

Dojrzałość organizacyjna

W Grupie LOTOS corocznie dokonywana jest ocena dojrzałości organizacyjnej Spółki realizowana przez Biuro Audytu Wewnętrznego.

Dojrzałość organizacyjna przedsiębiorstwa rozumiana jest jako osiągnięty przez daną organizację poziom profesjonalizacji kluczowych rozwiązań organizacyjnych, procesów i podejmowanych działań, a także ich zgodności z najlepszymi praktykami w obszarze funkcjonowania organizacji i zarządzania nią, które stanowią czynnik wpływający na możliwość odnoszenia sukcesów w zakresie ochrony i budowania wartości dla interesariuszy.

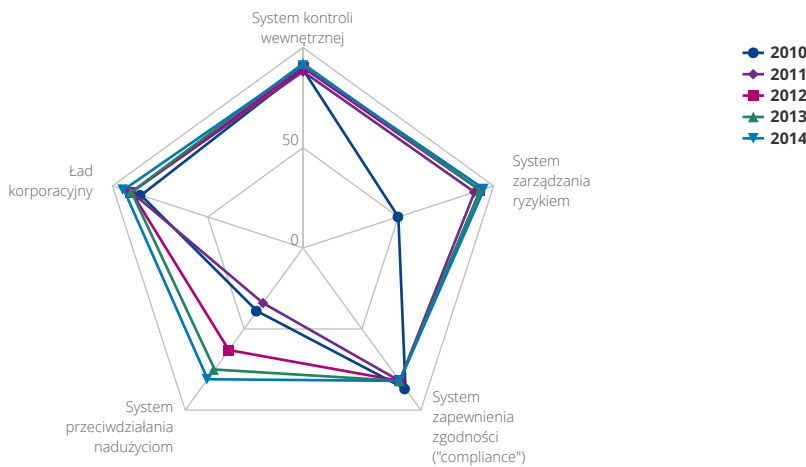
Dojrzałość organizacyjną przedsiębiorstwa kształtują systemy i tworzące je rozwiązania szczegółowe, które mają istotny wpływ na proces tworzenia wartości dla interesariuszy, są ważne w kontekście ochrony wartości przedsiębiorstwa oraz mają duże znaczenie dla niezakłóconego, zgodnego z wymogami prawa, prowadzenia bieżącej działalności.

Kryteria te w największym stopniu spełniają następujące systemy funkcjonujące w Grupie LOTOS:

- system kontroli wewnętrznej,
- system zarządzania ryzykiem,
- system zgodności (compliance),
- system przeciwdziałania nadużyciom,
- ład korporacyjny.

W wyniku przeprowadzonej oceny dojrzałości organizacyjnej za 2014 r. sformułowano opinię dotyczącą funkcjonowania zarówno każdego z systemów osobno, jak i kompleksową dla całej Spółki.

Wyniki oceny dojrzałości organizacyjnej przeprowadzonej w Grupie LOTOS w latach 2010 - 2014



Uzyskana **całościowa ocena dojrzałości organizacyjnej Spółki** wskazuje, że Grupa LOTOS jest organizacją ukierunkowaną na profesjonalizację podejmowanych działań oraz przyjmowanie rozwiązań stanowiących dobre praktyki w zakresie funkcjonowania organizacji i zarządzania nią. Podejmujemy wysiłki ukierunkowane na ochronę wartości przedsiębiorstwa, co przejawia się znacznym rozbudowaniem rozwiązań składających się na system kontroli wewnętrznej i ład korporacyjny oraz wdrożeniem Systemu przeciwdziałania nadużyciom. Kładziemy również nacisk na zapewnienie funkcjonowania w sposób niezakłócony i zgodny z prawem. Wszystko to przejawia się w obecnym poziomie rozwoju i złożoności wskazanych systemów.

Ocena dojrzałości organizacyjnej Grupy LOTOS sformułowana dla poszczególnych systemów

System kontroli wewnętrznej

Ustanowiliśmy najważniejsze kluczowe rozwiązania organizacyjno-procesowe składające się na ramy systemu kontroli wewnętrznej. Zdefiniowane i funkcjonujące procesy cechuje duży poziom dojrzałości, który przejawia się zaprojektowaniem mechanizmów kontrolnych w sposób adekwatny do celów procesu. Kluczowe rozwiązania kontrolne zostały ustanowione w sposób formalny, zaprojektowano ich funkcjonowanie w ramach wdrożonych w Spółce regulacji wewnętrznych. Przyjęte rozwiązania kontrolne funkcjonują sprawnie i ukierunkowane są na zabezpieczenie wartości i zapewnienie uporządkowanego i efektywnego prowadzenia działalności.

System zarządzania

Ustanowiliśmy kluczowe rozwiązania ważne dla prawidłowego funkcjonowania systemu, które stanowią ważny czynnik dla zapewnienia realizacji jego podstawowego celu, jakim jest wspieranie procesu zarządzania Spółką i kreowania wartości dodanej. Dla poprawnego funkcjonowania systemu zakomunikowaliśmy Politykę Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym, wyznaczyliśmy uczestników procesu zarządzania ryzykiem, w tym Właścicieli ryzyk, Koordynatora i Komitet Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym.

ryzykiem	Szczegóły rozwiązań określiła procedura wskazująca na sposób funkcjonowania i podejmowania działań w ramach systemu zarządzania ryzykiem. Ponadto w II połowie 2014 r. rozpoczęliśmy warsztaty, mające na celu zidentyfikowanie ryzyk operacyjnych dla poszczególnych procesów formalnie określonych w organizacji.
System zapewnienia zgodności (compliance)	Podejmujemy działania skierowane na zapewnienie zgodności realizowanej przez nas działalności oraz ustanowionych regulacji wewnętrznych z przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Dbamy również o zapewnienie zgodności faktycznie podejmowanych działań z wymaganiami określonymi w regulacjach wewnętrznych.
System przeciwdziałania nadużyciom	W 2014 r. kontynuowaliśmy systemowe podejście polegające na kompleksowych i uporządkowanych działaniach w zakresie zarządzania ryzykiem nadużyć oraz kreowaniu etycznej kultury organizacji. Funkcjonują rozwiązania ograniczające możliwość występowania nadużyć zarówno o charakterze zewnętrznym, jak i wewnętrznym. Doskonaliśmy wiedzę dotyczącą tematyki nadużyć związanych z naszą działalnością oraz rozwijamy systemowe podejście w zakresie identyfikacji i monitorowania rozwiązań i mechanizmów służących zapobieganiu i wykrywaniu nadużyć. Sukcesywnie budujemy kulturę etyczną poprzez ciągłe i systematyczne podnoszenie świadomości oczekiwanych postaw, co w pełni wspiera i wpływa na rozwój systemu przeciwdziałania nadużyciom.
Ład korporacyjny	Ustanowiliśmy większość kluczowych rozwiązań zarówno dotyczących relacji pomiędzy organami Spółki, jak i o charakterze wewnętrznym (związanych z podejściem do zarządzania organizacją i jej zasobami), które odpowiadają formułowanym w tym zakresie standardom i stosowanym w praktyce dobrym praktykom. Rozwiązania przyjęte w zakresie funkcjonowania organów Spółki i ich wzajemnych relacji odpowiadają co do zasady wymogom zdefiniowanym w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW.

Stosunkowo wysoka ocena uzyskana przez Grupę LOTOS została osiągnięta w znacznym stopniu dzięki wysiłkom poczynionym w poprzednich latach oraz w 2014 r. w celu zabezpieczenia wartości i funkcjonowania przedsiębiorstwa, których wyrazem jest sprawnie działający system kontroli wewnętrznej oraz rozwiązania tworzące ład korporacyjny i służące zapewnieniu zgodności.

ZOBACZ TAKŻE:

Cele kluczowe

Cele biznesowe osiągamy z poszanowaniem idei społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju poprzez jak najlepsze wykorzystywanie naszych zasobów i kompetencji na rzecz wytwarzania wartości ekonomicznych i społecznych z korzyścią dla firmy i jej otoczenia.

Przejdź do strony » <http://raportroczny.lotos.pl/pl/strategia-i-model-dzialania/cele-kluczowe>