Ludzie

I FILAR STRATEGII SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ LOTOS

CZŁOWIEK = ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

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

Pracownicy

Polityka personalna Grupy LOTOS charakteryzuje się podejściem strategicznym i kompleksowym. Strategia przekształcenia zasobów ludzkich w kapitał firmy uwzględnia dostosowanie struktury jakościowej i ilościowej do zmiennych warunków otoczenia, kształtowanie wewnętrznego rynku pracy oraz nagradzanie za efektywną pracę przy użyciu zróżnicowanych narzędzi motywowania.

Zatrudnienie w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS

Spółki	31.12.2007 r.	31.12.2008 r.	31.12.2009 r.
Podmiot dominujący			
Grupa LOTOS	1.098	1.246	1.305
Podmioty bezpośrednio zależne			
Petrobaltic	486	446	421
LOTOS E&P Norge	2	12	13
LOTOS Czechowice	252	268	250

Phoca PDF

wraz ze spółkami zależnymi			
LOTOS Jasło	179	152	128
wraz ze spółkami zależnymi			
LOTOS Serwis	722	734	725
LOTOS Lab	185	168	153
LOTOS Straż	75	72	76
LOTOS Ochrona	156	176	194
LOTOS Park Technologiczny	118	31	15
LOTOS Paliwa	272	244	261
LOTOS Oil	322	327	331
LOTOS Asfalt	176	214	249
LOTOS Gaz	97	82	28

Phoca PDF

LOTOS Parafiny	265	279	274		
LOTOS Kolej	345	407	504		
LOTOS Tank				5	12
UAB LOTOS Baltija				9	8
Razem				4.764	4.878

Główne cele polityki personalnej w Grupie LOTOS to:

- optymalna alokacja i wykorzystanie zasobów ludzkich w Grupie Kapitałowej LOTOS,
- stworzenie odpowiednich warunków do realizacji zadań na oczekiwanym poziomie – poprawa kultury organizacyjnej (zmiana zachowań pracowników, wzrost motywacji i zaangażowania, praca zespołowa, poprawa komunikacji), zapewnienie poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia (pakiet opieki medycznej, świadczenia socjalne, fundusz inwestycyjno-emerytalny itp.),
- maksymalne wykorzystanie umiejętności i wiedzy pracowników,
- doskonalenie systemu oceny okresowej pracowników poprzez dodatkowe powiązanie go z wyznaczeniem celów i zadań rozwojowych,
- zapewnienie odpowiednich warunków do efektywnego rozwoju i praktycznego zastosowania nabywanej wiedzy i umiejętności (projekt szkoleniowo-rozwojowy Akademia LOTOS),
- doskonalenie systemów motywacyjnych – powiązanie motywacji materialnej i niematerialnej z wynikami pracy,
- badanie opinii pracowników.

Zarząd Grupy LOTOS wyznacza politykę zarządzania zasobami ludzkimi w Grupie Kapitałowej LOTOS w zakresie doboru personelu, doskonalenia i rozwoju zawodowego, administracji personalnej, systemów motywacyjnych oraz spraw socjalnych. Głównym założeniem strategii zarządzania zasobami ludzkimi jest traktowanie pracowników jako najważniejszego kapitału firmy.

Uwarunkowania

W 2009 r. Grupa LOTOS kontynuowała realizację największego w skali kraju programu inwestycyjnego, tj. Programu 10+, co wiązało się m.in.

Phoca PDF

z rozwojem nowych technologii i poszerzeniem asortymentu produktów handlowych. Uwarunkowania te miały wpływ na kształt polityki zarządzania zasobami ludzkimi w koncernie. Dzięki Programowi 10+ stworzone zostały nowe miejsca pracy, zacieśniono współpracę ze szkołami wyższymi w celu promowania wśród studentów kierunków studiów związanych z rozwojem branży, zainicjowano wspólnie z pracownikami i studentami wyższych uczelni technicznych prace naukowo-badawcze oraz przedsięwzięcia techniczne i technologiczne. Spółka rozszerzyła dotychczasową współpracę ze szkołami średnimi w zakresie rozwijania wśród młodzieży zainteresowania branżą petrochemiczną poprzez system stypendialny, przeprowadzanie konkursów tematycznych, dedykowane praktyki zawodowe na terenie firmy. Wszystkie te działania przyczyniły się do optymalizacji zatrudnienia w Grupie Kapitałowej oraz ukierunkowanego rozwoju zawodowego pracowników.

Wynagradzanie

Grupa LOTOS stara się, by wynagrodzenia w firmie były konkurencyjne na rynku pracy i jednocześnie atrakcyjne dla pracowników. Dla każdego ze stanowisk pracy określona została mediana rynkowa, stanowiąca wartość docelową, do której w założeniu wyrównane miały być wynagrodzenia wszystkich pracowników zarabiających poniżej tego poziomu. Mediany wyznaczone zostały na podstawie danych otrzymanych od firm zewnętrznych zajmujących się doradztwem personalnym.

Co kwartał przeprowadzana jest analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników i ich porównanie do ustalonych median rynkowych. Wtedy to przełożeni mają możliwość zwiększenia wynagrodzenia podległych pracowników do odpowiedniego poziomu. W związku z obowiązywaniem w 2009 r. Pakietu Antykryzysowego takiej analizy dokonano dopiero w IV kwartale. Regulację wynagrodzeń przeprowadzono w Grupie LOTOS w październiku 2009 r. Ponadto w drugim półroczu 2009 r. nastąpiła podwyżka wynagrodzeń zasadniczych pracowników większości spółek Grupy Kapitałowej LOTOS.

Świadczenia socjalne

W Grupie LOTOS i spółkach zależnych objętych umową o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej zwiększony został odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wynikający z Ustawy z dnia 4 marca 1994 r., do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na każdego pracownika i 6,25% na każdego emeryta i rencistę. Pozwoliło to niemal w 100% zrealizować, zatwierdzony przez Zarząd i działające w spółce organizacje związkowe, preliminarz wydatków na 2009 r.

Grupa LOTOS objęła świadczeniami socjalnymi wszystkich swoich pracowników oraz ich dzieci, emerytów i rencistów, małżonków zmarłych emerytów. Regulamin korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Grupie LOTOS pozwala udzielać uprawnionym

Phoca PDF

pracownikom różnej formy pomocy socjalnej: od dofinansowania do wypoczynku letniego, poprzez rehabilitację dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, aż po udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe i przyznawanie bezzwrotnych zapomóg osobom, które z przyczyn losowych znalazły się w trudnej sytuacji życiowej.

Wydatki na cele socjalne rosną w związku z dynamicznym rozwojem firmy oraz ze zwiększającą się liczbą pracowników, dla których dobre zarobki i bogata oferta socjalna stanowią dodatkowy atut przy wyborze pracy.

Rekrutacja w aspekcie Programu 10+

Grupa LOTOS prowadząc procesy rekrutacyjne, ma na uwadze wysokie kwalifikacje i umiejętności swoich pracowników oraz konieczność zapewnienia im możliwości rozwoju zawodowego. W związku z tym w pierwszej kolejności bierze pod uwagę aplikacje pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Takie działania umożliwiają efektywny transfer wiedzy pomiędzy spółkami Grupy Kapitałowej. Równocześnie Grupa LOTOS prowadzi rekrutacje zewnętrzne, dzięki którym pozyskuje nowych pracowników, wzbogacających organizację w kwalifikacje niezbędne dla realizacji zadań stojących przed Grupą Kapitałową.

Wyjątkowymi projektami rekrutacyjno-szkoleniowym były zakończone w 2009 r. programy „Kadra 2009 – Program 10+" oraz „Kadra 10+", które powstały na potrzeby realizacji Programu 10+ wiążącego się ze zwiększeniem zdolności przerobowej Grupy LOTOS. Inwestycja ta pociągała za sobą konieczność przeprowadzenia rekrutacji, zatrudnienia i przygotowania zawodowego pracowników w obszarze produkcji i handlu. Cele projektów zostały zrealizowane zgodnie z przyjętymi założeniami. Ponadto, również w aspekcie potrzeb kadrowych wynikających z Programu 10+, rozpowszechniono ideę dzielenia się wiedzą w organizacji oraz system przygotowania zawodowego pracowników poprzez programy rotacji. Aktualna ocena kompetencji uczestników programów pozwala zakładać, że sprostają postawionym przed nimi zadaniom sprzedaży większej ilości i szerszego asortymentu produktów handlowych koncernu. Wypracowana i zweryfikowana metodologia prowadzenia projektów posłuży do sprawnej realizacji kolejnych programów.

Na potrzeby realizacji projektu inwestycyjnego Program 10+ i wiążącej się z nim konieczności przygotowania nowych aparatowych, Spółka wdrożyła program certyfikowania wiedzy dla pracowników nowo zatrudnionych w obszarze produkcji. Celem projektu szkoleniowego było przekazanie wiedzy ogólnej niezbędnej do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku aparatowego. W ciągu dwutygodniowego cyklu szkoleń pracownicy poznali swoją pracę w szerokim kontekście technicznym i technologicznym. Zajęcia prowadziła specjalnie przygotowana grupa trenerów wewnętrznych składająca się ze specjalistów/ekspertów z poszczególnych dziedzin.

Praktyki i stypendia

Phoca PDF

Grupa Kapitałowa Grupy LOTOS czynnie wspiera rozwój naukowy i zawodowy studentów i uczniów. Co roku firma przyjmuje ponad sto osób na praktyki zarówno do Grupy LOTOS, jak i spółek zależnych: LOTOS Serwis, LOTOS Lab, LOTOS Oil, LOTOS Kolej i LOTOS Asfalt. Wśród praktykantów najliczniejszą grupę stanowią 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 w firmie praktykują studenci Uniwersytetu Gdańskiego, Wyższej Szkoły Bankowej, Wyższej Szkoły Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych i Politycznych, Akademii Morskiej, Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu, Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej, a także Politechniki Krakowskiej, Akademii Górniczo-Hutniczej, Politechniki Warszawskiej. Na praktyki zawodowe Spółka przyjmuje także uczniów z trójmiejskich szkół średnich.
Spółka stara się ułatwić studentom i absolwentom trójmiejskich uczelni przejście ze środowiska uczelnianego do zawodowego i wspierać ich w odnalezieniu się na rynku pracy. Dowodem na to jest coroczny udział w programie „Wakacyjny Staż", organizowanym przez Urząd Miejski w Gdańsku pod patronatem Prezydenta Miasta Gdańska.
W ramach pogłębienia współpracy między biznesem a nauką, firma podpisała trójstronne porozumienie z Politechniką Gdańską i Akademią Górniczo-Hutniczą, które ma na celu wspieranie zdolnych, zaangażowanych i kreatywnych studentów. Przypieczętowaniem tej współpracy są fundowane stypendia studenckie.

W ramach pogłębiania wzajemnych kontaktów między społecznością studencką a środowiskiem gospodarczym, Spółka corocznie funduje 15-20 staży studenckich i absolwenckich. Łącznie w 2009 r. zorganizowano na terenie Grupy Kapitałowej LOTOS 129 praktyk.
Począwszy od roku akademickiego 2004/2005 Spółka w sumie przyznała kwotę ponad 700 tys. zł na stypendia naukowe i nagrody dla 130 studentów i doktorantów Politechniki Gdańskiej oraz Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.

Grupa LOTOS zwróciła się do studentów będących stypendystami Grupy LOTOS, w celu dokonania oceny ich współpracy z koncernem. Na ankietę odpowiedziało 15 osób. 12 z nich oceniło, że stypendium fundowane przez Grupę LOTOS wpłynęło na większą motywację do nauki i osiąganie jak najlepszych wyników. 10 studentów wskazało, że otrzymane stypendium wpłynęło na rozwój naukowy - umożliwiło realizację i rozwój zainteresowań naukowych. 10 osób odpowiedziało, że bycie stypendystą Spółki stwarza lepsze możliwości w poszukiwaniu pracy, a wręcz jest atutem na rynku pracy. Wśród innych efektów, uzyskanych dzięki otrzymanemu stypendium, studenci wskazywali m.in. możliwość skupienia się na nauce bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej. Stypendia fundowane przez Grupę LOTOS sprawiły, że bardzo dobrzy studenci mieli motywację do bycia jeszcze lepszymi w swojej dziedzinie i nie pozostały bez wpływu na ich wzrost poczucia własnej wartości.

Phoca PDF

Akademia LOTOS

Kluczowym projektem szkoleniowo-rozwojowym realizowanym od 2004 r. w Grupie Kapitałowej jest Akademia LOTOS. Jej misją jest wdrożenie kultury pracy i filozofii zarządzania, opartej o wzorzec pracownika świadomie uczestniczącego w tworzeniu wartości dodanej, wymaganej przez klientów i akcjonariuszy. Celem jest budowa partnerskiego zespołu pracowniczego tworzącego strukturę organizacji transparentnej, nowoczesnej, sprawnej i silnej, mogącej stawić czoła konkurentom – dużym firmom na rynku Unii Europejskiej.
Planując i realizując inicjatywy szkoleniowe, Spółka dba, aby przygotowywane projekty spełniały kluczowe założenia Akademii LOTOS:

- **spójność** – system szkoleń uwzględnia misję i strategię Grupy LOTOS, długofalowe plany rozwojowe firmy, jest powiązany z pozostałymi obszarami zarządzania zasobami ludzkimi,
- **odpowiedzialność** – za efekty szkoleń i rozwój odpowiadają wszyscy uczestnicy tego procesu,
- **dostępność** – szkolenia są przeznaczone dla wszystkich grup pracowniczych,
- **ciągłość** – planowanie rozwoju jest procesem ciągłym, powiązanym z wynikami systemu okresowej oceny pracowników, ścieżkami kariery, planami sukcesji oraz programami rozwojowymi przeznaczonymi dla poszczególnych grup pracowniczych,
- **elastyczność** – planowanie i wdrażanie szkoleń jest powiązane z monitorowaniem zmieniającego się otoczenia zewnętrznego firmy oraz ze zmianami w oczekiwaniach odnośnie kwalifikacji pracowników.

W ramach Akademii LOTOS Spółka realizowała w 2009 r. programy dedykowane, w tym:

- **Program adaptacyjny dla pracowników nowo zatrudnionych**: nowi pracownicy Grupy LOTOS w momencie zatrudnienia zostają objęci programem, którego celem jest efektywne wdrożenie do pracy, integracja z zespołem, a także zapoznanie z wartościami oraz kulturą organizacyjną Grupy Kapitałowej, procedurami i funkcjonowaniem rafinerii.
- **Lider Przyszłości 2007-2009**: program kompleksowego rozwoju pracowników o najwyższym potencjale, którego celem było zidentyfikowanie najbardziej wartościowych pracowników w firmie i dostarczenie im szerokich, ale ukierunkowanych możliwości intensywnego rozwoju zawodowego.

Phoca PDF

- **Korporacyjna edycja Studiów Menedżerskich Master of Business Administration (MBA)**: Okres intensywnego rozwoju Grupy Kapitałowej LOTOS stawia wysokie wymagania wobec kadry zarządzającej. We współpracy z Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów przygotowano korporacyjną edycję studiów MBA według programu walidowanego przez RSM Erasmus University. Założeniem programu, obok zdobycia najwyższych kwalifikacji menedżerskich na światowym poziomie, jest także wymiana doświadczeń oraz zintegrowanie środowiska menedżerskiego całej Grupy Kapitałowej.
- **Szkoła Auditorów**: głównym celem projektu jest przygotowanie odpowiednio wyszkolonych i doświadczonych auditorów, którzy będą prowadzić audity w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS w oparciu o najwyższe, jednolite standardy korporacyjne. W 2009 r. skupiono się na warsztatach wewnętrznych prowadzonych przez trenerów Spółki. Auditorzy, którzy po odbytym w 2008 r. cyklu szkoleń otrzymali Certyfikat Auditora Grupy Kapitałowej LOTOS, zostali zaproszeni do wzięcia udziału w warsztatach wiedzy o technologii, produktach, handlu, ochronie środowiska i BHP oraz zasadach auditowania w koncernie. Ponadto opracowano cykl szkoleń doskonalących dla certyfikowanych auditorów wewnętrznych. Zajęcia będą realizowane w ramach projektu rozwojowego dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2010-2011.

Szerzej działania podejmowane przez Spółkę na rzecz doskonalenia wiedzy i umiejętności pracowników zostały przedstawione w internetowym portalu Grupy LOTOS.

Metody i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi

Phoca PDF

Szkolenie i doskonalenie pracowników

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Grupa Kapitałowa LOTOS, z uwagi na charakter swojej działalności, zwłaszcza zaś wobec skali inwestycji realizowanych w ramach Programu 10+ oraz tempa prac konstrukcyjno-montażowych, przywiązuje szczególną wagę do działań ukierunkowanych na stałe podnoszenie świadomości pracowników oraz wzrost ich zaangażowania w kwestie bezpieczeństwa pracy. Istotny jest poziom kultury bezpieczeństwa i związanej z nią odpowiedzialności wszystkich zatrudnionych. Dla osiągnięcia celów zakładanych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy koncern podejmuje szereg ponadstandardowych inicjatyw służących propagowaniu problematyki BHP w sposób przystępny i angażujący pracowników. Dotyczy to nie tylko obowiązków, jakie na zakład produkcyjny nakładają przepisy prawa, ale i działań wynikających ze standardów i najlepszych światowych rozwiązań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Wśród nieobligatoryjnych praktyk zrealizowanych przez Spółkę w 2009 r. należy wymienić:

- wykorzystywanie najlepszych dostępnych technik oraz stosowanie najwyższej jakości elementów technicznych w obszarze produkcji,
- informowanie pracowników o sytuacji w zakładzie, nowinkach światowych i krajowych z wykorzystaniem dostępnych środków komunikacji. Do najciekawszych inicjatyw mających na celu poprawę komunikacji w dziedzinie BHP wśród pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, należy zaliczyć:
  - zamieszczane w każdym numerze miesięcznika pracowników artykuły poruszające zagadnienia bezpiecznej pracy i ochrony zdrowia,
  - wydawanie kwartalnika BHP „Bezpiecznik”,

Phoca PDF

  - wydzielone gabloty „Bezpieczeństwo pracy” promujące pracę bez wypadków, prezentujące zgłoszone przez pracowników sytuacje niebezpieczne czy odpowiedzi na pytania otrzymywane za pośrednictwem skrzynek BHP lub poczty elektronicznej,
  - tablice „Wypadkowości” na terenie rafinerii, informujące o liczbie wypadków przy pracy i zarejestrowanych sytuacjach niebezpiecznych na terenie poszczególnych zakładów produkcyjnych i spółek,
  - panel „Bezpieczeństwo pracy” w intranecie umożliwiający pracownikom dostęp m.in. do materiałów promujących zdrowy i higieniczny tryb życia, filmów instruktażowych, materiałów szkoleniowych, nowinek światowych, konkursów wiedzy,
  - segregator „Bezpiecznej pracy” zlokalizowany na terenie zakładów produkcyjnych, zawierający materiały edukacyjne i dydaktyczne dotyczące bezpieczeństwa;
- rozwinięcie systemu szkoleń pracowniczych, w tym m.in.:
  - prowadzenie ćwiczeń doskonalących w zakresie właściwego reagowania 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 Rafineryjną Służbą Ratowniczą,
  - szkolenia wyspecjalizowanej grupy pracowników produkcji w zakresie kompleksowego udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej do czasu przyjazdu lekarza.

Na szkoleniach wykorzystuje się m.in. film instruktażowy, materiał zdjęciowy, prezentacje multimedialne, gry dydaktyczne, warsztaty praktyczne w oparciu o pracę indywidualną i grupową.

Pod względem bezpieczeństwa pracy Grupa LOTOS jest dobrze oceniana przez przedstawicieli światowych koncernów, wizytujących rafinerię audytorów zewnętrznych oraz przedstawicieli firm ubezpieczeniowych. Prace idą w kierunku wypracowania wspólnych standardów bezpieczeństwa pracy w całej Grupie Kapitałowej oraz osiągnięcia poziomu wskaźnika wypadkowości LTIF poniżej średniej dla rafinerii europejskich. Program ciągłej poprawy warunków pracy wykorzystuje własne pomysły w tej dziedzinie oraz czerpie ze światowych rozwiązań w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa procesowo-technicznego.

Co roku w Grupie LOTOS wprowadza się nowe rozwiązania techniczne i organizacyjne mające na celu podniesienie poziomu świadomości i zaangażowania pracowników oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy dla wszystkich osób przebywających lub pracujących na terenie przedsiębiorstwa.

Plany krótkoterminowe:

Phoca PDF

- program angażujący dla kadry kierowniczej mający na celu zmotywowanie pracowników do pracy zgodnie z obowiązującymi zasadami i procedurami bezpieczeństwa,
- promocja kultury bezpieczeństwa pracy poprzez organizację i zachęcenie pracowników do udziału w Światowym Dniu Bezpieczeństwa,
- wdrożenie systemu motywacyjnego nagradzania pracowników firm zewnętrznych za bezpieczne zachowania i promowanie właściwych postaw i zachowań.

Plany średnio- i długoterminowe:

- budowanie kultury bezpieczeństwa pracy w oparciu o zaangażowanie kadry kierowniczej i pracowników niższego szczebla,
- ujednolicanie standardów bezpieczeństwa pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS,
- osiągnięcie poziomu wskaźnika wypadkowości LTIF poniżej średniej dla rafinerii europejskich poprzez eliminację zagrożeń wypadkowych, wdrożenie projektów związanych z poprawą warunków pracy z wykorzystywaniem najlepszych światowych rozwiązań i technik w tym zakresie.

Społeczeństwo

Wpływ inwestycji Program 10+ na otoczenie

Grupa LOTOS, w wyniku realizacji Programu 10+, wywarła znaczący pośredni wpływ ekonomiczny na otoczenie Spółki. Do kluczowych jego obszarów zaliczyć należy:

Phoca PDF

1. transfer wiedzy i technologii wykorzystanych przy realizacji Programu 10+ wewnątrz firmy oraz do wykonawców, podwykonawców i dostawców

2. wdrożenie i propagowanie europejskich standardów bezpieczeństwa

Koncern, dbając o wysoki poziom bezpieczeństwa w realizacji inwestycji Program 10+, zawarł umowę z międzynarodowym zespołem ekspertów Project Managing Contractor (PMC) w celu koordynacji całości działań, w tym również działań w obszarze bezpieczeństwa i ochrony pracy (HSE).

Procedury i instrukcje HSE

Z uwagi na skalę działań realizowanych w ramach inwestycji Program 10+ i dla jej lepszego monitorowania, wspólnie z PMC zostało opracowanych szereg procedur oraz instrukcji HSE. Celem tych dokumentów było przedstawienie wzorcowych i zalecanych do wdrożenia rozwiązań dotyczących zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną środowiska w realizacji tak wielkich inwestycji jak Program 10+. Dokumenty te były przekazane w formie załączników do umów i zleceń.

Phoca PDF

Dobre praktyki HSE

W celu efektywnego propagowania zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska stworzono szereg broszur omawiających te zagadnienia. Przekazano je do wszystkich generalnych wykonawców i zobowiązano ich do zapoznania się z treścią tych broszur wszystkich podwykonawców.

Tablice bezpieczeństwa

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa w obszarze związanym z realizacją Programu 10+ wymaga stosowania odpowiednich narzędzi umożliwiających jej monitorowanie oraz ocenę. Dla stworzenia atmosfery pozytywnej konkurencji na polu bezpieczeństwa pracy wśród wykonawców, na placach budów zostały ustawione tablice bezpieczeństwa.

Kontrole HSE na terenie budowy

W ramach monitorowania bezpieczeństwa pracy oraz ochrony środowiska Spółka wspólnie z PMC przeprowadzała cotygodniowe kontrole z udziałem kierownictwa budowy, służb BHP z ramienia wykonawcy oraz inspektorów nadzoru. Każdorazowo po przeprowadzonej kontroli Grupa LOTOS sporządzała raport i przesyłała do wykonawcy. Jeżeli w protokole zawarte były zadania do wykonania przez wykonawcę, po ich realizacji wykonawca przesyłał zwrotnie wypełniony raport z podjętych działań korygujących.

Przeglądy HSE

Zgodnie z wymaganiami procedur powstałych na potrzeby realizacji Programu 10+ Spółka wspólnie z PMC przeprowadziła cykl przeglądów w obszarze HSE wśród wszystkich głównych wykonawców. Celem tych przeglądów było sprawdzenie wdrożonych działań wśród kontraktorów i ich podwykonawców w oparciu o dokumenty, jakie powstały na potrzeby inwestycji oraz wdrożonych działań na terenach budowy.

Miesięczne spotkania koordynacyjne HSE

W celu nawiązania lepszej współpracy pomiędzy inwestorem, a wykonawcami Grupa LOTOS wspólnie z PMC organizowała spotkania z udziałem personelu zajmującego się monitorowaniem bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. W trakcie tych spotkań wykonawcy przekazywali informacje dotyczące podjętych działań na rzecz poprawy poziomu HSE, podsumowywano miniony miesiąc i wypracowywano kolejne działania, których nadrzędnym zadaniem było podniesienie poziomu bezpieczeństwa.

Phoca PDF

3. tworzenie nowych miejsc pracy w Grupie LOTOS i jej otoczeniu

Nowe instalacje oznaczają także nowe miejsca pracy. Dla pokrycia potrzeb kadrowych związanych z przyszłą eksploatacją instalacji budowanych w ramach Programu 10+ Grupa LOTOS przeprowadziła nabór i szkolenie 120 nowych pracowników, w tym 30 inżynierów. Ponadto przy budowie instalacji Programu 10+ okresowo pracowało na budowie 3.450 pracowników firm trzecich.

4. umożliwianie inwestycji i rozwoju wykonawców, podwykonawców i dostawców

W wyniku zawartych z wykonawcami umów na projektowanie, dostawy i wykonawstwo robót w ramach realizacji Programu 10+ do końca 2009 r. Grupa LOTOS zapłaciła firmom około 4,8 mld zł.

Wartość zakupionych usług - Program 10+ w mld zł do 31.12.2009

Podkreślić należy, że w kraju pozostało 43% wydatków Grupy LOTOS z tytułu wykonanych prac na rzecz Programu 10+ przez firmy trzecie. Z tego około 24%, tj. 0,51 mld zł zarobiły firmy z województwa pomorskiego, natomiast 76%, tj. 1,58 mld zł – pozostałe firmy krajowe.

Wartość zakupionych usług w kraju - Program 10+ w mld zł do 31.12.2009

5. tworzenie pozytywnego wizerunku firmy na rynku lokalnym i międzynarodowym

Realizację poszczególnych przedsięwzięć Programu 10+ koncern prowadzi we współpracy z renomowanymi dostawcami najnowszych i najbardziej efektywnych technologii. Znaleźli się wśród nich światowi liderzy branży tacy jak: Shell, Kellogg, Lurgi, Chevron. Udział w realizacji Programu bierze amerykański koncern Lockheed Martin, który w ramach umowy offsetowej z Rządem RP, związanej z zakupem myśliwców F-16, zaangażowany jest w finansowanie transferu technologii i wspieranie całego Programu. Do realizacji Programu zostały zaangażowane głównie wiodące firmy w branży budownictwa przemysłowego, które posiadają wieloletnie doświadczenie w projektowaniu i budowie kompleksów rafineryjnych i chemicznych na całym świecie: Technip (Włochy), ABB Lummus Global (Niemcy), Lurgi (Niemcy/Polska), Fluor (Holandia/Polska). Jednocześnie znaczący udział, szczególnie jako dostawcy i wykonawcy poszczególnych zadań inwestycyjnych, mają firmy z regionu pomorskiego i przedsiębiorstwa budowlane z całej Polski.

Phoca PDF

6. wzrost bezpieczeństwa energetycznego kraju i dywersyfikacja źródeł zaopatrzenia poprzez zapewnienie ciągłości dostaw nośników energii

Stworzone w gdańskiej rafinerii możliwości przerobu różnych gatunków ropy naftowej, dostęp do własnych złóż oraz bliskie położenie morskich terminali przeładunkowych sprzyjają zwiększeniu bezpieczeństwa energetycznego i dywersyfikacji dostaw surowca.

7. rozwój rynku nieruchomości

Pośrednio realizacja Programu 10+ spowodowała wzrost popytu na wynajem mieszkań na rynku lokalnym, poprzez konieczność ulokowania pracowników zatrudnionych u wykonawców robót, inspektorów i pracowników PMC.

Działania prospołeczne

Działalność dobroczynna i sponsoring Grupy Kapitałowej LOTOS 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. Swoje cele biznesowe Spółka realizuje z uwzględnieniem istotnych celów społecznych. Działalność prospołeczna realizowana jest w dwóch priorytetowych obszarach:

- ochrona środowiska i ekologia: inicjatywy z zakresu ochrony środowiska i ekologii ze szczególnym uwzględnieniem ochrony walorów przyrodniczych Morza Bałtyckiego,
- ludzie i ich otoczenie: wsparcie udzielane instytucjom zdrowia publicznego, działania na rzecz osób niepełnosprawnych, rozwój nauki i edukacji, rozwój kultury fizycznej i edukacji sportowej młodego pokolenia.

Kluczowe programy społeczne zrealizowane w 2009 r.:

Akademia Bezpieczeństwa LOTOS

Program złożony z szeregu działań mających na celu przede wszystkim zapobieganie wypadkom drogowym z udziałem dzieci poprzez działania edukacyjne i propagowanie zasad bezpieczeństwa w ruchu drogowym wśród dzieci i dorosłych. Na działania w 2009 r. składały się następujące elementy:

Phoca PDF

- Program „LOTOS - Bezpieczna droga do szkoły”,
- Konkurs plastyczny „Uwolnić odblaski”,
- Przystąpienie do inicjatywy Komisji Europejskiej „Europejskiej Karty Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego”,
- Udział w Pikniku Motoryzacyjnym i Bezpieczeństwa w Ruchu Drogowym w Sopocie,
- Działania komunikacyjne skierowane do dorosłych.

W 2009 r. Grupa LOTOS przystąpiła do inicjatywy Europejska Karta Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego. Inicjatywa ma charakter społeczny i jej celem jest przekonywanie jak największej liczby podmiotów do podejmowania aktywnych działań na rzecz bezpieczeństwa ruchu drogowego (BRD). Przystąpienie do inicjatywy związane jest z zadeklarowaniem działań w zakresie BRD przez 3 kolejne lata. Grupa LOTOS w swojej deklaracji członkowskiej wskazała kontynuację programu edukacyjno-prewencyjnego „LOTOS – Bezpieczna droga do szkoły”.

Działania w ramach Akademii Bezpieczeństwa LOTOS skierowane są do zewnętrznych grup odbiorców (dzieci, młodzież i dorośli) oraz do wewnątrz Spółki, czyli pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. W mediach zakładowych ukazały się w 2009 r. artykuły z zakresu bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Pracownicy mogli sprawdzić swoją wiedzę z zakresu BRD w specjalnie przygotowanym konkursie ogłoszonym na łamach mediów korporacyjnych. Podobnie w prasie trójmiejskiej ukazały się dodatki propagujące problematykę bezpieczeństwa. Celem podjętych działań było przede wszystkim podniesienie świadomości dorosłych w zakresie bezpiecznych zachowań w ruchu drogowym oraz istotności edukacji najmłodszych.

„LOTOS - Bezpieczna droga do szkoły” to program edukacyjno-prewencyjny realizowany we współpracy z Policją i ekspertami BRD, którego celem jest zapobieganie wypadkom drogowym z udziałem dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Działanie skierowane jest do pierwszoklasistów szkół podstawowych i ma na celu zwrócenie ich uwagi na zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa ruchu drogowego, jak również kształtowanie właściwych zachowań i postaw podczas poruszania się po drodze. Niski poziom bezpieczeństwa, szczególnie wśród pieszych na drogach w Polsce, to ważny problem społeczny. W ramach programu prowadzone są przez policjantów i instruktorów BRD zajęcia, podczas których omawiane są zasady bezpiecznego poruszania się po drogach oraz rozpoznawania odpowiednich miejsc do zabawy. Wszyscy uczestnicy zajęć otrzymują, ufundowane przez koncern, elementy odblaskowe i pakiety edukacyjne BRD.

Program realizowany jest na terenie funkcjonowania wybranych podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LOTOS, tj. w województwie pomorskim oraz powiatach znajdujących się w bezpośrednim oddziaływaniu spółek LOTOS Czechowice i LOTOS Jasło. W województwie pomorskim działania podejmowane są od 2001 r., w Jaśle od 1998 r. i w Czechowicach od 2004 r. W ciągu ostatnich 4 lat Spółka przekazała uczniom ok. 48 tys. odblasków i 25 tys. pakietów BRD.

Phoca PDF

Akademia Bezpieczeństwa LOTOS – rok 2009 w liczbach:

- uczestnicy „LOTOS - Bezpieczna droga do szkoły”: 12.000 dzieci, w tym w woj. pomorskim 8.000, w Jaśle i Czechowicach-Dziedzicach po 2.000,
- uczestnicy konkursu plastycznego „Uwolnić odblaski”: udział 60 szkół,
- uczestnicy Pikniku Motoryzacyjnego i Bezpieczeństwa w Ruchu Drogowym w Sopocie: 5.000 osób.

Program „Dobry Sąsiad”

Program "Dobry Sąsiad" to program społeczny rozpoczęty w 2006 r. i realizowany w bezpośrednim otoczeniu Grupy LOTOS w Gdańsku. U jego podstaw leży problem dobrego współistnienia rafinerii z mieszkańcami dzielnic oraz miejscowości z nią sąsiadujących. Uciążliwości sąsiedztwa rafinerii mieszkańcy upatrują w emitowaniu gazów, co odczuwają w postaci nieprzyjemnych zapachów.

Występujące w dzielnicach objętych programem społeczne patologie, jak również fakt, że należą one do jednych z bardziej ubogich sprawiają, że niewystarczające jest wyjaśnianie specyfiki działania i organizacji zakładu. Samo informowanie o jakościowych cechach instalacji chroniących przed emisją węglowodorów nie przekonuje większości mieszkańców o braku szkodliwości odczuwanych zapachów. Nieuniknione jest angażowanie się Spółki w działania na rzecz społeczności lokalnych mające na celu wyrównywanie, widocznych na tle innych dzielnic miasta, różnic społecznych poprzez wspomaganie działań uwzględniających głównie dobro dzieci.

Celem strategicznym programu „Dobry Sąsiad” jest podwyższenie świadomości istoty ochrony środowiska i działań proekologicznych poprzez wspomaganie edukacji dzieci. Tak sformułowany cel świadczy o zainteresowaniu Spółki problemami związanymi z ochroną środowiska, ekologii i potwierdza jej zaangażowanie w ideę zrównoważonego rozwoju oraz chęć, by za pośrednictwem dzieci proekologiczne komunikaty docierały do dorosłych.

Realizując cele programu, Grupa LOTOS była w 2009 r. inicjatorem projektu edukacyjnego „Wyspa Sobieszewska a Obszar Natura 2000. Ochrona ptaków i ich siedlisk”. Projekt zrealizowany został wspólnie ze Stacją Ornitologiczną Muzeum i Instytutem Zoologii Polskiej Akademii Nauk. Zakładał przeprowadzenie w siedzibie Stacji Ornitologicznej MiIZ PAN 15 wykładów zakończonych konkursem dla dzieci i młodzieży ze szkół, objętych programem „Dobry Sąsiad”. Celem projektu było zainteresowanie młodego pokolenia ekologią oraz ochroną przyrody,

Phoca PDF

propagowanie Europejskiej Sieci Ekologicznej Natura 2000, ze szczególnym uwzględnieniem roli, jaką odgrywają dla zachowania światowej bioróżnorodności tereny chronione na Wyspie Sobieszewskiej. W ramach projektu przeprowadzono wykłady, w których wzięło udział 349 uczniów z 13 szkół oraz konkurs wiedzy zdobytej podczas wykładów. W konkursie wzięli udział przedstawiciele 12 szkół.

Projekty proekologiczne

Zgodnie z założeniami strategii społecznej odpowiedzialności Grupa LOTOS wspiera ekologię, czyli szeroko rozumiane działania związane ze strukturą i funkcjonowaniem przyrody. W ramach działań proekologicznych Spółka prowadzi i wspiera inicjatywy mające na celu m.in. podwyższanie świadomości istoty ochrony środowiska i działań ekologicznych poprzez wspomaganie procesu edukacji dzieci i młodzieży. Wśród powyższych aktywności można wymienić m.in. organizację i współfinansowanie konkursów i wydarzeń o tematyce proekologicznej, adresowanych przede wszystkim do najbliższego otoczenia Spółki.

Ochrona bioróżnorodności Bałtyku

W 2009 r. Grupa LOTOS podjęła współpracę na rzecz ochrony bioróżnorodności Morza Bałtyckiego z Fundacją Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego oraz Stacją Morską Instytutu Oceanografii Uniwersytetu Gdańskiego na Helu. Działania mają pomóc w zahamowaniu procesu wymierania najbardziej zagrożonych gatunków morza, przede wszystkim morświna, zwanego bałtyckim delfinem. Współpraca, poza działaniami chroniącymi zagrożone gatunki, to też działania edukacyjne i propagowanie wiedzy na temat różnorodności biologicznej Bałtyku i informacji o sposobach ochrony gatunków zagrożonych. Spółka przekazała środki na zakup aparatury wspomagającej ochronę morświnów przed przyłowem. Działania realizowane są w Zatoce Puckiej w ramach projektu „Czynna ochrona morświnów przed przyłowem". Morświn jest jedynym waleniem stale zasiedlającym Morze Bałtyckie. Naukowe analizy pokazują, że zwierzęta te giną szybciej niż udaje im się odtworzyć swoje zasoby. W ramach wspólnych działań na rzecz ochrony zasobów naturalnych Morza Bałtyckiego Spółka zaangażowała się w 2009 r. w organizację Dnia Morświna, którego celem było przybliżenie społeczeństwu wiedzy na temat życia i ochrony bałtyckiego morświna. To ważne, gdyż wiele w tym zakresie zależy od edukacji polskich rybaków. Współpraca firmy z partnerami zaowocowała realizacją projektu „Poznajmy i chrońmy bioróżnorodność Morza Bałtyckiego", który miał na celu upowszechnianie wiedzy na temat ochrony zasobów naturalnych i problematyki żyjących w tym akwenie ssaków morskich. W ramach wspólnych działań zorganizowano m. in. szkolenia dla nauczycieli biologii, wycieczki edukacyjne dla dzieci z okolic rafinerii. Inicjowane były też artykuły tematyczne w regionalnej prasie.

Z uwagi na pierwszy rok tak aktywnych działań prospołecznych Grupy LOTOS na rzecz ochrony bioróżnorodności Bałtyku, jako podstawowy miernik efektywności projektu, przyjęto pomiar frekwencji, czyli skali zainteresowania społecznego. Szczególnie dotyczy to działań o charakterze poznawczym i edukacyjnym, wpływających na zmianę świadomości i nastawienia do zidentyfikowanych w środowisku problemów.

Phoca PDF

Z analiz wynika, że działania cieszą się zainteresowaniem zarówno ze strony mieszkańców Pomorza, jak i turystów.

Projekt „Poznajmy i chrońmy bioróżnorodność Morza Bałtyckiego" w liczbach:

- 14.000 osób odwiedziło w ciągu drugiego półrocza 2009 r. punkty, poprzez które prowadzona jest kampania informacyjna,
- 20.000 egz. rozdystrybuowanych materiałów informacyjno-edukacyjnych,
- 100 kopii przygotowanego filmu edukacyjnego,
- 1.400 odwiedzin w ciągu pół roku strony internetowej www.morswin.pl,
- 70 przeszkolonych nauczycieli biologii ze szkół gimnazjalnych na Pomorzu,
- 53 uczestników konkursu dla gimnazjalistów zorganizowanego w marcu 2010 r.,
- 60 dzieci z domów dziecka i rodzin dysfunkcyjnych znajdujących się pod opieką organizacji pozarządowych z najbliższego otoczenia koncernu wzięło udział w wycieczkach edukacyjnych na Hel.

Dzień Ziemi i Międzynarodowy Dzień Sprzątania Bałtyku

Koncern zaangażował się w 2009 r. w organizację obchodów Dnia Ziemi w Gdańsku. Ideą tego cyklicznego wydarzenia jest promowanie ekologicznych postaw w społeczeństwie. Spółka współorganizowała również akcję w ramach Międzynarodowego Dnia Sprzątania Bałtyku. Inicjatorem projektu jest Fundacja Nasza Ziemia. Ustanowienie tego Dnia ma zachęcić kraje nadbałtyckie oraz wszystkie polskie gminy leżące nad Bałtykiem do organizowania działań na rzecz czystości morza. W ramach organizacji Dnia w Gdańsku powstało trójmiejskie partnerstwo, które utworzyli: Urząd Miejski w Gdańsku, Grupa LOTOS, Państwowa Straż Pożarna, MOSiR, Urząd Morski w Gdyni oraz Fundacja Nasza Ziemia.
Akcja miała na celu uprzątnięcie plaż, brzegów i dna morskiego, ale przede wszystkim rozbudzenie odpowiedzialności społeczeństwa za Bałtyk. Do akcji czyszczenia dna morskiego włączyli się pracownicy Spółki, płetwonurkowie LOTOS Straż. Grupa LOTOS z myślą o najmłodszych uczestnikach przygotowała specjalny interaktywny program edukacyjny z nagrodami, dotyczący Morza Bałtyckiego i ochrony jego środowiska i bioróżnorodności.

Konkurs „Bogactwo energetyczne natury"

Phoca PDF

W ramach współpracy z Fundacją Poszanowania Energii Grupa LOTOS zaangażowała się w 2009 r. w organizację II edycji konkursu „Bogactwo energetyczne natury”. Konkurs skierowany był do szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a jego celem było aktywizowanie środowisk lokalnych wokół tematu odnawialnych źródeł energii. Konkursowi towarzyszyły liczne seminaria, wizyty studyjne i spotkania z ekspertami. W rozgrywkach konkursowych wzięło udział 1.480 uczniów z całego województwa.

Edukacja sportowa

Najważniejszym celem realizowanych przez Grupę LOTOS projektów sportowo-społecznych jest edukacja młodzieży poprzez sport. Wszystkie projekty tzw. małego sportu mają na celu zachęcenie młodzieży do jego czynnego uprawiania. Ma to w konsekwencji wyłonić z grona uczestników programów sportowców, którzy będą rozwijać talenty w profesjonalnie zarządzanych klubach i związkach sportowych. Największym tego typu programem edukacji sportowej w Polsce oraz w Europie Środkowo-Wschodniej jest "LOTOS Cup - Szukamy Następców Mistrza" w ramach Narodowego Programu Rozwoju Skoków Narciarskich, który Grupa LOTOS organizuje wraz z Polskim Związkiem Narciarskim.

Narodowy Program Rozwoju Skoków Narciarskich

Program „Szukamy następców Mistrza” w ramach Narodowego Programu Rozwoju Skoków Narciarskich powstał w 2004 r. W kolejnych sezonach odniósł on wielki sukces organizacyjny, sportowy i medialny, stając się jednym z głównych polskich programów sportowo-społecznych. Głównymi ideami programu są: promocja na niespotykaną dotychczas skalę skoków narciarskich w wydaniu dziecięcym i młodzieżowym oraz szukanie największych talentów wśród skoczków.

Podstawowym założeniem programu było uruchomienie systemu aktywnego wsparcia młodzieży trenującej w klubach prowadzących młodzieżowe sekcje skoków narciarskich. W latach 2004-2009 najzdolniejszym, młodym skoczkom z dziewiętnastu klubów całej Polski ufundowano 185 kompletów nart z wiązaniami, 161 kombinezonów, 100 kasków i 150 par butów skokowych. Poprzez przekazanie łącznie 596 szt. profesjonalnego sprzętu sportowego, program dał możliwość pełnego szkolenia najmłodszych grup wiekowych. W ten sposób Grupa LOTOS uruchomiła największy, społeczny program wsparcia uzdolnionych skoczków narciarskich z polskich klubów sportowych. Dodatkowo, 60 skoczków w kategoriach młodzików i juniorów młodszych, którzy zajęli pierwszych sześć miejsc w klasyfikacji generalnej zawodów LOTOS Cup w sezonach 2004-2009 otrzymało roczne stypendia sportowe.

Phoca PDF

W poszczególnych czterdziestu zawodach młodzieżowych LOTOS Cup w 2005-2009 rozgrywanych w formule Pucharu Świata na skoczniach w Szczyrku, Wiśle, Zagórzu i Zakopanem rywalizowało ponad 150 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 (2007 r.) i w ten sposób jedno z głównych założeń programu stało się faktem. W sezonie 2009, aż 9 z 20 skoczków trenujących w kadrach A i B Polskiego Związku Narciarskiego, jest byłymi lub obecnymi stypendystami programu „Szukamy następców Mistrza".

Sponsoring sportu

Zaangażowanie Grupy LOTOS w sponsorowanie sportu charakteryzuje się strategicznym i długofalowym podejściem. Konsekwentne działania przynoszą wymierne korzyści dla poszczególnych segmentów handlowych, jak również wspomagają komunikację pożądanych cech marki LOTOS. Aktywność Grupy LOTOS koncentruje się na sportach motorowych, koszykówce oraz sportach zimowych: skokach i biegach narciarskich.

koszykówka

Od ponad 10 lat Grupa LOTOS jest sponsorem tytularnym zespołu kobiecej koszykówki LOTOS Gdynia, który jest 10-krotnym Mistrzem Polski, 3-krotnym zdobywcą Pucharu Polski, zdobywcą Super Pucharu Polski, klubowym wicemistrzem Ligi Światowej, wicemistrzem Europy w latach 2002 i 2004, obecnym w Eurolidze od 1998 r.

narciarstwo

Od 5 lat koncern jest Generalnym Sponsorem Polskiego Narciarstwa. W ramach współpracy z PZN Spółka wspiera skoczków narciarskich będących w kadrze A i młodzieżowej, zawodników i zawodniczki kadry A i młodzieżowej w biegach narciarskich oraz kadrę kombinacji norweskiej. Grupa LOTOS wspiera tak utytułowanych sportowców jak: Justyna Kowalczyk, dwukrotna mistrzyni świata i triumfatorka Pucharu Świata 2009 i Adam Małysz, medalista olimpijski, czterokrotny indywidualny mistrz świata, czterokrotny zdobywca Pucharu Świata, trzykrotny tryumfator Letniego Grand Prix.

sporty motorowe

Od 5 lat koncern jest tytularnym sponsorem zespołu żużlowego LOTOS Wybrzeże Gdańsk. Konsekwencją prowadzonej działalności jest

Phoca PDF

zaangażowanie w sporty motorowe. Rok 2009 to oprócz organizowanego przez Grupę LOTOS corocznie Rajdu LOTOS Baltic Cup, również cykl wyścigów samochodowych KIA LOTOS Cup i Cee´d LOTOS Cup, którego sponsorem tytularnym jest LOTOS Oil. Puchar ma rangę Mistrzostw Polski, jest organizowany przy współudziale Polskiego Związku Motorowego i stanowi najliczniejsza klasę wyścigową w Polsce.

Wszystkie wymienione dyscypliny, przedsięwzięcia oraz kluby sportowe reprezentują najwyższy poziom sportowo-organizacyjny.
Szerzej działania prospołeczne Spółki zaprezentowane zostały w portalu internetowym Grupy LOTOS.

Phoca PDF