

Praktyki w stosunkach pracy i godna praca

Zatrudnienie

NR GRI OBSZAR

LA 1 Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu

Wielkość zatrudnienia	31.12.2005 r.		31.12.2006 r.		31.12.2007 r.		31.12.2008 r.		31.12.2009 r.	
-----------------------	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--	---------------	--

	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%	Ilość	%
Grupa LOTOS	823	-	945	15	1.098	16	1.246	13	1.305	5
Grupa Kapitałowa LOTOS	5.435	-	5.624	3	4.764	-15	4.878	2	4.949	1

Wielkość zatrudnienia według rodzaju zatrudnienia i regionu.

Wyszczególnienie

31.12.2009
r.

- na czas nieokreślony

Gdańsk

907

Czechowice

29

Jasło

15

Kraków

3

Piotrków Trybunalski

9

Poznań

4

Rypin	9
Warszawa	15
Razem:	991
- na czas określony lub tymczasowy	
Gdańsk	303
Czechowice	0
Jasło	2
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	0
Poznań	1
Rypin	2
Warszawa	6
Razem:	314
Wyszczególnienie	31.12.2009
	r.
- pełnozatrudnieni	
Gdańsk	1.206
Czechowice	29
Jasło	16
Kraków	3
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	5
Rypin	11
Warszawa	20
Razem:	1.299
- niepełnozatrudnieni	
Gdańsk	4
Czechowice	0
Jasło	1

Kraków	0
Piotrków Trybunalski	0
Poznań	0
Rypin	0
Warszawa	1
Razem:	6

NR GRI OBSZAR

LA 2 Łączna liczba odejść i wskaźnik rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region

Skala rotacji (fluktuacji) pracowników w Grupie LOTOS wynosiła w 2009 r. 13,13%.

NR GRI OBSZAR

LA 3 Świadczenia dodatkowe gwarantowane pełnoetatowym pracownikom, które nie są zapewniane pracownikom czasowym i pracującym w niepełnym wymiarze godzin, według głównych jednostek organizacyjnych

Grupa LOTOS zapewnia wszystkim pracownikom, tj. zatrudnionym na czas nieokreślony (stałym), na czas określony (tymczasowym), w pełnym wymiarze czasu pracy (pełnoetatowym) i niepełnym wymiarze czasu pracy (niepełnoetatowym) możliwość korzystania z pakietu tych samych świadczeń socjalnych zagwarantowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy i Regulaminie korzystania z Funduszu Świadczeń Socjalnych. Spółka zapewnia ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym, dodatkową opiekę medyczną niepublicznego zakładu zdrowia, urlop wychowawczy przysługujący matce lub ojcu dziecka, pomoc socjalną w postaci pożyczek, zapomóg, dofinansowania wypoczynku pracowników i ich dzieci.

Relacje w stosunkach pracy i zarządzania

NR GRI OBSZAR

LA 4 Odsetek pracowników, których obejmuje układ zbiorowy pracy

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje 96,4% pracowników Grupy LOTOS.

NR GRI OBSZAR

LA 5 Minimalne okresy wypowiedzenia związane z istotnymi zmianami działalności, z uwzględnieniem czy są one określone w układzie zbiorowym pracy

Minimalny okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z przepisami prawa pracy jest uzależniony od okresu zatrudnienia u pracodawcy i wynosi 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy i 3 dni w przypadku, jeśli jest zatrudniony na tzw. zastępstwo.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

NR GRI OBSZAR

LA 6 Odsetek całkowitej liczby zatrudnionych, reprezentowanych w oficjalnych komitetach o wspólnej reprezentacji kierowniczej/pracowniczej ds. zdrowia i bezpieczeństwa pracy, które umożliwiają monitorowanie i doradzanie w pracowniczych programach ochrony zdrowia i bezpieczeństwa

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

- pełnomocnik ds. związków zawodowych,
- służba bhp,
- lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy,
- przedstawiciele związków zawodowych.

NR GRI OBSZAR

LA 7 Skala szkód, chorób, utraconych dni roboczych, dni nieobecności w pracy i łączna liczba ofiar śmiertelnych powiązanych z wykonywaną pracą w regionie

Główne rodzaje obrażeń to uszkodzenia kończyn - skręcenia, stłuczenia, złamania. W 2009 r. nie było żadnych wypadków ciężkich i

śmiertelnych.

W 2009 r. w Grupie LOTOS odnotowano zwykłą wartość wskaźnika LTIF w stosunku do lat ubiegłych. Przyczyną takiej sytuacji była zwiększona świadomość pracowników dotycząca obszaru bezpieczeństwa pracy wynikająca m.in. z organizowanych na dużą skalę działań na rzecz podnoszenia świadomości, wzrostu zaangażowania i budowania kultury bezpieczeństwa pracy. Pracownicy uczestniczyli w zorganizowanych szkoleniach i pogadankach na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, udostępniono w tym celu również inne kanały komunikacyjne. Podejmowanie m.in. wspomnianych działań przynosi oczekiwany rezultat i skutkuje zwiększającym się z dnia na dzień poziomem wiedzy pracowników. Jednocześnie ten zamierzony i planowany proces budowania świadomości i kultury bezpieczeństwa pracy jest procesem wieloletnim i stanowi on kierunek działań do realizacji na najbliższe lata. Niezależnie od wzrostu wskaźnika LTIF w 2009 r., w ciągu ostatnich kilku lat w Grupie LOTOS obserwuje się jego pozytywny spadkowy trend, co świadczy o właściwym kierunku prowadzonych działań na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Niewątpliwym problemem jest brak ujednoczenia przepisów prawnych pomiędzy Polską a Unią Europejską. Wyrównanie różnic prawnych w obszarze zdarzeń wypadkowych pozwoliłyby na jednolite podejście do ich klasyfikacji oraz prowadzonej sprawozdawczości statystycznej. Tym samym zredukowałoby ilość rejestrowanych w Grupie LOTOS wypadków przy pracy i sprawiedliwy benchmarking w zakresie bezpieczeństwa pomiędzy Grupą Kapitałową LOTOS a innymi zakładami branży chemicznej na świecie.

Grupa LOTOS	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Liczba zatrudnionych	823	945	1.098	1.246	1.305
Wypadki przy pracy	5	7	6	7	13
Absencja powypadkowa (dni kalendar	161	177	133	171	537

zowe).					
Naliczani					
e					
utracony					
ch dni					
rozpoczy					
na się z					
chwilą					
uzyskani					
a					
zwolnien					
ia					
lekarskie					
go przez					
poszkod					
owanego					
pracowni					
ka					
Choroby brak	brak	brak	brak	brak	brak
zawodo					
we					
Wskaźni	5,5	4,5	3,1	2,86	5,6
k					
wypadko					
wości					
LTIF (na					
1 mln					
przeprac					
owanych					
godzin)					

Wskaźnik wypadkowości LDIR (na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,7	0,8	0,6	0,6	1,1
Grupa Kapitał wa LOTOS	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Liczba zatrudnionych	5.435	5.624	4.764	4.878	4.949
Wypadki przy pracy	74	70	50	49	45
Absencje a powypadkowa kawa (dni kalendarzowe). Naliczanie e utracony	2.685	2.819	2.008	1.375	1.257

ch dni rozpoczy na się z chwilą uzyskani a zwolnien ia lekarskie go przez poszkod owanego pracowni ka	Choroby brak	brak	brak	brak	brak
zawodo we	Wskaźni 9,5	6,9	5,6	5,2	4,4
k wypadko wości LTIF (na 1 mln przeprac owanych godzin)	Wskaźni 1,7	1,4	1,2	0,9	0,9
k wypadko wości					

LDIR (na
200 tys.
przeprac
owanych
godzin)

W Grupie Kapitałowej LOTOS klasyfikuje się wypadki przy pracy zgodnie z polskim prawodawstwem. Dodatkowo rejestruje się i prowadzi statystyki zdarzeń wg skali europejskiej tj. sytuacji niebezpiecznych (w tym stanów niebezpiecznych i 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) oraz wypadków tzw. „drogowych” (Road Accidents).

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Kodeksie Praktyki Międzynarodowej Organizacji Pracy „Rejestracja i zgłaszanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych” podmioty Grupy Kapitałowej:

- posiadają ustalony jednolity tryb postępowania w przypadku zaistnienia na terenie firmy wypadku przy pracy,
- przeprowadzają analizę przyczyn i skutków powstałych wypadków przy pracy,
- wyciągają wnioski i przeprowadzają odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze, mające na celu eliminację możliwości wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości,
- dokumentują powstałe wypadki przy pracy oraz inne niebezpieczne sytuacje,
- dokonują identyfikacji i analizują sytuacje niebezpieczne, w wyniku czego podejmują odpowiednie działania proaktywne i reaktywne zapobiegające wystąpieniu podobnych sytuacji w przyszłości.

NR GRI OBSZAR

LA 8 Edukacja, szkolenia, doradztwo, programy prewencyjne i kontroli ryzyka dostępne w celu wsparcia siły roboczej, ich rodzin lub członków społeczności na skutek zaistnienia poważnych chorób

Realizowane działania o charakterze obowiązkowym, wynikające z przepisów prawa dotyczącego szeroko pojętego bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa procesowo-technicznego, zostały zaprezentowane [w internetowym portalu Grupy LOTOS](#).

NR GRI OBSZAR

LA 9 Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione

w formalnych porozumieniach ze związkami zawodowymi

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa w procesie pracy w systemie obowiązującego prawa nie pozostawia znaczącego marginesu na porozumienia z reprezentacją załogi. Dzieje się tak, ponieważ zasadą jest ponoszenie pełnej odpowiedzialności przez pracodawcę za całość problematyki BHP. Istotą zaś wszystkich porozumień jest przekazanie pewnych kompetencji i związanej z nimi odpowiedzialności, co w omawianym zakresie jest niemożliwe.

Pole dla partycypacji stwarza tu instytucja konsultacji z zakresu BHP. Przepisy prawa ją ustanawiające wymagają, aby pracodawca poddawał pod dyskusję z pracownikami wszelkie sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. W Grupie LOTOS procedury konsultacyjne realizowane są w ramach Komisji BHP, która jest gremium stworzonym z przedstawicieli pracowników i pracodawcy i, zgodnie z przepisami, jej spotkania powinny się odbywać co najmniej raz na kwartał. Wykonując założony cel konsultacji, w Grupie LOTOS spotkania konsultacyjne odbywają się zdecydowanie częściej i następują nie tylko z inicjatywy pracodawcy, ale również na wniosek przedstawicieli załogi. Upowszechnienie konsultacji i faktyczne rozszerzenie ich zakresu poprzez przekazanie inicjatywy do ich podejmowania także przedstawicielom załogi przyniosło taki skutek, że Komisja BHP przekazuje kierownictwu odpowiednio uzasadnione postulaty dotyczące poprawy bezpieczeństwa, w szczególności komfortu pracy. Wynikiem tego jest to, że pracodawca realizując swój podstawowy obowiązek dbałości o bezpieczeństwo pracy, może uwzględniać w nim także te postulaty, które powstały jako wynik szerokiej dyskusji z pracownikami, czym wykracza się poza zakres minimum oznaczony normami prawa.

Jako przykład aktywności w tym przedmiocie można wskazać wypracowaną wspólnie przez Biuro Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia oraz Komisję BHP praktykę testowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego w celu uzyskania przed podjęciem decyzji o ewentualnym zakupie możliwie szerokiej opinii załogi, która będzie w przyszłości z testowanego sprzętu korzystać. Również praktyką wynikającą z opisanej współpracy są okresowe spotkania z producentami sprzętu i wyposażenia wykorzystywanego w procesie pracy, a wpływającego na bezpieczeństwo pracy, aby obok najlepszego wypełnienia obowiązków pracodawcy uzyskać efekt w postaci podniesienia komfortu pracy. Dla nadania opisanym zwyczajom treści formalnej, Komisja BHP zwróciła się do kierownictwa Spółki z wnioskiem o ujęcie sprawdzonych już rozwiązań w formę zarządzenia pracodawcy. Dowodem skuteczności opisanych działań i przyjętego kierunku jest to, że działający w Grupie LOTOS Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy od ponad roku nie wykorzystał przewidzianych w prawie władczych metod wpływania na stan BHP, ponieważ praktyka współpracy w tym zakresie umożliwia odpowiednio wczesne eliminowanie problemów.

Szkolenia i edukacja

NR GRI OBSZAR

LA 10 Średnia liczba godzin w ramach szkoleń przypadających na jednego pracownika według rodzaju zatrudnienia w systemie rocznym

Kategoria zatrudnienia	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Kierownictwo wyższego szczebla	20,1	51,6	41,5	45,8	35,2
Kierownictwo niższego szczebla	21,5	60,6	38,3	44,7	51,9
Administracja	11,0	24,8	35,9	33,1	38,7
Produkcja	11,3	13,4	13,8	10,2	10,3

NR GRI OBSZAR

LA 11 Programy rozwoju umiejętności menadżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają przejście na emeryturę

Wszyscy pracownicy Grupy LOTOS, niezależnie od wieku oraz czasu przejścia na emeryturę, mają możliwość uczestniczenia w zdobywaniu, poszerzaniu wiedzy, uprawnień zawodowych oraz umiejętności ogólnorozwojowych w formie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. Aktywizacja umiejętności gwarantowana jest przez zapewnienie dofinansowania nauki, jak również w postaci udzielenia urlopów szkoleniowych.

Ponadto pracownicy Spółki mają możliwość wcześniejszego zadeklarowania przejścia na emeryturę. Pracownicy, którzy w okresie dwóch lat przed dniem nabycia uprawnień emerytalnych zdecydują się na zmianę umowy o pracę z czasu nieokreślonego na czas określony, mają zapewniony jednorazowy wzrost o 8,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wypłacanego na podstawie zmienionej umowy o pracę.

Pracownikom, w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od okresu przepracowanego przez pracownika. Odprawa pieniężna może mieć wartość od jednomiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy do 15 lat do 500% podstawy wymiaru po przepracowaniu 35 lat.

NR GRI OBSZAR

LA 12 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.
Pracownicy podlegający regularnej ocenie efektywności i ścieżki kariery (w %)	85	69	86	79	(*)

(*) Ocena pracowników za 2009 r. obędzie się w III kw. 2010 r.

Zgodnie z procedurą „Okresowa ocena pracowników Grupy LOTOS S.A.” ocenie podlegają wszyscy pracownicy zatrudnieni w koncernie na umowy o pracę (z wyjątkiem Zarządu), którzy w terminie przeprowadzenia oceny okresowej mają co najmniej 6-miesięczny staż w danej komórce organizacyjnej. Bezpośredni przełożony – oceniający pracownika, musi również posiadać w terminie przeprowadzenia oceny co najmniej 6-miesięczny staż pracy na danym stanowisku. W związku z tym, w zależności od intensywności zmian organizacyjnych i liczby osób nowo zatrudnianych, procent osób ocenionych w kolejnych latach ulega zmianie. Uzyskiwany wynik jest zgodny z założeniami.

Zróżnicowanie i równe szanse

NR GRI OBSZAR

LA 13 Skład organów zarządzających i nadzorczych spółki w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

Skład organów zarządzających i nadzorczych Grupy LOTOS i podział ze względu na płeć	Wyszczególnienie 31.12.2009 r.	
	mężczyźni	
Zarząd	4	0,31
Kadra wyższego szczebla	25	1,92

o			
szczebla			
Kadra	49	3,75	
średnieg			
o			
szczebla			
Razem:	78	5,98	
kobiety			
Zarząd			0 0,00
Kadra wyższego szczebla			8 0,61
Kadra średniego szczebla			14 1,07
Razem:			22 1,69

Skład organów zarządzających i nadzorczych Grupy LOTOS i podział ze względu na wiekWyszczce 31.12.20 %

gólnienie 09 r.		
do 30 lat		
Zarząd	0	0,00
Kadra	0	0,00
wyższeg		
o		
szczebla		
Kadra	5	0,38
średnieg		
o		
szczebla		
Razem:	5	0,38
30 – 50		

	liczebno ść	średnie wynagro dzenie zasadnic ze	liczebno ść	średnie wynagro dzenie zasadnic ze	o wynagro dzenia zasadnic zego mężczyz n (w %)	owego wynagro dzenia kobiet (w %)
Zarząd	0	-	4	19.919	-	-
Kierowni ctwo wyższeg o szczebla	8	16.375	25	20.490	80	115
Kierowni ctwo niższego szczebla	40	9.819	89	11.583	85	118
Administ racja	355	5.093	249	7.201	71	132
Produkcj a	1	3.581	534	6.119	59	78
Razem	404	5.628	901	7.029	80	128

Prawa człowieka

Praktyki dotyczące inwestycji i zamówień

NR GRI OBSZAR

HR 1 Procent i łączna liczba znaczących umów inwestycyjnych, które zawierają

klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem

Grupa LOTOS nie stosowała dotychczas w zawieranych umowach klauzul dotyczących praw człowieka. Jednak w związku z potrzebą wypracowania stosownych zapisów dotyczących tej materii, na szczeblu kierowniczym Grupy LOTOS zapadła decyzja o powołaniu Komitetu ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, którego zadaniem będzie m.in. wypracowanie spójnej polityki Spółki w zakresie praw człowieka i ich kontroli, także w aspekcie odpowiednich klauzul w zawieranych przez Grupę LOTOS znaczących umowach inwestycyjnych.

NR GRI OBSZAR

HR 2 Procent znaczących dostawców i wykonawców, którzy zostali poddani kontroli w zakresie przestrzegania praw człowieka oraz działania podjęte w tej kwestii

Grupa LOTOS nie przeprowadzała dotąd - zarówno w procesie wyłaniania dostawców i wykonawców, jak i współpracy z nimi - kontroli mających na celu weryfikację przestrzegania przez nich praw człowieka.

NR GRI OBSZAR

HR 3 Łączna liczba godzin szkoleń pracowników w zakresie polityki i procedur dotyczących przestrzegania praw człowieka, które są istotne dla prowadzonej działalności biznesowej oraz procent przeszkolonych pracowników

Grupa LOTOS przeznaczyła 364 godziny na szkolenie pracowników w zakresie polityki i procedur dotyczących przestrzegania praw człowieka, które są istotne dla prowadzonej działalności. Przeszkolono łącznie 11% pracowników.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

NR GRI OBSZAR

HR 4 Łączna liczba przypadków dyskryminacji i podjęte działania w tej kwestii

W Grupie LOTOS nie wystąpiły przypadki dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne.

Wolność zrzeszania i negocjacji zbiorowych

NR GRI OBSZAR

HR 5 Działalność zidentyfikowana jako mogąca stanowić ryzyko naruszenia prawa swobody zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz działania podjęte w celu wspierania możliwości wykonania tych praw

W Grupie LOTOS nie wystąpiły działania, w których prawa do zrzeszania się i rokowań mogły być zagrożone.

Praca dzieci

NR GRI OBSZAR

HR 6 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków

W Grupie LOTOS nie wystąpiły działania, które uznawane są jako stanowiące znaczne ryzyko zaistnienia przypadków pracy dzieci i młodocianych pracowników narażonych na prace niebezpieczne dla zdrowia i życia.

Praca obowiązkowa i przymusowa

NR GRI OBSZAR

HR 7 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków

W Grupie LOTOS nie wystąpiły incydenty pracy obowiązkowej i wymuszonej.

Praktyki bezpieczeństwa

NR GRI OBSZAR

HR 8 Procent pracowników ochrony wyszkolonych zgodnie z polityką bądź procedurami obowiązującymi w organizacji dotyczącymi aspektów praw człowieka, które są istotne w związku z prowadzoną działalnością biznesową

Zgodnie z polityką i procedurami dotyczącymi aspektów praw człowieka, które są istotne w związku z prowadzoną działalnością, wyszkolonych zostało 91% pracowników ochrony. W przypadku firmy świadczącej usługi ochrony dla Grupy LOTOS podobnymi szkoleniami objęto 88% pracowników.

Odpowiedzialność za produkt

Zdrowie i bezpieczeństwo klienta

OBSZAR

NR GRI

PR 1 Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom

Procedury obowiązujące w Grupie LOTOS narzucają określenie wpływu wszystkich produktów na zdrowie i bezpieczeństwo. Wszystkie produkty wytwarzane podczas przerobu ropy naftowej podlegają klasyfikacji, a przez to ocenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkownika. Działania te są określone w rozporządzeniu [REACH](#) (ang. Registration Evaluation Authorisation of Chemicals) - czyli rejestracja, ocena i udzielanie zezwoleń dotyczących substancji chemicznych, które jest inicjatywą unijną, służącą systematyzacji i uporządkowaniu zasad wprowadzania na rynek substancji chemicznych [EC 1907/2006 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r.].

Dane obrazujące poziom wypełniania przez poszczególne spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS zobowiązania do przeprowadzania oceny wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo we wszystkich etapach cyklu ich użytkowania znajdują się [w internetowym portalu Grupy LOTOS](#).

NR GRI OBSZAR

PR 2 Całkowita liczba incydentów niedostosowania się do regulacji i dobrowolnych kodeksów postępowania dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo

W okresie sprawozdawczym w Grupie Kapitałowej LOTOS nie zanotowano przypadków niedostosowania się do regulacji w zakresie wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo.

Oznakowanie produktów i usług

NR OBSZAR

GRI

PR 3 Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom

Dla wszystkich produktów wytwarzanych w Grupie LOTOS opracowywane są dokumenty zwane Kartami Charakterystyki, które są sporządzane w oparciu o obowiązujące wymagania prawne (rozporządzenie [REACH](#)). W dokumentach tych znajdują się informacje na temat wpływ produktu na zdrowie i środowisko, występowania niebezpiecznych składników, kontroli narażenia, postępowania w przypadku pożaru i uwolnienia produktu do środowiska oraz utylizacji odpadów.

Karty Charakterystyk produktów dostępne są [w portalu internetowym Grupy LOTOS](#).

Dane obrazujące rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur, zamieszczanych przez poszczególne spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS, znajdują się w internetowym portalu Grupy LOTOS.

Grupa LOTOS Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury	Tak
Pochodzenie składników danego produktu lub usługi	x
Skład, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x
Utylizacja produktów i wpływu na środowisko/społeczeństwo	x
Inne: postępowanie w trakcie magazynowania i transportu, właściwości fizykochemiczne, stabilność i reaktywność, postępowanie z odpadami	x

Spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS realizują obowiązek udostępniania informacji o produktach zgodnie z wytycznymi wynikającymi z

przepisów prawa oraz obowiązujących wewnętrznych procedur postępowania.

- Ogólne zasady oznakowania opakowań zostały określone w ustawie o towarach paczkowanych. Zgodnie z tą ustawą na opakowaniu powinna być umieszczona nazwa produktu, jego nominalna ilość oraz oznaczenie paczkującego.
- Ustawa o ogólnym bezpieczeństwie produktów zobowiązuje producenta do dostarczenia konsumentowi informacji umożliwiającej mu ocenić zagrożenia związane z produktem w czasie zwykłego lub możliwego do przewidzenia okresu jego używania, jeżeli takie zagrożenia nie są przy braku odpowiedniego ostrzeżenia natychmiast zauważalne, jak również możliwości przeciwdziałania tym zagrożeniom. Oznaczenie każdego wytworzonego produktu, na podstawie obowiązujących przepisów prawa, właściwym kodem PKWiU umożliwia dalszym sprzedawcom poprawne opodatkowanie towaru.
- Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej nakazuje wprowadzającemu towar zamieszczenie na nim - jego opakowaniu, etykiecie lub instrukcji jego nazwy i adresu, nazwy towaru innych oznaczeń i informacji wymaganych na podstawie odrębnych przepisów.
- Ustawa o substancjach i preparatach chemicznych nakłada obowiązek oznaczenia substancji i preparatów niebezpiecznych. Przepisy nakazują etykietowanie preparatów niebezpiecznych w pełnym zakresie, zaś w ograniczonym w stosunku do preparatów niezaklasyfikowanych jako niebezpieczne, ale zawierających przynajmniej jedną substancję niebezpieczną.

Dane obrazujące rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur, zamieszczanych przez poszczególne spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS, znajdują się [w internetowym portalu Grupy LOTOS](#).

NR GRI OBSZAR

PR 4 Całkowita liczba incydentów niedostosowania się do regulacji i dobrowolnych kodeksów postępowania dotyczących informacji na temat produktów i usług oraz ich etykietowania

W okresie sprawozdawczym nie stwierdzono w Grupie Kapitałowej LOTOS żadnych incydentów niedostosowania do obowiązujących regulacji, przepisów i kodeksów w zakresie informacji na temat produktów.

NR GRI OBSZAR

PR 5 Praktyki dotyczące satysfakcji klienta z uwzględnieniem wyników ankiet mających na celu badanie tej satysfakcji

Największe spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS cyklicznie przeprowadzają badania opinii i satysfakcji klientów. Metodologia tych

badań wraz z ich zakresem i wynikami prezentowana jest [w portalu internetowym Grupy LOTOS](#).

Komunikacja marketingowa

NR OBSZAR

GRI

PR 6 Programy przestrzegania praw, standardów oraz dobrowolnych kodeksów postępowania dotyczących komunikacji marketingowej z uwzględnieniem reklamy, promocji oraz sponsoringu

W procesie zarządzania całokształtem zagadnień związanych ze strategią marki korporacyjnej, marek produktowych, strategią promocji oraz budową wartości i pożądanego wizerunku marki LOTOS, w dystrybucji materiałów promocyjnych oraz prowadzeniu badań marketingowych bezwzględnie stosowane są zasady:

- przestrzegania obowiązujących przepisów,
- nieprzynoszenia szkody w sposób rozmyślny,
- ponoszenia odpowiedzialności za konsekwencje działalności,
- właściwego wykorzystania wykształcenia, przygotowania zawodowego i doświadczenia pracowników.

Wszystkie działania realizowane są zgodnie z poszanowaniem ludzkiej godności, równości płci, bez używania treści kontrowersyjnych mogących obrażać grupy społeczne i bez negatywnych emocji. Zasady te stanowią uzupełnienie obowiązujących i bezwzględnie przestrzeganych przepisów prawa, w szczególności: Konstytucji RP i kodeksu cywilnego oraz 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, ustawy prawa własności przemysłowej i Kodeksu Etyki Reklamy.

Respektując prawo do ochrony prywatności w działaniach reklamowych, Grupa LOTOS przestrzega wszystkich uregulowań wynikających z norm konstytucyjnych oraz uregulowań wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych.

Procedury wewnętrzne reguluje Regulamin Komitetu ds. Marketingu i Komunikacji, którego celem jest zapewnienie właściwej realizacji działalności marketingowej w całej Grupie Kapitałowej LOTOS.

Podmioty, z którymi współpracują spółki Grupy Kapitałowej LOTOS w zakresie komunikacji marketingowej zobowiązane są do przestrzegania Międzynarodowego Kodeksu Praktyki Reklamowej, wydanego przez Międzynarodową Izbę Handlową (ICC).

Grupa LOTOS w prowadzonych działaniach sponsoringowych przestrzega standardów oraz stosuje zasady określone w dobrowolnych kodeksach postępowania opracowanych m.in. przez organizacje zrzeszające przedsiębiorców, skupiające podmioty realizujące działalność w przedmiocie promocji, reklamy czy sponsoringu, jak również organizacje propagujące dobre praktyki przedsiębiorstw.

Zawierane umowy o charakterze sponsoringowym są czytelne i zrozumiałe co do ich charakteru, określają precyzyjnie wszystkie zainteresowane podmioty oraz zobowiązania sponsorowanego. Grupa LOTOS nie angażuje się w wydarzenia, które mogłyby narazić na uszczerbek obiekty o znaczeniu historycznym lub artystycznym, jak również w wydarzenia, które mogłyby mieć negatywny wpływ na środowisko naturalne.

Grupa LOTOS, jako członek Global Compact, w odniesieniu do zasady tej organizacji związanej z odpowiedzialnością za środowisko naturalne, w zakresie komunikacji marketingowej i sponsoringu działa w zgodzie z Zasadą 7., tj. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego oraz Zasadą 8., tj. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.

NR OBSZAR

GRI

PR 7 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej z uwzględnieniem reklamy, promocji i sponsoringu według rodzaju skutków

W okresie sprawozdawczym nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami i kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej.

Prywatność klienta

NR OBSZAR

GRI

PR 8 Całkowita liczba uzasadnionych skarg związanych z naruszeniem prywatności klienta i utraty danych

W spółkach handlowych Grupy Kapitałowej LOTOS nie zarejestrowano żadnej skargi ani reklamacji związanej z naruszeniem prywatności klienta i utraty danych.

Dostosowanie się do obowiązujących praw i regulacji

NR OBSZAR

GRI

PR 9 Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług

W okresie sprawozdawczym nie odnotowano istotnych incydentów związanych z dostarczeniem i użytkowaniem produktów oraz świadczeniem usług. W związku z powyższym, nie zastosowano wobec podmiotów Grupy Kapitałowej LOTOS istotnych sankcji administracyjnych lub sądowych nakładanych na podmioty gospodarcze w związku z niezastosowaniem się do praw czy też regulacji związanych z dostarczeniem i użytkowaniem produktów oraz świadczeniem usług.

Społeczeństwo

Korupcja

NR OBSZAR

GRI

SO 2 Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych narażonych na ryzyko korupcyjne

Wprowadzone w Grupie LOTOS uregulowania wewnętrzne, procedury, instrukcje zawierają wbudowany system mechanizmów kontrolnych, których jednym z zadań jest minimalizacja ryzyka wystąpienia nadużyć oraz praktyk korupcyjnych. Drugim elementem są ogólnie dostępne pracownikom regulacje wewnętrzne definiujące pożądane postawy etyczne i moralne:

- Kodeks postępowania pracownika,
- Kodeks menedżera,
- Dekalog korporacyjny,

- Kodeks etyki audytora wewnętrznego.

W celu weryfikacji skuteczności systemu kontroli wewnętrznej Spółka sporządza roczny oraz długoterminowy plan audytów, który oparty jest na wewnętrznej analizie ryzyk obejmującej również możliwość wystąpienia praktyki korupcyjnych. W przypadku zidentyfikowania zdarzeń lub obszarów narażonych na praktyki korupcyjne zdefiniowana w Spółce jest ścieżka zlecenia audytów doraźnych mających na celu szybką reakcję na powstałe ryzyko/praktyki.

NR OBSZAR

GRI

SO 3 Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji

Rodzaj Przeszk

stanowis oleni

ka pracowni
cy (w %)

Kierowni 24,1

cze

Pozostał 6,7

e

NR OBSZAR

GRI

SO 4 Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji

W okresie sprawozdawczym nie zidentyfikowano przypadku praktyk korupcyjnych kwalifikujących się do wszczęcia spraw sądowych.

Polityka państwowa

NR OBSZAR

GRI

SO 6 Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze

Zasady etyczne przyjęte przez Grupę LOTOS zakładają apolityczność koncernu, który w żaden sposób nie wspiera ugrupowań politycznych.

Zachowania antykonkurencyjne

NR OBSZAR

GRI

SO 7 Całkowita liczba działań prawnych, zachowań antykonkurencyjnych, antytrustowych i praktyk monopolowych podjętych wobec organizacji oraz ich wynik finalny

1. Postanowieniem Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów 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 nie stwierdzeniu stosowania przez Grupę LOTOS 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 praktyk monopolistycznych. W październiku 2005 r. wpłynęło kolejne postanowienie UOKiK w przedmiocie ograniczenia dostępu do części zebranego materiału dowodowego, na które Spółka złożyła do Sądu Antymonopolowego zażalenie. Sąd Okręgowy – Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oddalił zażalenia. Na postanowienia w przedmiocie oddalenia zażaleń, Grupa LOTOS wniosła do Sądu Apelacyjnego w Warszawie stosowne zażalenia, które zostały oddalone.

Postanowieniem z 18 kwietnia 2007 r. ograniczono Grupie LOTOS, na wniosek PKN ORLEN, prawo wglądu do materiału dowodowego w postępowaniu antymonopolowym w postaci materiałów zgromadzonych w trakcie kontroli PKN ORLEN 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 o ograniczenie prawa wglądu do materiału dowodowego w zakresie protokołu kontroli biur wnioskodawcy w Płocku. Grupa LOTOS złożyła 26 kwietnia 2007 r. zażalenie na Postanowienie ograniczające Spółce prawo wglądu do materiału dowodowego. 9 maja 2007 r. Grupa LOTOS otrzymała Wezwanie UOKiK do udzielenia informacji dotyczących zmiany cen U95 i Pb95. Tego samego dnia Spółka przesłała do UOKiK wymagane informacje. 2 sierpnia 2007 r. Grupa LOTOS wysłała pismo do UOKiK

informujące o zakończeniu produkcji benzyny U95. 31 grudnia 2007 r. Prezes UOKiK nałożył na Grupę LOTOS 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.

23 września 2008 r. Sąd Okręgowy w Warszawie - Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów przesłał odpowiedź Prezesa UOKiK na odwołanie Grupy LOTOS od decyzji Prezesa UOKiK. Prezes UOKiK w odpowiedzi na odwołanie Grupy LOTOS stwierdził, iż zarzuty Grupy LOTOS zarówno dotyczące przepisów materialnych, jak i formalnych, są bezzasadne i wniósł o oddalenie odwołania powoda w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Wyznaczono termin rozprawy na 27 kwietnia 2010 r. Na dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2009 r. sprawa jest w toku.

Zarząd Spółki stoi na stanowisku, że ryzyko związane z przegraną ewentualnego sporu jest niewielkie, w związku z tym w sprawozdaniu finansowym nie zostały utworzone rezerwy na potencjalne odszkodowanie.

2. Postępowanie z powództwa PETROECCO JV Sp. z o.o. o odszkodowanie za szkodę doznaną na skutek stosowanych praktyk monopolistycznych. Pozwem z 18 maja 2001 r. PETROECCO JV Sp. z o.o. wniosła powództwo o zasądzenie od Spółki kwoty 6.975 tys. zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 1999 r. tytułem odszkodowania za szkodę doznaną na skutek stosowanych przez Spółkę praktyk monopolistycznych polegających na sprzedaży olejów bazowych BS w sposób powodujący uprzywilejowanie niektórych odbiorców poprzez realizowanie ich zamówień w zakresie nieproporcjonalnie większym niż zamówień PETROECCO JV. Stosowanie przez Spółkę zarzuconych jej praktyk monopolistycznych stwierdzone zostało decyzją Urzędu Antymonopolowego z 26 września 1996 r., którą Urząd nakazał Spółce ich zaniechanie.

Spółka odwołała się od tej decyzji. Sąd Wojewódzki w Warszawie – Sąd Antymonopolowy wyrokiem z 22 października 1997 r. zmienił w zasadzie tylko redakcję decyzji i również nakazał Spółce zaniechanie praktyk monopolistycznych. Kasację Spółki od tego wyroku Sąd Najwyższy oddalił wyrokiem z 2 czerwca 1999 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku, wyrokiem z 21 grudnia 2002 r., oddalił powództwo o odszkodowanie, w całości uwzględniając zgłoszony przez Spółkę zarzut przedawnienia. Wyrok ten został jednak uchylony 4 grudnia 2003 r. przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w sprawie I ACa 824/03 i przekazany do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku. Sąd Apelacyjny uznał zarzut przedawnienia za nietrafiony. Zdaniem tego Sądu dopiero 2 czerwca 1999 r. (data orzeczenia Sądu Najwyższego) PETROECCO JV dowiedziało się, że doznana przez nią szkoda jest efektem praktyk monopolistycznych, z którą związana jest odpowiedzialność deliktowa Spółki, i to od tej daty – zdaniem Sądu – biegnie trzyletni okres przedawnienia roszczeń odszkodowawczych. Sprawa toczyła się przed Sądem Okręgowym w Gdańsku (sąd I instancji), sygnatura IX GC 134/04. Spółka broniła się również zarzutami merytorycznymi (kwestionuje fakt wystąpienia jakiegokolwiek szkody po stronie PETROECCO JV, jej wysokość i istnienie związku przyczynowego pomiędzy praktyką monopolistyczną a szkodą). Po rozprawie w czerwcu 2005 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku zlecił biegłemu z

zakresu księgowości i ekonomii sporządzenie opinii w przedmiocie ustalenia strat, jakie poniósł powód z tytułu działań Grupy LOTOS. W przekazanej opinii biegły wskazał, że na podstawie materiałów przedstawionych przez PETROECCO JV nie jest możliwe obliczenie wysokości strat, czy też samego ich istnienia. Biegły wskazał również, iż opinia powinna być zlecona innemu ekspertowi niż biegłemu z zakresu księgowości. Brak dowodów do wystawienia takiej opinii uniemożliwił powodowi doprowadzenie do wyboru kolejnego biegłego. Rozprawa odbyła się 27 marca 2007 r. Publikacja wyroku została wyznaczona na 10 kwietnia 2007 r., odroczone do 20 kwietnia 2007 r. Wyrokiem z 20 kwietnia 2007 r. powództwo zostało oddalone. 17 maja 2007 r. Spółka wniosła zażalenie na postanowienie o kosztach postępowania. 4 czerwca 2007 r. PETROECCO JV złożył apelację od wyroku z 20 kwietnia 2007 r. 12 sierpnia 2007 r. Grupa LOTOS złożyła odpowiedź na apelację. 20 grudnia 2007 r. Sąd oddalił apelację PETROECCO JV od wyroku Sądu Okręgowego. 19 marca 2008 r. został złożony u Komornika wniosek egzekucyjny przeciwko PETROECCO JV. 17 kwietnia 2008 r. PETROECCO JV złożył skargę kasacyjną od wyroku z 20 grudnia 2007 r. Skarga została doręczona Grupie LOTOS 17 czerwca 2008 r. Odpowiedź na skargę została wysłana 30 czerwca 2008 r. Sprawa została skierowana przed sąd na 14 listopada 2008 r. 14 stycznia 2009 r. Sąd Najwyższy postanowił uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do Sądu Apelacyjnego w Gdańsku do ponownego rozpoznania. 10 marca 2009 r. akta zostały przekazane do Sądu Apelacyjnego. 3 kwietnia 2009 r. Komornik przesłał postanowienie o umorzeniu postępowania egzekucyjnego. 14 maja 2009 r. Sąd Apelacyjny przekazał sprawę do Sądu Okręgowego do ponownego rozpoznania. Na rozprawie 3 listopada 2009 r. Sąd zobowiązał PETROECCO JV do wyznaczenia biegłego. Będzie wyznaczony następny termin rozprawy. Na dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2009 r. sprawa jest w toku.

Zarząd Spółki stoi na stanowisku, że ryzyko związane z przegraną ewentualnego sporu jest niewielkie, w związku z tym w sprawozdaniu finansowym nie zostały utworzone rezerwy na potencjalne odszkodowanie.

Zgodność z obowiązującym prawem i regulacjami

NR OBSZAR

GRI

SO 8 Pieniężna wartość istotnych kar i całkowita liczba niepieniężnych sankcji w związku z niedostosowaniem się do obowiązującego prawa i regulacji

W okresie sprawozdawczym spółki Grupy Kapitałowej LOTOS nie płaciły istotnych grzywien i nie nałożono na nie istotnych niepieniężnych sankcji w związku z niedostosowaniem się do obowiązującego prawa i regulacji.