bezpieczeństwa (Safety Data Sheet) opisujące cechy produktu oddziałujące na zdrowie i bezpieczeństwo użytkownika oraz sposób postępowania w przypadku użycia zagrażającego zdrowiu. Karty te podają numer telefonu kontaktowego dla przypadków alarmowych. Istnieje system zarządzania Kartami Bezpieczeństwa.

Towary i usługi

Nr GRI **PR2**

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do informacji o towarach i jej prezentacji na opakowaniu

Specyfika wytwarzanych przez koncern (Spółka LOTOS Oil) produktów olejowych wymaga meryto-

rycznej informacji dla klienta o ich cechach użytkowych. Również z uwagi na istnienie ogniw pośrednich

w sprzedaży i stosowaniu produktów marki LOTOS, którymi są warsztaty samochodowe, niezbędne jest przekazywanie rzetelnej informacji o produkcie. Informacja ta jest prezentowana na etykietach oraz kartach informacyjnych produktu, które zawierają dane o zgodności z uznanymi specyfikacjami oraz o aprobatkach producentów samochodów. Istnieje system zarządzania aprobatami.

Ogólne zasady oznakowań opakowań zostały ujęte w ustawie o towarach paczkowanych. Poza wymaganiami dotyczącymi oznakowania produktów określonymi w przepisach odrębnych, towary paczkowane wprowadzane do obrotu powinny posiadać następujące oznakowania: nazwę produktu, ilość nominalną produktu, oznaczenie paczkującego.

Szczegółowe zasady oznaczeń produktów paczkowanych zostały zawarte w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących oznakowań towarów paczkowanych.

Zgodnie z ustawą o ogólnym bezpieczeństwie produktów producent, w zakresie prowadzonej działalności, jest zobowiązany dostarczać konsumentom informacje:

umożliwiające im ocenę zagrożeń związanych z produktem w czasie zwykłego lub możliwego do przewidzenia okresu jego używania, jeżeli takie zagrożenia nie są, przy braku odpowiedniego ostrzeżenia, natychmiast zauważalne;

dotyczące możliwości przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Działania te w szczególności polegać mogą na:

umieszczeniu na produkcie lub jego opakowaniu nazwy i adresu producenta oraz oznaczenia identyfikującego produkt, lub w razie potrzeby partię produktu, chyba że nieumieszczenie takich informacji jest uzasadnione,

przeprowadzeniu badań próbek wprowadzanych na rynek produktów, analizowaniu skarg konsumentów oraz, w miarę potrzeby, prowadzeniu rejestru tych skarg oraz bieżącym informowaniu dystrybutorów o prowadzonej w ten sposób kontroli,

W myśl Ustawy z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji wyroby spełniające wymagania Polskich Norm oznaczane są na zasadzie dobrowolności znakiem zgodności z Polską Normą pod warunkiem uzyskania certyfikatu zgodności upoważniającego do takiego oznaczenia. Wyłączne prawo do wyrażania zgody na oznaczenie wyrobu znakiem zgodności z Polską Normą przysługuje krajowej jednostce normalizacyjnej.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 2004 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług wydane na podst. Art. 40 ust.2 Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej stanowi, iż wprowadza się do zastosowania w statystyce, ewidencji i dokumentacji oraz rachunkowości, a także w urzędowych rejestrach i systemach informacyjnych administracji publicznej Polską Klasyfikację Wyrobów i Usług (PKWiU). Oznaczenie danego produktu właściwym kodem PKWiU umożliwia dalszym sprzedawcom prawidłowe opodatkowanie produktu, gdyż według tego kodu ustala się między innymi obowiązki podatkowe w zakresie VAT.

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej stanowi, w art. 20, że przedsiębiorca wprowadzający towar do obrotu na terytorium Polski jest zobowiązany do zamieszczania na towarze, jego opakowaniu, etykiecie lub instrukcji informacji w języku polskim zawierającej:

firmę przedsiębiorcy i jego adres,

nazwę towaru,

inne oznaczenia i informacje wymagane na podstawie odrębnych przepisów.

Preparaty i substancje niebezpieczne.

Ustawa o substancjach i preparatach chemicznych oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze nakładają obowiązek oznaczania substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych.

Przepisy krajowe nakazują stosowanie rygorów dotyczących etykietowania wprost do preparatów niebezpiecznych zdefiniowanych we wspomnianej ustawie, natomiast regulacje Unii Europejskiej nakazują stosować wymogi w nich określone w pełnym, a także w ograniczonym zakresie (nazwa handlowa i przeznaczenie preparatu oraz dane osoby wprowadzającej preparat na rynek oraz szczegółowe wymagania z załącznika V dyrektywy 99/45) w stosunku do pre-

paratów niekwalifikowanych jako niebezpieczne, ale które zawierają przynajmniej jedną substancję niebezpieczną lub mogą stanowić szczególne zagrożenia, ponieważ zawierają pewne wymienione w załączniku substancje; preparaty dostępne w postaci aerozolu, preparaty zawierające substancje jeszcze niezupełnie przebadane oraz preparaty nie sklasyfikowane jako uczulające, ale zawierające przynajmniej jedną substancję uczulającą (na podstawie „Porównanie regulacji UE i krajowych w zakresie etykietowania preparatów chemicznych” z 01.04.2006 r.).

Biorąc pod uwagę powyższe regulacje na etykietach produktów olejowych koncernu umieszcza się następujące informacje:

nazwę produktu,

opis i zastosowanie produktu,

aprobaty i specyfikacje jakie produkt spełnia,

adres producenta,

ilość nominalną produktu,

kod kreskowy,

oznaczenia dotyczące substancji niebezpiecznych w przypadku olejów zawierających substancje niebezpieczne (np. smary w aerozolach).

W przypadku produktów parafinowych oferowanych przez koncern (Spółka LOTOS Parafiny), zgodnie z obowiązującymi przepisami, przyjęto następujące

wewnętrzne uregulowania w zakresie informacji prezentowanych na opakowaniach:

Procedura nadzorowania dokumentacji techniczno-produkcyjnej, w której określone są zasady dotyczące napisów na opakowaniach i etykietach produktów parafinowych, wskazane są osoby / działy odpowiedzialne za wzory napisów i opakowań oraz informacje na opakowaniach,

Procedura identyfikacji wyrobów, której celem jest zapewnienie identyfikacji wyrobów na wszystkich etapach prowadzenia produkcji oraz identyfikowalności wyrobu w zakresie ustalonym wymaganiami organizacyjnymi, a także zapewnianie identyfikowania, statusu wyrobu w odniesieniu do wymagań kontroli i badań,

Procedura zabezpieczania wyrobu i monitorowanie jakości,

Procedura postępowania z wyrobem niezgodnym,

Instrukcje technologiczne,

Warunki techniczne,

Wzory etykiet i nadruków,

Procedura Nadzorowania Kart Bezpieczeństwa określa zasady dotyczące opracowywanych kart bezpieczeństwa dla produktów. W przypadku świec obowiązuje Polska Norma Świec PNC 98000, która określa jakie oznakowania mają znajdować się na opakowaniu.

Nr GRI PR8

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do zaspokojenia potrzeb klienta, w tym rezultaty badań stopnia zadowolenia klienta

Badania wykonywane w ramach realizacji strategii komunikowania marki LOTOS, koncentrujące się przede wszystkim na postrzeganiu i wizerunku marki LOTOS, wiążą Grupę LOTOS S.A. ze społeczeństwem (grupami docelowymi) poprzez informację, która służy zidentyfikowaniu potencjalnych możliwości i lepszemu rozumieniu aktywności rynkowej oraz rozpoznaniu sposobów zwiększenia skuteczności konkretnych działań.

W badaniach marketingowych koncern kieruje się fundamentalnymi zasadami przestrzegania właści-

wych praw krajowych i międzynarodowych oraz odpowiedzialności etycznej i zawodowej. We wszystkich badaniach przestrzegana jest zasada obiektywności oraz zgodności z uznanymi zasadami nauki. Współpracujące firmy badawcze, realizujące badania, wybierane są zgodnie z wewnętrznymi procedurami Grupy LOTOS S.A.

Od 2004 r. marka LOTOS zajmuje wysoką pozycję w Rankingu Najcenniejszych Marek Polskich publikowanym przez gazetę „Rzeczpospolita”. Podstawowym

kryterium oceny marek w rankingu jest ich polskość rozumiana jako miejsce powstania oraz stosowana powszechnie na świecie metoda opłat licencyjnych (relief from royalty). **Wartość marki LOTOS w 2007 r. wynosiła 416,7 mln zł i w stosunku do 2006 r. wzrosła o 53 proc.**

W 2007 r. Grupa LOTOS S.A. otrzymała tytuł Business Superbrand Polska 2007 przyznawany, po raz pierwszy w kategorii business to business (B2B), najsilniejszym i najbardziej rozpoznawalnym markom na rynku polskim. Rada Marek międzynarodowej organizacji Superbrands Ltd oceniła ponad 1.000 marek.

Badanie i monitorowanie satysfakcji klientów jest ważną częścią działalności w obszarach produktowych

koncernu. Działania mają na celu utrzymanie wysokiej jakości nie tylko produktów i usług, ale również wszystkich działań towarzyszących sprzedaży. Kluczowe w tym względzie są procedury i mechanizmy wypracowane przez dwa podmioty Grupy Kapitałowej LOTOS w największym stopniu zaspokajających potrzeby klientów indywidualnych i instytucjonalnych koncernu.

Poziom satysfakcji klientów korzystających z produktów i usług Spółki LOTOS Paliwa jest badany zgodnie z kartą procesu, określoną w sposób następujący:

Miernik procesu			
KLIENCI INDYWIDUALNI			
Nazwa miernika		Częstotliwość pomiarów	Metoda pomiaru
Wskaźnik znajomości marki	spontaniczna wspomagana	1-2 razy na rok	OMNIBUS lub CAPI Próba min. 1000
Wskaźnik oceny jakości		1 raz na rok / 2 lata	Badania indywidualne CAPI lub PAPI
Wskaźnik ogólnej oceny stacji (wizerunku)		1 raz na rok / 2 lata	Badania indywidualne

Miernik procesu		
KLIENCI INSTYTUCJONALNI		
Nazwa miernika	Częstotliwość pomiarów	Metoda pomiaru
Indeks satysfakcji klientów ze współpracy	1 raz na rok, na 2 lata	CATI – Próba min. 400, Indywidualne badania
Indeks satysfakcji klientów z opiekuna		
Indeks satysfakcji klientów z Biura Obsługi Klienta		
Indeks oceny funkcjonalności		
Indeks wizerunku marki		

Analizę satysfakcji klientów korzystających z produktów i usług Spółki LOTOS Oil prowadzi się raz w roku przy wykorzystaniu dwóch źródeł:

Zewnętrznych – badania AutoScan (do 2006 r.) oraz MotoScan (2007 r.). Są to cykliczne badania rynku olejów silnikowych do samochodów osobowych. Poruszają szeroki zakres tematyczny, m.in. przedstawiają następujące wskaźniki, które odzwierciedlają satysfakcję klientów:

wskaźniki wspomaganej i spontanicznej znajomości marki,

lojalność wobec marki,

kryteria wyboru marki oleju silnikowego,

oczekiwane korzyści przy zakupie olejów silnikowych,

miejsce zakupu olejów silnikowych i kryteria wyboru miejsca zakupu.

Wewnętrznych – badanie ankietowe klientów bezpośrednich oraz Autoryzowanych Dystrybutorów Spółki. Polega na ocenie LOTOS Oil w porównaniu do najlepszego konkurenta wg danego kryterium. Kryteria te również podlegają ocenie wagowej. Obejmuje ono następujące sfery działalności:

ogólna oceny współpracy,

produkty,

sprzedaż i handel,

logistyka i transport,

marketing.

Działalność reklamowa

Nr GRI PR9

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do przestrzegania norm i dobrowolnych kodeksów regulujących działania reklamowe

Działania marketingowe Grupy LOTOS S.A. prowadzone są w oparciu o zasadę odpowiedzialności za konsekwencje działalności w działaniach marketingowych. Biuro Marketingu Strategicznego Grupy LOTOS S.A., w którego kompetencjach jest zarządzanie całokształtem zagadnień związanych z opracowaniem i realizacją strategii marki korporacyjnej oraz budowa wartości i pożądanego wizerunku marki LOTOS, stosuje w swoich działaniach zasadę nie przynoszenia szkody w sposób rozmyślny, przestrzegania obowiązujących przepisów oraz właściwego wykorzystania w praktyce wykształcenia, przygotowania zawodowego i doświadczenia pracowników w sferze opracowania, zarządzania, promocji, dystrybucji oraz badań marketingowych.

Zasady te stanowią uzupełnienie bezwzględnie przestrzeganych i obowiązujących przepisów prawa, w szczególności:

Konstytucji RP,

kodeksu cywilnego,

Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,

Ustawy prawo prasowe,

Ustawy o radiofonii i telewizji,

Ustawy o ochronie niektórych praw konsumentów,

Ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną,

Ustawy o ochronie danych osobowych,

Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych,

prawa własności przemysłowej,

Kodeksu Etyki Reklamy.

Dodatkowo reklama medialna i działania sponsoringowe są realizowane zgodnie z poszanowaniem ludzkiej godności, równości płci, bez używania treści kontrowersyjnych, które mogą obrażać grupy społeczne oraz bez negatywnych emocji.

W zakresie własnych stacji paliw Grupa LOTOS S.A. może w pełni wpływać na asortyment produktów, jakkolwiek mogą zdarzyć się sytuacje niepożądane, które jednak koncern jest w stanie szybko ustalić i zlikwidować.

W zakresie stacji partnerskich wpływ Grupy LOTOS S.A. na asortyment sklepowy jest ograniczony. Gene-

ralnie treści marketingowe muszą otrzymać autoryzację koncernu. Zarówno w przypadku stacji własnych, jak i partnerskich Kierownicy Obszaru Spółki LOTOS Paliwa są wyczuleni na wszelkie drażliwe tematy i przeciwdziałają pojawieniu się treści niepożądanych.

Nr GRI **PR10**

Naruszenia przepisów dotyczących działalności reklamowej i marketingowej

Nie odnotowano przypadków.

Poszanowanie prywatności

Nr GRI **PR3**

Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do ochrony prywatności klienta

Respektując prawo do ochrony prywatności w działaniach reklamowych, Grupa LOTOS S.A. przestrzega wszystkich uregulowań wynikających z norm konstytucyjnych gwarantujących obywatelom prawo do prywatności oraz prawo do ochrony informacji dotyczących ich osoby oraz uregulowań wynikających z Ustawy o ochronie danych osobowych.

Szczególnej ochronie podlegają dane osobowe zawarte w bazach danych administrowanych przez spółki zależne Grupy LOTOS S.A., pozyskanych podczas prowadzonych akcji promocyjnych i wykorzystywanych w celach marketingowych. Podlegają one ochronie zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. Bazy danych z informacjami o klientach są zgłoszone zgodnie z obowiązują-

cymi przepisami do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych w Spółce zastosowano odpowiednie zabezpieczenia danych.

Szczegółowe regulacje zawarte są w wewnętrznych dokumentach spółek zależnych, tj. Polityce bezpieczeństwa oraz Instrukcji Zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych.

Nr GRI **PR11**

Liczba uzasadnionych skarg o naruszenie prywatności klienta

Brak danych sprawozdawczych.

WSKAŹNIK ZAWARTOŚCI GRI wg Sustainability Reporting Guidelines 2002 (GRI CONTENT INDEX)

Spółka nawiązała do GRI Sustainability Reporting Guidelines 2002 (G2).

Kursywą zaznaczono wskaźniki dodatkowe.

● raportowany ◐ częściowo raportowany ○ nie raportowany ⊗ nie dotyczy

WSKAŹNIKI	RAPORTOWANIE
WIZJA I STRATEGIA	
1.1 Oświadczenie firmy w sprawie jej wizji i strategii w aspekcie wkładu w zrównoważony rozwój	● List Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A.
1.2 List Prezesa Zarządu GRUPY LOTOS S.A. opisujący kluczowe przesłanie raportu	● List Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A.
PROFIL ORGANIZACJI	
2.1 Nazwa raportującej organizacji	● Nazwa
2.2 Profil i obszar działalności	● Profil i obszar działalności
2.3 Struktura operacyjna	● Struktura operacyjna
2.4 Jednostki organizacyjne w strukturze spółki	● Struktura operacyjna
2.5 Geograficzny zakres działalności	● Profil i obszar działalności
2.6 Forma własności	● Forma własności
2.7 Charakterystyka rynków	● Innowacyjność i konkurencyjność; Klienci / Struktura i podział rynków
2.8 Skala działalności	● Profil i obszar działalności
2.9 Grupy interesariuszy	● Grupy interesariuszy; Otoczenie społeczne
ZAKRES RAPORTU	
2.10 Osoba kontaktowa	● Informacje końcowe
2.11 Okres sprawozdawczy	● Okres sprawozdawczy
2.12 Data publikacji poprzedniego raportu	● Poprzednie raporty
2.13 Ograniczenia raportu	● Ograniczenia raportu; List Prezesa Zarządu Grupy LOTOS S.A.
2.14 Zmiany struktury organizacyjnej, relacji właścicielskich i oferty produktowej od czasu publikacji ostatniego raportu	⊗
2.15 Porównywalność z poprzednimi raportami	⊗
2.16 Korekty informacji zawartych w poprzednich raportach	⊗
PROFIL RAPORTU	
2.17 Przestrzeganie zasad GRI w przygotowanym raporcie	● Wytyczne GRI
2.18 Kryteria użyte w kalkulacji kosztów i przychodów ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	◐ Raport Roczny Grupy LOTOS S.A. 2007
2.19 Zmiany w metodologii pomiaru danych ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	⊗
2.20 Rzetelność i kompletność raportu	● Rzetelność i kompletność raportu
2.21 Niezależna weryfikacja raportu	● Rzetelność i kompletność raportu
2.22 Pozyskiwanie dodatkowych informacji na temat ekonomicznych, środowiskowych i społecznych aspektów działalności	● Pozyskiwanie dodatkowych informacji; Serwis internetowy www.grupalotos.pl

STRUKTURA ZARZĄDZANIA	
3.1 Struktura zarządzania oraz zakres odpowiedzialności	● Struktura zarządzania
3.2 Niezależni członkowie rady nadzorczej	● Niezależni członkowie Rady Nadzorczej
3.3 Pozyskiwanie informacji zarządczych	● Programy wspomagające zarządzanie
3.4 Zarządzanie ryzykiem	● Zarządzanie ryzykiem
3.5 System premiowania a wyniki organizacji	● Premiowanie a wyniki Spółki
3.6 Struktury odpowiedzialne za bieżący monitoring ekonomicznych, środowiskowych i społecznych aspektów działalności	● Struktura zarządzania; Zarządzanie ryzykiem
3.7 Misja, wizja, system wartości organizacji	● Misja, wizja i wartości
3.8 Mechanizm konsultacji z interesariuszami	● Dialog społeczny / Otoczenie społeczne
KONSULTACJE Z INTERESARIUSZAMI	
3.9 Identyfikacja kluczowych interesariuszy	● Dialog społeczny
3.10 Podejście do konsultacji z kluczowymi interesariuszami	● Dialog społeczny
3.11 Rodzaje informacji pozyskiwanych w procesie konsultacji	● Dialog społeczny
3.12 Sposób wykorzystania wyników konsultacji	● Dialog społeczny
SYSTEM ZARZĄDZANIA	
3.13 Stosowanie przez organizację środków i procedur zapobiegawczych w obszarze inicjatyw społecznych	○
3.14 Udział w dobrowolnych inicjatywach społecznych	● Społeczności lokalne
3.15 Członkostwo w organizacjach	● Członkostwo w organizacjach
3.16 Pionowe systemy zarządzania	● Struktura operacyjna
3.17 Pośredni wpływ działalności organizacji	● Profil i obszar działalności; Cały Raport
3.18 Zmiany lokalizacji lub zakresu działalności	○
3.19 Programy wspomagające zarządzanie	● Programy wspomagające zarządzanie
3.20 Certyfikacja systemów zarządzania	● Programy wspomagające zarządzanie
WSKAŹNIKI EKONOMICZNE	
EC1 Sprzedaż netto	● Ekonomiczne aspekty działalności / Klienci
EC2 Struktura i podział rynków	● Ekonomiczne aspekty działalności / Klienci
EC3 Koszty materiałów, dóbr i usług	● Ekonomiczne aspekty działalności / Dostawcy
EC4 Procentowy udział kontraktów opłaconych terminowo	● Ekonomiczne aspekty działalności / Dostawcy
EC5 Całkowita wielkość funduszu wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych	● Ekonomiczne aspekty działalności / Pracownicy
EC6 Wypłaty na rzecz inwestorów, wszelkie formy zadłużeń i pożyczek	● Ekonomiczne aspekty działalności / Inwestorzy
EC7 Zysk zatrzymany	● Ekonomiczne aspekty działalności / Inwestorzy
EC8 Całkowita wielkość obciążeń podatkowych	● Ekonomiczne aspekty działalności / Sektor publiczny
EC9 Otrzymane dotacje	● Ekonomiczne aspekty działalności / Sektor publiczny
EC10 Darowizny na cele społeczne	● Ekonomiczne aspekty działalności / Sektor publiczny
EC11 Dominujący dostawcy	● Ekonomiczne aspekty działalności / Dostawcy
WSKAŹNIKI POSZANOWANIA ŚRODOWISKA NATURALNEGO	
EN1 Całkowite zużycie surowców i materiałów z wyjątkiem wody	● Środowiskowe aspekty działalności / Surowce i materiały
EN2 Udział materiałów i surowców odpadowych ze źródeł zewnętrznych	● Środowiskowe aspekty działalności / Surowce i materiały

EN3 Bezpośrednie zużycie energii	● Środowiskowe aspekty działalności / Energia
EN4 Pośrednie zużycie energii	○ Środowiskowe aspekty działalności / Energia
EN5 Całkowite zużycie wody	● Środowiskowe aspekty działalności / Woda
EN6 Położenie i wielkość nieruchomości usytuowanych na terenach o dużej bioróżnorodności	● Środowiskowe aspekty działalności / Bioróżnorodność
EN7 Opis wpływu wywieranego przez działalność spółki na stopień bioróżnorodności	● Środowiskowe aspekty działalności / Bioróżnorodność
EN8 Emisje gazów cieplarnianych	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN9 Zużycie i emisja substancji niszczących warstwę ozonową	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN10 NOx, SOx i pozostałe znaczne emisje do atmosfery	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN11 Całkowita wielkość odpadów	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN12 Znaczące zrzuty do wody	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN13 Przypadki znacznych wycieków substancji chemicznych	● Środowiskowe aspekty działalności / Emisje, ścieki, odpady
EN14 Znaczące oddziaływanie towarów i usług na środowisko	● Środowiskowe aspekty działalności / Towary i usługi
EN15 Procentowa część sprzedawanych towarów poddawanych odzyskowi na koniec cyklu życia produktu	● Środowiskowe aspekty działalności / Towary i usługi
EN16 Przypadki naruszenia obowiązujących i dotyczących środowiska naturalnego przepisów	● Środowiskowe aspekty działalności / Zgodność z przepisami
EN22 Całkowity odzysk zasobów wodnych	● Środowiskowe aspekty działalności
EN23 Całkowity obszar nieruchomości wykorzystywanych dla celów przemysłowych	● Środowiskowe aspekty działalności / Bioróżnorodność
EN34 Znaczące oddziaływanie na środowisko naturalne na skutek działalności transportowej spółki	● Środowiskowe aspekty działalności / Transport
EN35 Całkowite wydatki związane z ochroną środowiska	● Środowiskowe aspekty działalności / Wydatki na ochronę środowiska
WSKAŹNIKI SPOŁECZNE	
LA1 Zatrudnienie w podziale na status, wymiar czasu pracy i typ umowy o pracę	● Społeczne aspekty działalności / Zatrudnienie
LA2 Liczba nowo utworzonych stanowisk pracy, średnia rotacja zatrudnienia	● Społeczne aspekty działalności / Zatrudnienie
LA3 Pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe, pracownicy objęci umowami zbiorowymi	● Społeczne aspekty działalności / Stosunki pracownicze
LA4 Zasady i tryb powiadamiania, konsultacji i negocjacji z pracownikami	● Społeczne aspekty działalności / Stosunki pracownicze
LA5 Tryb rejestracji i powiadamiania o wypadkach przy pracy i o chorobach zawodowych	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
LA6 Oficjalne wspólne komisje bezpieczeństwa i higieny pracy z udziałem przedstawicieli kierownictwa i załogi	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
LA7 Dane na temat obrażeń, liczby dni straconych, liczby wypadków śmiertelnych	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
LA8 Działalność na rzecz zakażonych wirusem HIV / chorych na AIDS	⊗
LA9 Czas szkoleń na jednego pracownika w ciągu roku wg grup pracowników	● Społeczne aspekty działalności / Szkolenie i kształcenie
LA 10 Zasady równego traktowania w zatrudnieniu	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie
LA11 Skład wyższej kadry zarządzającej, w tym dane na temat stosunku liczby kobiet i mężczyzn	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie

LA12 Świadczenia pracownicze ponad wymagania prawne	● Społeczne aspekty działalności / Zatrudnienie
LA13 Udział oficjalnych przedstawicieli załogi w procesie decyzyjnym	● Społeczne aspekty działalności / Stosunki pracownicze
LA14 Świadczenia przestrzegania kodeksu praktyk BHP międzynarodowej organizacji pracy	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
LA15 Oficjalne umowy ze związkami zawodowymi dotyczące BHP	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
LA16 Programy zwiększające zdolność pracowników do ciągłego zatrudnienia, programy przejścia na emeryturę i rentę	● Społeczne aspekty działalności / Szkolenie i kształcenie
LA17 Zasady i programy doskonalenia zawodowego i kształcenia	● Społeczne aspekty działalności / Szkolenie i kształcenie
HR1 Jak różne aspekty praw człowieka związane z działalnością spółki znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez nią zasadach?	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie
HR2 Świadczenia uwzględniania kwestii praw człowieka w decyzjach inwestycyjnych i zaopatrzeniowych	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie
HR3 Zasady i tryb postępowania przy ocenie przestrzegania praw człowieka w łańcuchu dostawców	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie
HR4 Zasady, tryb postępowania i programy zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji w działalności spółki	● Społeczne aspekty działalności / Brak dyskryminacji
HR5 Swoboda zrzeszania się i zakres jej obowiązywania	● Społeczne aspekty działalności / Swoboda zrzeszania się i umowy zbiorowe
HR6 Przedstawienie przyjętych zasad postępowania przy niedopuszczaniu do zatrudniania młodocianych	● Społeczne aspekty działalności / Zatrudnianie młodocianych
HR7 Przedstawienie przyjętych zasad postępowania przy zapobieganiu pracy przymusowej	● Społeczne aspekty działalności / Praca przymusowa
HR8 Szkolenie pracowników na temat praw człowieka w aspektach działalności Spółki	● Społeczne aspekty działalności / Równe traktowanie
HR10 System składania skarg i wniosków	○
SO1 Zasady postępowania w kwestii wpływu działalności Spółki na społeczność lokalne	● Społeczne aspekty działalności / Społeczność lokalne
SO2 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do Spółki i pracowników w kwestii przekupstwa i korupcji	● Społeczne aspekty działalności / Przekupstwo i korupcja
SO3 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do lobbingu politycznego i wspierania partii politycznych	● Społeczne aspekty działalności / Wspieranie partii politycznych
SO6 Wyroki sądowe w sprawach antymonopolowych	● Społeczne aspekty działalności / Konkurencja
PR1 Zasady bezpieczeństwa i ochrony zdrowia klienta w trakcie użytkowania towaru i usług	● Społeczne aspekty działalności / Bezpieczeństwo i zdrowie klienta
PR2 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do informacji o towarach i jej prezentacji na opakowaniach	● Społeczne aspekty działalności / Towary i usługi
PR3 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do ochrony prywatności klienta	● Społeczne aspekty działalności / Poszanowanie prywatności
PR8 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do zaspokajania potrzeb klienta	● Społeczne aspekty działalności / Towary i usługi
PR9 Zasady, procedury i mechanizmy odnoszące się do przestrzegania norm i dobrowolnych kodeksów regulujących działania reklamowe	● Społeczne aspekty działalności / Działalność reklamowa
PR10 Naruszenia przepisów dotyczących działalności reklamowej i marketingowej	● Społeczne aspekty działalności / Działalność reklamowa
PR11 Liczba uzasadnionych skarg o naruszenie prywatności klienta	○

Słowniczek terminów**TERMINY ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ RAFINERII**

Biopaliwo	Paliwo powstałe poprzez dodanie do benzyny lub oleju napędowego tzw. biokomponentu, (zawierające powyżej 5 proc. biokomponentów) pochodzącego z przetwórstwa produktów roślinnych. Biokomponent dodawany do paliw ciekłych otrzymywany jest najczęściej w drodze fermentacji alkoholowej (najczęściej etanol) – benzyna z dodatkiem etanolu lub przetwórstwa nasion roślin oleistych (np. olej rzepakowy) – biodiesel. Benzyna surowa – frakcja benzynowa pochodząca wprost z destylacji atmosferycznej ropy naftowej lub z innych procesów przemysłu petrochemicznego albo koksochemicznego. Jest produktem pośrednim do otrzymywania benzyn gotowych.
Hydrokraking	Kompleks instalacji hydrokrakingu uruchomiony w rafinerii w Gdańsku na początku 2000 r. Wytwarza on komponenty służące do produkcji wysokiej jakości paliw o minimalnej zawartości siarki.
Hydrorafinowanie (gaczu parafinowego)	Proces oczyszczania parafin poprzez ich reakcję z wodorem na katalizatorze.
Lekki olej opałowy	LOO – charakteryzuje się niższą od ciężkiego oleju opałowego zawartością siarki oraz gęstością. Stosowany jest głównie w kotłowniach przydomowych. Grupa LOTOS S.A. sprzedaje wysokiej jakości LOO pod nazwą LOTOS Red.
LPG	Z ang. Liquefied Petroleum Gas – to gaz skroplony będący mieszaniną propanu i butanu, pochodzący z procesu przerobu ropy naftowej. LPG stosowane jest m.in. jako paliwo silnikowe, czy paliwo spalane w domowych kuchenkach gazowych.
Olej bazowy	Główny składnik olejów smarujących, zwykle mineralny, pochodzenia naftowego (parafinowy lub naftenowy) lub syntetyczny (np.: węglowodorowy, estrowy, poliglikolowy, silikonowy), będący produktem reakcji syntezy różnych materiałów wyjściowych, z którego po dodaniu odpowiednich pakietów dodatków uszlachetniających w procesie blendingu (mieszania) otrzymuje się finalne oleje smarowe.
Olej smarowy	kompozycja składającą się z oleju bazowego i dodatków uszlachetniających. Ilość, rodzaj i wzajemne proporcje tych składników decydują o klasie wytworzonego oleju. Ich głównym zadaniem jest zmniejszenie tarcia między powierzchniami dwóch stykających się i współpracujących ze sobą ruchomych elementów urządzeń mechanicznych. Oleje smarowe znalazły swoje zastosowanie w branży motoryzacyjnej oraz w przemyśle. Olej bazowy – olej nie uszlachetniony, bez dodatków, pochodzący

	z przerobu ropy naftowej. Stanowi podstawowy surowiec do produkcji olejów smarowych. Oksydacja – jeden z głównych procesów technologicznych służący do produkcji asfaltów w wyniku kontrolowanego utleniania (oksydacji) ciężkich pozostałości próżniowych. W procesie oksydacji powstaje asfalt o zwiększonej twardości (penetracji), pozwalającej zastosować go jako lepiszcze m.in. do budowy dróg.
Paliwo Jet A1	Wysokiej jakości paliwo lotnicze dedykowane do silników odrzutowych, uzyskiwane w tzw. procesie słodzenia nafty na instalacjach typu Merox. Około 80 proc. wyprodukowanego w 2006 r. przez Grupę LOTOS S.A. paliwa Jet A1 trafiło na eksport, m.in. do Wielkiej Brytanii, Szwecji, Danii, Norwegii, Finlandii oraz Czech. W/w paliwo Grupa LOTOS S.A. z powodzeniem dostarcza na krajowe lotniska we Wrocławiu, Szczecinie, Bydgoszczy, Rzeszowie oraz Gdańsku.
Parafina	Mieszanina stałych węglowodorów nasyconych, wydzielana z frakcji ropy naftowej. Stosowana jest m.in. do wyrobu świec, past do podłóg oraz jako materiał izolacyjny.
Półprodukt	W procesie produkcyjnym rafinerii w Gdańsku półproduktami są m.in. benzyna surowa, czy olej bazowy.
Plastyfikatory	Dodatki uplastyczniające dodawane do produktów polimerowych. Grupa LOTOS produkuje plastyfikatory węglowodorowe dla przemysłu gumowego.
Program 10+	Program, w ramach którego do 2010 r. na terenie rafinerii w Gdańsku powstanie szereg nowoczesnych instalacji technologicznych, dzięki którym zakład znacznie zwiększy moce przerobowe oraz produkcyjne. Po zrealizowaniu wartego ok. 5,6 mld zł programu gdańskie przedsiębiorstwo stanie się jedną z najbardziej zaawansowanych technologicznie i efektywnych rafinerii w Europie.
Stacje paliw partnerskie	Stacje działające pod marką LOTOS w ramach partnerstwa handlowego na podstawie długookresowej umowy franczyzowej.
Stacje paliw patronackie	Stacje funkcjonujące w barwach byłej Rafinerii Gdańskiej na podstawie umowy patronackiej.
Stacje paliw własne	Stacje będące własnością LOTOS Paliwa S.A., zarządzane w systemie kierowniczym lub agencyjnym.
Towary ropopochodne	Dostępne na rynku produkty uzyskane w procesie przerobu ropy naftowej m.in. benzyny, olej napędowy, smary, czy oleje silnikowe.
Zakładowa Kontrola Produkcji (ZKP)	Stała i systematyczna wewnętrzna kontrola wyrobu i procesu produkcji, prowadzona przez producenta wyrobu w celu zapewnienia stabilności

procesu produkcyjnego oraz uzyskiwania powtarzalnych cech wyrobu zgodnych z założonymi wymaganiami technicznymi. ZKP obowiązuje producentów wyrobów budowlanych - system oceny zgodności wyrobów budowlanych ustalono w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 11.08.2004 r. w sprawie sposobów deklarowania zgodności wyrobów budowlanych oraz sposobu znakowania ich znakiem budowlanym, określającym wymagane systemy zgodności dla poszczególnych grup wyrobów budowlanych.

TERMINY ZWIĄZANE ZE SPOŁECZNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ BIZNESU

Darowizna	Forma umowy, w której darczyńca zobowiązuje się do bezpłatnego świadczenia na rzecz obdarowanego, kosztem swego majątku. Darowizna może być dokonana zarówno przez osoby fizyczne jak i osoby prawne. Przedmiotem darowizny mogą być nieruchomości i ruchomości, pieniądze, a także prawa majątkowe, nie może być zaś bezpłatne świadczenie usług.
Dialog społeczny	Wymiana informacji i prezentacja stanowisk, dotyczących problemów i zagadnień społecznych, pomiędzy stronami, którymi mogą być instytucje publiczne, przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe. Jest formą reprezentacji interesów poszczególnych stron. Źródłem jego powodzenia jest rzetelna informacja między stronami oraz współdziałanie.
Etyka biznesu	Uwzględnianie aspektu moralnego w biznesie, czyli stosowanie rozwiązań godzących wymogi moralne z interesem strategicznym firmy. Etyka biznesu określa etyczne standardy zachowań, normy, wartości i sposoby postępowania w przedsiębiorstwie.
Interesariusz	Osoba lub podmiot zainteresowany działalnością firmy i ponoszący różnego typu ryzyko związane z jej funkcjonowaniem oraz te osoby bądź podmioty, na które firma wywiera poprzez swoją działalność wpływ. Polski odpowiednik angielskiego terminu stakeholder (stake=stawka). W przeciwieństwie do akcjonariusza (ang. shareholder) zainteresowanego przede wszystkim zyskiem z działalności spółki, interesariusze to grupa o wiele szersza obejmująca m.in. pracowników, klientów, kredytodawców, dostawców, administrację rządową, a w szerszym kontekście społeczeństwo lokalne, środowisko naturalne, opinię publiczną. Termin wprowadzony przez Stanford Research Institute w 1963 r.
Inwestycje społecznie odpowiedzialne	Integracja dobra firmy z dobrem społecznym w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Inwestowanie społeczne zakłada zarówno uwzględnianie potrzeb finansowych przedsiębiorcy jak i społeczny wpływ jego działań, inaczej: inwestycje społeczne ang: social investments, socially responsible investing, SRI.

Kapitał ludzki	Pracownicy danej firmy, przyczyniający się do jej funkcjonowania i rozwoju, posiadający określoną wiedzę, umiejętności i talenty.
Kodeks etyczny	Zbiór przepisów regulujący sferę życia moralnego. Kodeks etyczny w działalności gospodarczej oprócz ogólnych wskazań mówiących o rzetelności i uczciwości wymaganych w działalności gospodarczej i o podejmowaniu czynności sprzyjających rozwojowi społecznemu i niesprzecznych z normami moralnymi oraz obyczajami zbiorowości, wskazuje na konkretne „zachowania” organizacji.
Kultura organizacyjna	Zespół norm, wartości, wzorów zachowań, postaw i założeń oraz symboli, które determinują sposób myślenia i działania w danej firmie oraz określają standardy komunikacji i postępowania.
Organizacja pozarządowa	Dobrowolna organizacja, działająca niezależnie od struktur państwowych i politycznych, której funkcjonowanie nie jest nastawione na zysk. Działa ona na rzecz spraw społecznych i dobra publicznego. Jej działalność w dużej mierze opiera się na wolontariacie. ang.: non-governmental organization.
Misja firmy	Zestaw trwałych dążeń i celów firmy. Zawiera ona wartości wyznawane przez zarząd firmy i jest podstawową wytyczną jej działań. Misja firmy określa jej tożsamość oraz kulturę organizacyjną.
Program społeczny	Zaplanowane działania mające na celu rozwiązanie lub przeciwdziałanie określonemu problemowi społecznemu. Może być realizowany wspólnie bądź niezależnie przez instytucje publiczne, biznes i organizacje społeczne.
Raport społeczny	Raport wydawany przez firmę przedstawiający w sposób całościowy strategię firmy i jej politykę społeczną. Uwzględnia on zarówno aspekt: ekonomiczny, społeczny oraz ekologiczny działań firmy.
Społeczna odpowiedzialność biznesu	Strategia, która zakłada dobrowolne uwzględnianie przez firmę interesów społecznych przy dążeniu do osiągnięcia celów ekonomicznych, podejmowaniu decyzji i działań. CSR zakłada dbałość o zasady etyczne, prawa pracowników, prawa człowieka, otoczenie społeczne i środowisko naturalne. Przyjmuje się, że społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być obok ekonomicznych dążeń firmy integralną częścią polityki przedsiębiorstwa. ang.: Corporate Social Responsibility, CSR.
Społeczne zaangażowanie biznesu	Podejmowanie przez firmę kwestii społecznych i udział w rozwiązywaniu problemów społecznych. Jest pojęciem węższym od społecznej odpowiedzialności biznesu. Odnosi się do różnych aktywności podejmowanych przez firmę w społeczności. Obejmuje różne metody zaangażowania firmy, takie jak: wsparcie finansowe, pomoc rzeczową, wolontariat pracowniczy. Zaangażowanie społeczne uwiarygodnia firmę w oczach opinii publicznej i buduje jej pozytywny wizerunek na zewnątrz. ang.: corporate community involvement, corporate community investment.

Społeczność lokalna	Zbiorowość ludzi mieszkająca na danym terenie, połączona więzią społeczną, wspólną tradycją oraz kulturą. Społeczność lokalną tworzą mieszkańcy wsi, miasta, dzielnicy lub gminy.
Sponsoring	Wzajemne zobowiązanie dwóch stron, sponsora i sponsorowanego. Sponsor przekazuje środki finansowe, materialne lub usługi sponsorowanemu, w zamian za świadczenia promocyjne ze strony sponsorowanego. Sponsoring jest działaniem planowanym i świadomym, służącym kreowaniu pozytywnego wizerunku firmy. Często jest też częścią długookresowej strategii marketingowej firmy.
Wolontariat pracowniczy	Polega na angażowaniu się pracowników firm w działalność wolontarystyczną na rzecz organizacji społecznych. Pracownicy - wolontariusze świadczą różnego rodzaju prace na rzecz potrzebujących, wykorzystując przy tym swe umiejętności i zdolności, a jednocześnie rozwijając swe talenty w innych dziedzinach. Firma wspiera pracownika w tych działaniach - w zależności od swej kultury organizacyjnej: deleguje pracownika do pracy jako wolontariusza w czasie pracy, przekazuje pomoc rzeczową, wsparcie logistyczne i finansowe. ang.: corporate volunteering.
Zrównoważony rozwój	Droga rozwoju społeczno-gospodarczego zharmonizowanego ze środowiskiem naturalnym. Idea zrównoważonego rozwoju zakłada umiejętne korzystanie z zasobów (społecznych, ludzkich lub zasobów ziemi) tak, aby mogły być one również wykorzystywane w przyszłości. ang.: sustainable development.

Opracowanie terminów związanych ze społeczną odpowiedzialnością na podstawie informacji ze stron: www.filantropia.org.pl, www.fob.org.pl i www.pfcg.org.pl

Pozyskanie dodatkowych informacji

Dodatkowe informacje na temat działalności ekonomicznej oraz społecznych i środowiskowych aspektów funkcjonowania Grupy Kapitałowej LOTOS udostępniane są na stronie internetowej Grupy LOTOS S.A. www.lotos.pl.

Wszelkie pytania związane ze społeczną odpowiedzialnością Spółki należy kierować do Grupy LOTOS S.A. pod adres:

Biuro Komunikacji
Grupa LOTOS S.A.
ul. Elbląska 135
80-718 Gdańsk
tel. 48 58 308 75 70
fax 48 58 308 84 81
e-mail: csr@grupalotos.pl

Podziękowania

Zespół odpowiedzialny za przygotowanie Raportu społecznej odpowiedzialności składa podziękowania wszystkim pracownikom Grupy Kapitałowej LOTOS, którzy przyczynili się do powstania Raportu, za okazane temu projektowi zrozumienie, życzliwość oraz współpracę merytoryczną. W sposób szczególny podziękowania kierujemy do następujących osób (w kolejności alfabetycznej):

Mirosława Białosia, Pauliny Białousów, Jana Biedronia, Mieczysława Broniszewskiego, Mateusza Cabaka, Mirosławy Chojnackiej, Ewy Eljasiak, Bożeny Fiedosiuk, Anny Goliszewskiej, Jarosława Józwiaka, Mirosława Karaszewskiego, Jarosława Kobusa, Hanki Krzyżańskiej, Grażyny Małczyńskiej, Jacka Neski, Pawła Pettke, Tomasza Południńskiego, Marka Skalskiego, Barbary Sokołowskiej, Haliny Stasiewicz, Jerzego Staszczuka, Kajetana Szelesnego, Małgorzaty Szymków, Jowity Twardowskiej, Joanny Tyszka, Katarzyny Wenty i Marcina Zachowicza.

Zespół

DYREKTOR ODPOWIEDZIALNY Z RAMIENIA GRUPY LOTOS S.A.

Beata Jurkschat

Szef Biura Komunikacji

Katarzyna Sikorska

Kierownik Zespołu ds. komunikacji społecznej

Grupa LOTOS S.A.

Anna Pawelska

Dyrektor

Dział Audytu i CSR

Martis CONSULTING

Doradztwo merytoryczne

Martis CONSULTING

www.martis-consulting.pl

Projekt graficzny
Agencja Reklamowa Yellow Group
www.yellowgroup.pl

Druk
Printspot
www.printspot.pl

