

Wyniki i perspektywy > Zrównoważony rozwój > Odpowiedzialny pracodawca

Odpowiedzialny pracodawca

 Dane podlegały weryfikacji > Zobacz pełen tekst Niezależnego Raportu Atestującego

Zgodnie z przyjętymi na rok 2014 celami strategii społecznej odpowiedzialności kontynuowaliśmy działania zmierzające do zapewnienia odpowiedniej liczby wysokokwalifikowanych pracowników niezbędnych dla skutecznej realizacji strategii biznesowej oraz doskonalenia kultury organizacyjnej w oparciu o przyjęte wartości.

WYPOWIEDŹ

Udoskonalenie kultury organizacyjnej w oparciu o przyjęte wartości to jeden z celów naszej strategii społecznej odpowiedzialności w latach 2012-2015. W znaczącym stopniu jego realizację opieramy na wnioskach i ocenach przedstawianych przez samych pracowników. Ich cennym źródłem były m.in. wyniki przeprowadzonego w latach 2013-2014 w Grupie Kapitałowej LOTOS badania zaangażowania i satysfakcji pracowników.

Iwona Stankiewicz-Dąbek

Kierownik Zespołu ds. Procesów HR w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi Grupy LOTOS



Celem badania zrealizowanego zgodnie z metodyką firmy Aon Hewitt było poznanie opinii i postaw pracowników oraz monitorowanie ich satysfakcji i zaangażowania, aby stworzyć w firmie środowisko pracy sprzyjające osiągnięciu celów biznesowych.

Wyniki badania pozwoliły dokonać oceny mocnych i słabych stron organizacji oraz przygotować „Plany działań doskonalących” dla każdej ze spółek grupy kapitałowej, prowadzące do wzrostu efektywności pracowników w dłuższej perspektywie. Przeprowadzenie badania oraz opracowanie i wdrożenie „Planów działań doskonalących” to element procesu świadomego budowania organizacji opartej na nowoczesnych praktykach zarządzania i osiągniętej przewadze konkurencyjną dzięki właściwemu wykorzystaniu potencjału zaangażowania pracowników. Realizacja Planów przebiega według wypracowanych wspólnie z pracownikami i kadrą kierowniczą zasad.

Ponieważ uzyskane w toku badania wyniki wskaźnika zaangażowania pracowników były wysokie (średnio 65%), tj. charakterystyczne dla grona najlepszych pracodawców, nasze obecne działania koncentrują się na poprawie komunikacji w zespołach i realizacji punktowych działań związanych, np. z usprawnianiem procesów czy doskonaleniem umiejętności kierowniczych.

Działania podjęte w 2014 r. dla osiągnięcia zakładanych celów:

Portal HR - Po raz pierwszy przeprowadziliśmy w Grupie LOTOS proces planowania zatrudnienia z wykorzystaniem wyłącznie wniosków elektronicznych w nowo przygotowanym portalu samoobsługi pracowniczej i menedżerskiej (system SAP HCM). Narzędzie to umożliwia wnioskującym o zatrudnienie monitorowanie ścieżki rozpatrywania wniosku, a akceptującym dostęp do wszystkich dokumentów i bieżące kontrolowanie zgłaszanych potrzeb kadrowych. W Portalu HR przygotowujemy jest również m.in. proces oceny pracowniczej połączony z procesem planowania szkoleń.

Serwis www.kariera.lotos.pl - Z myślą o kandydatach do pracy doskonaliliśmy naszą profesjonalną stronę internetową – www.kariera.lotos.pl, która dostarcza wyczerpujących informacji m.in. na temat Grupy LOTOS jako pracodawcy, przebiegu procesu rekrutacji, możliwości odbywania praktyk i staży, współpracy z uczelniami i szkołami, sposobu aplikowania do pracy i na praktyki. Wychodząc naprzeciw potrzebom odbiorców wprowadziliśmy nowoczesne i przyjazne formy komunikacji z kandydatami do pracy, jak np. nowoczesna prezentacja video, która przygotowuje do złożenia aplikacji o pracę, czy film „LOTOS – dynamiczni ludzie. APARATOWY” przybliżający specyfikę pracy na najczęściej obsadzonym

stanowisku.

Media społecznościowe - W ramach działań mających na celu budowanie marki Grupy LOTOS jako pożądanego pracodawcy, przygotowaliśmy profesjonalny profil Grupy LOTOS w portalu społecznościowym LinkedIn. Oprócz działania wizerunkowego, portal dostarcza informacji o prowadzonych specjalistycznych projektach rekrutacyjnych oraz stanowi wsparcie w poszukiwaniu pracowników posiadających wiedzę ekspercką do realizacji celów biznesowych. Ponadto w celu budowania pozytywnego wizerunku przyszłego pracodawcy wśród studentów trójmiejskich uczelni, którzy za kilka lat będą aktywni na rynku pracy, podjęliśmy współpracę z największą światową organizacją studencką AIESEC (m.in. poprzez uczestnictwo w konferencji Aim.Act.Achieve). Powołano też studenckiego Ambasadora LOTOSU promującego wartości naszej firmy oraz pełniącego rolę łącznika ze studentami - funpage na Facebooku – „Wystartuj z LOTOSEM”.

E-rekrutacja - W celu zatrudniania osób o wymaganych kwalifikacjach stale podnosimy standardy rekrutacji. W 2014 r. rozwiliśmy wdrożony w 2012 r. system e-rekrutacji, który zwiększył obiektywizm i efektywność procesów rekrutacyjnych w Grupie Kapitałowej LOTOS. Opracowaliśmy „Standardy przeprowadzania procesu rekrutacji i selekcji w Grupie Kapitałowej LOTOS” - przewodniki dla kadry kierowniczej i osób prowadzących rekrutację oraz Mapę Procesu Doboru Kadr, ponadto wdrożyliśmy Kodeks Dobrych Praktyk w Rekrutacji związany z uczestnictwem w Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji. Dzięki tym działaniom Grupa LOTOS otrzymała cenyony przez kandydatów certyfikat „Strefa przyjaznej rekrutacji”.

Wsparcie na starcie - Doskonalenie programu adaptacyjnego. W drodze konkursu przeprowadzonego wśród pracowników wybraliśmy nową nazwę dla programu – „Wsparcie na starcie”, unowocześniliśmy formułę i wizualizację programu szkoleniowego dla nowych pracowników. Kontynuowaliśmy działania zmierzające do jak najszybszego uzupełniania niepożądanego wakatów oraz zwiększenia efektywności procesu adaptacji. Zmodyfikowaliśmy zakres programu szkolenia adaptacyjnego o zagadnienia dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu i Kodeksu etyki. Wdrożyliśmy Program adaptacyjny dla pracowników nowo zatrudnionych w kolejnych spółkach: LOTOS Paliwa, LOTOS-Air BP i LOTOS Ochrona.

W ramach programu adaptacyjnego Wsparcie na starcie z powodzeniem uczestniczyli pracownicy 50+. Mieli oni możliwość przekazania swojego doświadczenia i cennej wiedzy podczas pełnienia roli Opiekuna nowo zatrudnianych pracowników czy prelegenta/trenera podczas szkoleń wewnętrznych. Działania zmierzające do aktywizacji pracowników 50+ są zgodne z naszą strategią społecznej odpowiedzialności. Wzmacniamy kulturę dzielenia się wiedzą i korzystania z eksperckiej wiedzy pracowników 50+, angażując ich w proces rozwoju współpracowników. Miernik strategiczny, wskazujący poziom wykorzystania potencjału pracowników 50+, wzrósł w 2014 r. do 4,6% wobec 4% w 2012 r.

Doskonalenie polityki personalnej - W celu utrzymania w organizacji najbardziej wartościowych pracowników systemowo analizujemy przyczyny odejść pracowników, eliminując te spośród nich, na które mamy wpływ. W ramach doskonalenia systemu motywacyjnego przeprowadziliśmy w 2014 r. mapowanie stanowisk pracy występujących w Grupie LOTOS. Poszczególnym stanowiskom przyporządkowane zostały uniwersalne poziomy zaszeregowania, które w przyszłości pozwolą na porównanie stawek wynagrodzeń oferowanych przez naszą firmę do poziomu wynagrodzeń w Polsce, dzięki dostępowi do największej w kraju bazy wynagrodzeń Hay Group, jednego ze światowych liderów w zakresie doradztwa personalnego.

Podnoszenie kwalifikacji - Kontynuowaliśmy działania zapewniające systematyczny rozwój pracowników w zakresie wiedzy specjalistycznej. Nabywanie bądź poszerzanie wiedzy merytorycznej i podnoszenie kwalifikacji na zajmowanym stanowisku pracy odbywało się według Planu szkoleń pracowników na 2014 r., który przygotowany został w oparciu o zadania i cele rozwojowe pracowników uzgodnione podczas ostatniej oceny okresowej oraz analizę wyników niedawnego badania satysfakcji i zaangażowania pracowników. Szkolenia specjalistyczne oraz koszty nauki na studiach podyplomowych finansowane były przez pracodawcę w 100%, ponadto finansowano w 50% koszty nauki pracowników w szkołach wyższych, w ramach uzupełniania wykształcenia oraz w 50% nauk języków obcych, których znajomość wskazana jest na stanowiskach pracy. Średnio na jednego pracownika przypadło 3,5 dnia szkoleniowego (28 godzin) rocznie, nakłady na jedną osobę kształtowały się na poziomie ok. 1 600 zł, a współczynnik funduszy na szkolenia do wynagrodzeń pracowników wyniósł 1,7%.

Jako firma odpowiedzialna społecznie przywiązujemy szczególną wagę do przestrzegania praw człowieka, dlatego problematyka ta jest często omawiana w trakcie zajęć przeznaczonych dla nowo zatrudnianych pracowników, a także w podczas okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy. W 2014 r. Grupa LOTOS przeznaczyła 473 godziny na szkolenie pracowników na temat polityk i procedur regulujących kwestie przestrzegania praw człowieka w zakresie prowadzonej działalności, szkoląc 15,5% pracowników. Grupa Kapitałowa LOTOS przeznaczyła łącznie 1 964 godziny na szkolenie pracowników na temat praw człowieka, szkoląc 18,5% ogółu pracowników (dane bez spółek zależnych LOTOS Petrobaltic). W zajęciach uwzględniających problematykę praw człowieka uczestniczyło w 2014 r. 85% pracowników LOTOS Ochrona, spółki odpowiedzialnej w naszej grupie kapitałowej za realizację zadań z zakresu ochrony osób i mienia zatrudnionych.

Średnia liczba godzin szkoleniowych rocznie na osobę według kategorii zatrudnienia w Grupie LOTOS

Kategoria zatrudnienia	2012 r.	2013 r.	2014 r.
Kierownictwo wyższego szczebla	41,9	43	44
Kierownictwo niższego szczebla	42,8	43,7	48
Administracja	25,8	25,4	30
Produkcja	17,7	12,1	19,3

Średnia liczba godzin szkoleniowych w Grupie LOTOS według płci

Płeć	Rok	Liczba zatrudnionych	Liczba godzin szkoleń	Średnia liczba godzin szkoleń
Kobiety	2012	417	11 096	26,6
Mężczyźni	2012	932	21 936	23,5
Kobiety	2013	416	12 039	28,9
Mężczyźni	2013	929	17 811	19,2

28,8

Kobiety	2014	420	12 084	
Mężczyźni	2014	930	25 300	27,2 

Akademia LOTOS - wewnętrzny system szkoleniowo-rozwojowy, dzięki któremu podnosimy kompetencje pracowników, rozwijamy talenty, upowszechniamy wiedzę ekspercką oraz budujemy kulturę sprzyjającą wzrostowi satysfakcji i zaangażowania pracowników. Podczas szkoleń przygotowanych w ramach Kalendarza szkoleń Akademii LOTOS rozwijaliśmy m.in. umiejętności interpersonalne, komunikacyjne, negocjacyjne, zarządcze, informatyczne i językowe pracowników.

- Działania szkoleniowo-rozwojowe w ramach Akademii LOTOS koncentrowały się na realizacji indywidualnych planów rozwojowych uczestników **Programu Sukcesji Grupy Kapitałowej LOTOS**. Przygotowanie Sukcesorów gwarantuje realizację strategii biznesowej Grupy Kapitałowej LOTOS, m.in. poprzez zapewnienie ciągłości zarządzania na kluczowych stanowiskach, jasne określanie ścieżek awansu, zmniejszenie ryzyka doboru nieodpowiedniego kandydata do awansu. W 2014 r. koordynowaliśmy proces wyboru form i metod rozwoju Sukcesorów zgodnie z przyznanymi voucherami rozwojowymi. Ponadto monitorowano i aktualizowano indywidualne plany rozwojowe Sukcesorów. Udzielano wsparcia Opiekunom w pracy coachingowej z Sukcesorem oraz prezentowano na łamach gazety pracowników sylwetki uczestników Programu Sukcesji, ich postawy wobec rozwoju osobistego i podległych pracowników, motywację, pasję i zaangażowanie – propagowano tym samym dobre wzorce oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej wśród pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS.
- W 2014 r. rozpoczęliśmy II edycję **Programu Mistrz**. Program ma na celu ujednoczenie standardów doboru, a następnie profesjonalne przygotowanie i szkolenie kandydatów na stanowiska mistrzów w zakładach produkcyjnych. Przeprowadziliśmy warsztaty z kierownikami zakładów produkcyjnych oraz mistrzami w celu wypracowania wzorca kompetencji dla stanowiska mistrza, w oparciu o który kierownicy wytypowali kandydatów do badań Development Center stanowiących pierwszy – selekcyjny etap działań realizowanych w ramach Programu. Realizowana obecnie druga, udoskonalona edycja Programu MISTRZ:
 - umożliwiała ocenę potencjału pracowników i przygotowuje osoby o największym potencjale do objęcia stanowiska mistrza,
 - przyczynia się do wypracowania i doskonalenia standardów rekrutacji i szkolenia przyszłych mistrzów,
 - jest doskonałym elementem podwyższania motywacji pracowników,
 - pełni rolę integracyjną uczestników pracujących na różnych wydziałach produkcyjnych.
- Koordynowaliśmy realizację II edycji programu rozwojowego **Akademia Menadżera w LOTOS Kolej**. Program wspiera kierownictwo spółki w identyfikacji potencjału zatrudnionych osób, motywuje pracowników do rozwoju kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, pozytywnie wpływa na zwiększenie efektywności pracowników oraz pomaga w przygotowaniu ich do podejmowania kluczowych funkcji.
- W LOTOS Ochrona realizowaliśmy program rozwojowy **Przełożony Liderem Zespołu**. Jego celem jest rozwinięcie kompetencji miękkich w zarządzaniu zróżnicowanym zespołem pracowników, poznanie skutecznych technik kierowania, pozwalających na przezwyciężenie problemów w pracy grupowej, w tym trudności w motywowaniu, egzekwowaniu, budowaniu lub utrzymaniu autorytetu przywódcy.

Dobra praktyka

Naszą politykę szkoleniową wyróżniają działania rozwojowe prowadzone długofalowo i konsekwentnie. W 2014 r. obchodziliśmy dziesięciolecie Akademii LOTOS, projektu szkoleniowo-rozwojowego, którego celem jest tworzenie partnerskiego zespołu oraz budowanie Grupy Kapitałowej LOTOS, jako nowoczesnej, sprawnej oraz konkurencyjnej organizacji. Akademia LOTOS zapewnia wszechstronne rozwijanie kompetencji pracowników, identyfikowanie i rozwój talentów, rozpowszechnianie wiedzy eksperckiej oraz budowanie kultury sprzyjającej wzrostowi poziomu satysfakcji i zaangażowania pracowników.

Akademia LOTOS jest cenionym w świecie nauki i biznesu systemem kompleksowego rozwoju pracowników. Cechuje ją m.in. dostępność, tj. szkolenia przeznaczone są dla wszystkich pracowników grupy kapitałowej, którzy mogą zgłosić chęć udziału w nich (*Kalendarz szkoleń*). Ponadto rozwój pracowników odbywa się w sposób ciągły i spójny, tzn. jest powiązany z systemem okresowych ocen pracownika (SOOP), ścieżkami kariery, programami rozwojowymi dla poszczególnych grup zawodowych i planami sukcesji. Jednocześnie, nasze perspektywiczne programy cechuje elastyczność, która pozwala reagować na zmiany w otoczeniu biznesowym firmy oraz na nowe potrzeby związane z kwalifikacjami pracowników.

Nasze programy szkoleniowo-rozwojowe konsultujemy z wybitnymi autorytetami, zasiadającymi w Radzie Naukowej Akademii LOTOS. Do grona tego należą: prof. Jerzy Hausner, prof. Witold Orłowski, prof. Janusz Rachoń, dr Mirosław Gronicki, prof. Wojciech Rybowski, dr Jan Szomburg i prof. Edmund Wittbrodt.

Z okazji jubileuszu Akademii LOTOS w 2014 r. Zarządowi Grupy LOTOS, Radzie Naukowej Akademii oraz kadrze kierowniczej grupy kapitałowej zaprezentowano podsumowanie 10 lat działalności szkoleniowo-rozwojowej. Jubileusz był okazją do przedstawienia zmian zarówno w procesie szkoleniowo-rozwojowym, jak i roli HR w organizacji. Uczestnicy spotkania wysłuchali jubileuszowego wykładu członka Rady Naukowej Akademii LOTOS prof. dr hab. Jerzego Hausnera „Od czego zależy wartość firmy”.

Ocena okresowa pracowników - W 2014 r. wdrożyliśmy w Grupie Kapitałowej LOTOS jednolity dla większości spółek, nowy model Systemu Oceny Okresowej Pracowników (SOOP). System obejmuje: ocenę kompetencji kluczowych i stanowiskowych menadżerskich i specjalistycznych, ocenę realizacji i wyznaczenie celów zawodowych oraz rozwojowych, planowanie szkoleń oraz ocenę końcową. Nowy SOOP stanowi autorski element programu SAP HCM. Umożliwia on skuteczniejsze monitorowanie procesu oceny oraz zaawansowane raportowanie i analizę wyników. Dzięki nowoczesnym rozwiązaniom informatycznym wprowadzono również elektroniczny obieg dokumentów SOOP oraz umożliwiono pracownikom dostęp do elektronicznego Arkusza oceny w Portalu HR. Od 2014 r. ujednoczono termin oceny w grupie kapitałowej, która odbywa się obecnie w III kwartale i jest ściśle powiązana z planowaniem szkoleń. W związku z wprowadzeniem nowego modelu przeszkoliliśmy 4 000 osób zarówno ocenianych, jak i oceniających. Szkoleniom towarzyszyły podręczniki dla uczestników oceny oraz film instruktażowy ułatwiający ocenę. Ocenie okresowej w Grupie Kapitałowej LOTOS podlegają wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, którzy w terminie przeprowadzanej oceny mają co najmniej 6 miesięcy stażu w danej komórce organizacyjnej. Osoba oceniająca musi również posiadać w terminie oceny co najmniej półroczny staż pracy na danym stanowisku.

Odsetek zatrudnionych objętych Systemem Okresowej Oceny Pracowników w 2014 r. (%)

Grupa LOTOS

Kobiety	27,71* ✓
Mężczyźni	64,92 ✓
Łącznie	92,63 ✓
Grupa Kapitałowa LOTOS **	
Kobiety	21,94 ✓
Mężczyźni	69,95 ✓
Łącznie	91,89 ✓

* Przyczyną znacząco niższego odsetka ocenionych kobiet wobec ocenionych mężczyzn jest struktura zatrudnienia w Spółce oraz duża liczba urlopów macierzyńskich w raportowanym okresie.

** Bez LOTOS Kolej, gdzie wdrożenie nowego sposobu oceny planowane jest w 2016 r.

Procent ocenionych w relacji do podlegających ocenie w ramach Systemu Okresowej Oceny Pracowników w 2014 r. (%)

Grupa LOTOS	
Kobiety	96,65 ✓
Mężczyźni	98,10 ✓
Grupa Kapitałowa LOTOS	
Kobiety	97,81 ✓
Mężczyźni	97,77 ✓

Nowy System Okresowej Oceny Pracowników został poddany audytowi w celu wykluczenia nieprawidłowości wynikających z błędnej konstrukcji narzędzia czy też złego przygotowania osób oceniających i ocenianych. Wyniki audytu staną się też wskazówką dla ewentualnych działań doskonalących w przyszłości. Przeprowadzono również badanie opinii kadry kierowniczej na temat systemu, które pomoże w jeszcze większym stopniu dopasować SOOP do potrzeb biznesu.

Ciągłość zatrudnienia i ułatwienia w przejściu na emeryturę - Zapewniamy odpowiednie warunki do efektywnego rozwoju oraz praktycznego zastosowania nabywanej wiedzy i umiejętności wszystkich pracowników przez cały czas trwania stosunku pracy. Niezależnie od wieku oraz czasu przejścia na emeryturę pracownicy mają możliwość uczestniczenia w zdobywaniu bądź poszerzaniu wiedzy i uprawnień zawodowych oraz umiejętności ogólnorozwojowych. Dla tych pracowników, którzy w okresie dwóch lat przed dniem nabycia uprawnień emerytalnych, podejmą decyzję o przejściu na emeryturę, istnieje możliwość zmiany umowy o pracę z zapisem wzrostu o 8,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto, w związku z przejściem na emeryturę, pracownikom 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. Prężnie działa także Koło Emerytów i Rencistów zrzeszające byłych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, które istnieje już 30 lat i jest wspierane finansowo przez Zarząd Grupy LOTOS. Zarząd Koła organizuje dwa razy w roku dla swoich aktywnych ruchowo członków wycieczki krajoznawcze zarówno po Polsce, jak w innych regionach Europy, podczas których emeryci nie tylko zwiedzają, ale też propagują zdrowy tryb życia. Były pracodawca zapewnia też emerytom i rencistom opiekę medyczną oraz świadczenia socjalne.

Personel EFRA - W 2014 r. rozpoczęliśmy prace nad przygotowaniem założeń Programu Personel EFRA. Celem programu będzie zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników do realizacji zadań w ramach projektu doskonałości operacyjnej EFRA (EFektywna RAfinacja), który jest elementem szerszego programu Grupy LOTOS „Efektywność i Rozwój”. Realizacja programu przebiegać będzie w latach 2015-2017. W związku z planowaną rozbudową gdańskiej rafinerii przewidywane jest zatrudnienie z zewnętrznego rynku pracy oraz rotacja części pracowników w ramach grupy kapitałowej w obszarach związanych z przygotowaniem i realizacją inwestycji oraz utrzymaniem produkcji rafinerii.

Zagospodarowanie złoża B8 - W 2014 r. spółka LOTOS Petrobaltic rozpoczęła pozyskiwanie pracowników na potrzeby nowego centrum produkcyjnego, w celu odpowiednio wczesnego zbudowania ich kompetencji, umożliwienia zdobycia odpowiednich szkoleń, doświadczenia i wymaganych dozorów górniczych. Dodatkowym elementem budowania kompetencji załogi są szkolenia z obsługi nowych urządzeń. Bliska współpraca z firmami dostarczającymi sprzęt i usługi w branży upstream, pozwala na regularne wizyty pracowników spółki w siedzibach dostawców w celu zapoznania ze sprzętem i nowymi technologiami. Dodatkowo w 2014 r. zatrudniono osoby świadczące pracę na zakupionej platformie „LOTOS Petrobaltic” na czas jednoczesnego operowania trzech platform oraz rozpoczęto budowanie kadry koniecznej do pracy na platformie „Petrobaltic” po przebudowie, jako istotny element realizacji strategicznego projektu w obszarze upstream - zagospodarowania złoża B8.

Stacje paliw LOTOS - Stacje paliw marki LOTOS uczestniczą w realizacji strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS. Osoby tam zatrudnione są ambasadorami firmy w relacjach z otoczeniem, mimo że nie są pracownikami LOTOSU. W ramach wywierania pozytywnego wpływu na praktyki zatrudnienia, motywowania, budowania kultury pracy opartej na przyjętych wartościach na stacjach paliw marki LOTOS realizowaliśmy w 2014 r. plan działań wspierających proces rekrutacji, motywowania oraz budowania odpowiedniej kultury pracy. Opracowany został profil pracownika na stanowisku sprzedawcy oraz zarządzającego stacją paliw, który w połączeniu z wypracowanymi standardami przeprowadzania rozmów rekrutacyjnych oraz szkoleniami dla kierowników obszarów usprawnia proces oceny i wyboru osób realizujących zadania na rzecz stacji paliw. W serwisie internetowym www.lotos.pl <<http://www.lotos.pl/>> przygotowaliśmy przejrzystą informację na temat tego, jak ubiegać się o pracę na stacjach. Przeprowadziliśmy szkolenia dla kierowników obszarów, zarządzających i sprzedawców z zakresu profesjonalnej obsługi. W 2015 r. planujemy szkolenia e-learningowe dla pracowników stacji paliw.

Dobra praktyka

W 2014 r. zrealizowaliśmy program „Jeden dzień z życia stacji”, w którym każdy pracownik spółki LOTOS Paliwa pracuje jeden dzień na stacji i aktywnie uczestniczy w obsłudze klienta, zachęca klientów do zakupu towarów w sklepie, uzupełnia towary na półkach, asystuje przy obsłudze klienta przy dystrybutorze, tym samym podkreślając istotność pracy wykonywanej na stacji. Specyfika pracy osób zatrudnionych w spółce Grupy Kapitałowej LOTOS odpowiedzialnej za stacje paliw LOTOS jest bardzo różnorodna – do ich obowiązków należy m.in. zarządzanie siecią stacji paliw i obsługa klienta (handel detaliczny i hurtowy, prowadzenie programu flotowego, opracowywanie jednolitych standardów obsługi klientów). Osoby, które nie pracują bezpośrednio na stacji paliw, nie mają dostatecznego wyobrażenia na temat tego, z jakimi wyzwaniami wiąże się obsługa klienta i na czym polega sedno działalności spółki. Jednocześnie stacje paliw stanowią ważną wizytówkę LOTOSU w relacjach z ogółem społeczeństwa. Dobra praktyka polega na podnoszeniu kwalifikacji pracowniczych i stworzeniu możliwości lepszego zrozumienia specyfiki podstawowej działalności spółki. Uczestnictwo pracowników w programie służy m.in. zdobyciu nowych doświadczeń, zbudowaniu pełniejszego obrazu działalności firmy oraz ułatwieniu zrozumienia zależności między poszczególnymi rolami w organizacji i ich wpływem na funkcjonowanie stacji paliw.

W 2014 r. w programie „Jeden dzień z życia stacji” wzięło udział 216 osób. Z badania opinii zrealizowanego wśród uczestników programu wynika, że aż 85% przeszkolonych osób przyznaje, iż poszerzył on ich wiedzę o zasadach funkcjonowania i pracy na stacji paliw. Jednocześnie ponad połowa pracowników opowiedziała się za powtarzaniem projektu w kolejnych latach.

Wolontariat - W 2014 r. rozwinęliśmy działania w zakresie wolontariatu akcyjnego. W ramach programu „Chronimy NATURĘ na Wyspie Sobieszewskiej” zorganizowaliśmy akcję sprzątnięcia rezerwatu Mewia Lacha dla chętnych pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Przeszło 50 pracowników oraz ich rodziny wspólnie porządkowało teren ze śmieci wyrzucanych przez morze oraz porzucanych na brzegu przez turystów. Dokonano renowacji znajdujących się w rezerwacie obiektów, takich jak wieża widokowa oraz tablice informacyjne na ścieżce edukacyjnej. Zebrano 2 400 litrów śmieci oraz odgrodzono tereny chronione, gdzie znajdują się gniazda rybitw czubatych oraz siewczek obrożnych. Kontynuowaliśmy także akcję „Nakręcony LOTOS”, która rozwinęła się poza teren Grupy Kapitałowej LOTOS. Nakrętki zbiera obecnie 20 placówek, w tym szkoły, przedszkola, domy kultury i sklepy, które przywożą na teren Grupy LOTOS w Gdańsku worki z plastikowymi korkami. W 2014 r. udało się zebrać 7,5 tony nakrętek, a kwota uzyskana ze sprzedaży plastiku zasilila konto wnuczka naszej pracownicy chorego na nieuleczalną chorobę dystrofii mięśniowej.

Nasze środowisko pracy

Grupa Kapitałowa LOTOS zapewnia wszystkim pracownikom, tj. zatrudnionym na czas nieokreślony, na czas określony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy możliwość korzystania z pakietu tych samych świadczeń dodatkowych, zagwarantowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Grupy LOTOS i Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W Grupie LOTOS 95,6% pracowników objętych jest Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (ZUZP). Pozostała część pracowników należy do najwyższej kadry zarządczej, której zasady zatrudniania i wynagradzania ustala Zarząd Spółki z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa pracy. Wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej LOTOS mają Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy lub Regulaminy Wynagradzania, których zapisy są tożsame z ZUZP, a procent pracowników objętych postanowieniami tych dokumentów wynosi od 99,5% do 99,9%.

Fakt, że w Grupie LOTOS obowiązuje ZUZP sprawia, że sytuacja kadrowo-płacowa, a przede wszystkim treść indywidualnych stosunków pracy jest określona w akcie mającym oparcie w konsensusie uzyskanym przed 10 laty przez pracodawcę i reprezentację pracowniczą. Walorem tej regulacji jest możliwość dostosowywania postanowień układu do wymogów zmieniającego się otoczenia. ZUZP ustala m.in. procedurę zmian wysokości wynagrodzeń. Ustalono, że co roku w porozumieniu zostanie określony ewentualny wzrost wynagrodzeń, a organizacje związkowe zgodziły się, że negocjując o wzroście wynagrodzeń, uwzględnią istniejące w danym okresie możliwości pracodawcy. Taki zapis stanowi o wysokim poziomie zaufania i spokoju społecznego, które stanowią jedną z podstaw zbiorowego prawa pracy. W 2014 r. po konsultacjach, biorąc pod uwagę warunki makro-ekonomiczne, strony zgodziły się na zachowanie wynagrodzeń pracowników w niezmienionej wysokości.

W praktyce dialogu zakładowego w Grupie LOTOS ważny jest zwyczaj odbywania comiesięcznych spotkań z Radą pracowników, co gwarantuje zapewnienie co najmniej 30-dniowego wyprzedzenia w przekazie każdej wymaganej uzgodnienia informacji, podobnie jak w przypadku zakładowych organizacji związkowych.

Na mocy ZUZP, w ramach abonamentu medycznego opłacanego przez pracodawcę, każdy pracownik ma możliwość skorzystania z dodatkowej opieki medycznej niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej oraz z opieki stomatologicznej. Udzielane są urlopy macierzyńskie, urlopy ojcowskie oraz urlopy rodzicielskie zgodnie z przepisami prawa.

Urlopy związane z narodzinami dziecka w Grupie LOTOS

Rok	Osoby, które odeszły na urlop związany z narodzinami dziecka		Osoby, które wróciły z urlopu związanego z narodzinami dziecka		Osoby, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu w okresie do roku od powrotu	
	Kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2012	19	2	14	2	-	-
2013	22	0	17	0	0	0
2014	26	2	18	2	0	0

Oferujemy pomoc socjalną w postaci pożyczek, zapomóg, dofinansowania wypoczynku pracowników i ich dzieci. Umożliwiamy pracownikom wykupienie kart członkowskich do klubów sportowych w ramach Programu Benefit oraz wykupienia kart „Multikarnet OK”. Duża różnorodność zajęć sportowo-rekreacyjnych oraz wybór usług zgodnie z indywidualnymi preferencjami przyczynia się do poprawy kondycji fizycznej i psychicznej pracowników.

Staramy się oferować pracownikom atrakcyjne stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednak musimy uwzględnić specyfikę naszego rynku pracy

oraz wewnętrzne uwarunkowania działalności. W 2014 r. relacja średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet i mężczyzn w Grupie LOTOS wynosiła 128% z korzyścią dla mężczyzn wobec 130% w 2013 r.

Stosunek podstawowego oraz faktycznego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn według zajmowanego stanowiska [stan na 31.12.2014 r.]

Kategoria zatrudnienia	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do podstawowego wynagrodzenia kobiet [%]	Stosunek średniej płacy /faktycznego wynagrodzenia/ mężczyzn do średniej płacy kobiet [%]
Grupa LOTOS		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	75	94
Kadra kierownicza niższego szczebla	83	129
Administracja	120	143
Produkcja	65	163
LOTOS Asphalt		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	60	96
Kadra kierownicza niższego szczebla	78	149
Administracja	88	146
Produkcja	63	122
LOTOS Kolej		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	100	105
Kadra kierownicza niższego szczebla	100	109
Administracja	59	131
Produkcja	100	154
LOTOS Oil		
Kadra kierownicza niższego szczebla	100	102
Administracja	111	123
Produkcja	89	152
LOTOS-Air BP		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	88	67
Kadra kierownicza niższego szczebla	80	83
Administracja	119	127
LOTOS Paliwa		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	108	138
Kadra kierownicza niższego szczebla	83	95
Administracja	100	134
LOTOS Petrobaltic		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	106	156
Kadra kierownicza niższego szczebla	131	162
Administracja	133	145
Produkcja	70	121
LOTOS Geonafta		
Kadra kierownicza wyższego szczebla	91	145

Kadra kierownicza niższego szczebla	58	81
Administracja	214	126
Produkcja	36	96
LOTOS Norge		
Kadra kierownicza niższego szczebla	90	140
Administracja	137	117
Energobaltic		
Produkcja	73	102

Pracownikom oferujemy możliwość korzystania z programów emerytalnych. Obecnie 13 spółek grupy kapitałowej korzysta z programu grupowego ubezpieczenia na życie połączonego z funduszem kapitałowym. Fundusz jest w całości opłacany przez pracodawcę, a przystąpienie do niego jest dobrowolne i obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Oszczędzanie na emeryturę w ramach III filaru jest istotnym elementem odpowiedzialnego planowania osobistej przyszłości finansowej. Pracownicy, chcąc zwiększyć liczbę zgromadzonych składek, mogą również dokonywać wpłat własnych.

Na koniec 2014 r. 80,2% pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS posiadało ubezpieczenie grupowe z funduszem inwestycyjnym, natomiast w Grupie LOTOS było to 88,2%.

Dokone wpłaty z tytułu ubezpieczenia pracowników z funduszem inwestycyjnym (III filar) w tys. zł

	2012 r.	2013 r.	2014 r.
Grupa LOTOS	3 519	3 587	3 591
Grupa Kapitałowa LOTOS	11 182	11 261	15 018

Pomocne dane

Pracownicy nowo zatrudnieni w 2014 r.

Grupa LOTOS	LOTOS Asphalt	LOTOS Kolej	LOTOS Oil	LOTOS-Air BP	LOTOS Paliwa	LOTOS Petrobaltic wraz ze spółkami zależnymi LOTOS Geonafta, LOTOS Norge, Energobaltic
68	10	74	11	11	25	181

Pracownicy zatrudnieni i zwolnieni oraz wskaźnik fluktuacji w 2014 r.

	Grupa LOTOS		LOTOS Asphalt		LOTOS Kolej		LOTOS Oil		LOTOS-Air BP		LOTOS Paliwa	
	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]
Płeć												
Kobiety	45	3,33	4	1,92	10	1,14	5	1,57	4	8	29	10,66
Mężczyźni	84	6,22	11	5,29	100	11,44	16	5,03	15	30	22	8,09
Wiek												
<30 lat	39	2,89	0	0	20	2,28	8	2,52	7	14	8	2,94
30-50 lat	65	4,81	0	0	66	7,55	9	2,83	12	24	34	12,5
>50 lat	25	1,85	0	0	24	2,75	4	1,26	0	0	9	3,31
Razem	129	9,55	0	0	110	12,58	21	6,61	19	38	51	18,75

Pracownicy zatrudnieni i zwolnieni oraz wskaźnik fluktuacji w 2014 r. w Grupie Kapitałowej LOTOS Petrobaltic

	LOTOS Petrobaltic*		LOTOS Geonafta		LOTOS Norge		Energobaltic	
	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]	liczba	fluktuacja [%]
Płeć								
Kobiety	31	7,2	5	5,4	0	0	0	0
Mężczyźni	195	45,1	9	9,72	1	4,5	2	6,06
Wiek								
<30 lat	77	17,8	4	4,32	0	0	1	3,03
30-50 lat	98	22,7	9	9,72	0	0	0	0
>50 lat	51	11,8	1	1,08	1	4,5	1	3,03

Razem 226 52,3 14 14 1 4 2 6,06

* Z uwagi na specyfikę działalności LOTOS Petrobaltic (wykonywanie pracy w ruchu ciągłym na platformach), w każdym roku pojawia się konieczność zatrudnienia osób z zewnątrz na czas zastępstw pracowników platform. Często występuje sytuacja, że dany pracownik zatrudniany jest kilkakrotnie na tych samych bądź różnych warunkach umowy o pracę. Jest to przyczyną wysokiego współczynnika fluktuacji w spółce.

Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie płci i wieku [stan na 31.12.2014 r.]

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
Grupa LOTOS							
< 30 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	0,07 ✓	0,70 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,11 ✓	0,97 ✓
< 30 lat	Administracja	4,59 ✓	43,36 ✓	9,52 ✓	100,00 ✓	2,37 ✓	21,36 ✓
< 30 lat	Produkcja	5,93 ✓	55,94 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	8,60 ✓	77,67 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	10,59 ✓	100,00 ✓	9,52 ✓	100,00 ✓	11,08 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Zarząd	0,15 ✓	0,24 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,22 ✓	0,35 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,78 ✓	2,88 ✓	0,95 ✓	1,50 ✓	2,15 ✓	3,53 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	4,96 ✓	8,04 ✓	6,19 ✓	9,77 ✓	4,41 ✓	7,23 ✓
30 - 50 lat	Administracja	30,75 ✓	49,82 ✓	56,19 ✓	88,72 ✓	19,25 ✓	31,57 ✓
30 - 50 lat	Produkcja	24,07 ✓	39,02 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	34,94 ✓	57,32 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNIE	61,71 ✓	100,00 ✓	63,33 ✓	100,00 ✓	60,97 ✓	100,00 ✓
> 50 lat	Zarząd	0,22 ✓	0,80 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,32 ✓	1,15 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,33 ✓	4,81 ✓	0,71 ✓	2,63 ✓	1,61 ✓	5,77 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	3,19 ✓	11,50 ✓	3,10 ✓	11,40 ✓	3,23 ✓	11,54 ✓
> 50 lat	Administracja	12,74 ✓	45,99 ✓	23,10 ✓	85,09 ✓	8,06 ✓	28,85 ✓
> 50 lat	Produkcja	10,22 ✓	36,90 ✓	0,24 ✓	0,88 ✓	14,73 ✓	52,69 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNIE	27,70 ✓	100,00 ✓	27,15 ✓	100,00 ✓	27,95 ✓	100,00 ✓

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
LOTOS Asfalt							
< 30 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	0,48 ✓	5,88 ✓	2,17 ✓	20,00 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓
< 30 lat	Administracja	4,81 ✓	58,82 ✓	8,70 ✓	80,00 ✓	3,70 ✓	50,00 ✓
< 30 lat	Produkcja	2,88 ✓	35,29 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	3,70 ✓	50,00 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	8,17 ✓	100,00 ✓	10,87 ✓	100,00 ✓	7,40 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	3,85 ✓	4,94 ✓	2,17 ✓	2,63 ✓	4,32 ✓	5,65 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	7,21 ✓	9,26 ✓	4,35 ✓	5,26 ✓	8,02 ✓	10,48 ✓
30 - 50 lat	Administracja	29,81 ✓	38,27 ✓	73,92 ✓	89,47 ✓	17,28 ✓	22,58 ✓
30 - 50 lat	Produkcja	37,02 ✓	47,53 ✓	2,17 ✓	2,63 ✓	46,93 ✓	61,29 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNIE	77,89 ✓	100,00 ✓	82,61 ✓	100,00 ✓	76,55 ✓	100,00 ✓
> 50 lat	Zarząd	0,48 ✓	3,45 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,62 ✓	3,85 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,44 ✓	10,34 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	1,85 ✓	11,54 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	0,96 ✓	6,90 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	1,23 ✓	7,69 ✓
> 50 lat	Administracja	2,88 ✓	20,69 ✓	6,52 ✓	100 ✓	1,85 ✓	11,54 ✓
> 50 lat	Produkcja	8,18 ✓	58,62 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	10,50 ✓	65,38 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNIE	13,94 ✓	100 ✓	6,52 ✓	100,00 ✓	16,05 ✓	100,00 ✓

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
LOTOS Kolej							
< 30 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	0,23 ✓	2,08 ✓	1,15 ✓	3,85 ✓	0,13 ✓	1,43 ✓
< 30 lat	Administracja	1,83 ✓	16,67 ✓	9,20 ✓	30,77 ✓	1,02 ✓	11,43 ✓
< 30 lat	Produkcja	8,92 ✓	81,25 ✓	19,54 ✓	65,38 ✓	7,74 ✓	87,14 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	10,9 ✓	100,00 ✓	29,98 ✓	100,00 ✓	8,89 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	0,11 ✓	0,20 ✓	1,15 ✓	2,13 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓

30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	2,40 ✓	4,19 ✓	8,05 ✓	14,89 ✓	1,78 ✓	3,08 ✓
30 - 50 lat	Administracja	4,81 ✓	8,38 ✓	17,24 ✓	31,91 ✓	3,43 ✓	5,95 ✓
30 - 50 lat	Produkcja	50,00 ✓	87,23 ✓	27,57 ✓	51,06 ✓	52,48 ✓	90,97 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNIE	57,32 ✓	100,00 ✓	54,01 ✓	100 ✓	57,69 ✓	100,00 ✓
> 50 lat	Zarząd	0,11 ✓	0,36 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,13 ✓	0,38 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	0,69 ✓	2,17 ✓	1,15 ✓	7,14 ✓	0,64 ✓	1,90 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	1,26 ✓	3,97 ✓	1,15 ✓	7,14 ✓	1,27 ✓	3,80 ✓
> 50 lat	Administracja	3,43 ✓	10,83 ✓	6,90 ✓	42,86 ✓	3,05 ✓	9,13 ✓
> 50 lat	Produkcja	26,21 ✓	82,67 ✓	6,90 ✓	42,86 ✓	28,34 ✓	84,79 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNIE	31,70 ✓	100,00 ✓	16,10 ✓	100,00 ✓	33,42 ✓	100,00 ✓

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
LOTOS Oil							
< 30 lat	Administracja	4,40 ✓	50,00 ✓	6,52 ✓	100,00 ✓	3,54 ✓	36,36 ✓
< 30 lat	Produkcja	4,40 ✓	50,00 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	6,19 ✓	63,34 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	8,80 ✓	100,00 ✓	6,52 ✓	100,00 ✓	9,73 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Zarząd	0,31 ✓	0,48 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,44 ✓	0,71 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,26 ✓	1,92 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	1,77 ✓	2,84 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	5,66 ✓	8,65 ✓	5,43 ✓	7,46 ✓	5,75 ✓	9,22 ✓
30 - 50 lat	Administracja	35,54 ✓	54,33 ✓	53,27 ✓	73,13 ✓	28,32 ✓	45,39 ✓
30 - 50 lat	Produkcja	22,64 ✓	34,62 ✓	14,13 ✓	19,40 ✓	26,11 ✓	41,84 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNIE	65,41 ✓	100 ✓	72,83 ✓	100 ✓	62,39 ✓	100 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	0,63 ✓	2,44 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,88 ✓	3,17 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	2,52 ✓	9,76 ✓	1,09 ✓	5,26 ✓	3,10 ✓	11,11 ✓
> 50 lat	Administracja	5,66 ✓	21,95 ✓	11,95 ✓	57,89 ✓	3,10 ✓	11,11 ✓
> 50 lat	Produkcja	16,98 ✓	65,85 ✓	7,61 ✓	36,84 ✓	20,80 ✓	74,60 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNIE	25,79 ✓	100,00 ✓	20,65 ✓	100,00 ✓	27,88 ✓	100,00 ✓

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
LOTOS Paliwa							
< 30 lat	Administracja	11,30 ✓	100,00 ✓	17,99 ✓	100,00 ✓	3,76 ✓	100,00 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	11,30 ✓	100,00 ✓	17,99 ✓	100,00 ✓	3,76 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	2,57 ✓	3,30 ✓	1,44 ✓	1,89 ✓	3,76 ✓	4,72 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	8,09 ✓	10,38 ✓	4,32 ✓	5,66 ✓	12,03 ✓	15,09 ✓
30 - 50 lat	Administracja	67,28 ✓	86,32 ✓	70,50 ✓	92,45 ✓	63,91 ✓	80,19 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNIE	77,94 ✓	100,00 ✓	76,26 ✓	100,00 ✓	79,70 ✓	100,00 ✓
> 50 lat	Zarząd	0,00 ✓	3,33 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,75 ✓	4,55 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,47 ✓	13,33 ✓	1,44 ✓	25,00 ✓	1,50 ✓	9,09 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	1,10 ✓	10,00 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	2,26 ✓	13,64 ✓
> 50 lat	Administracja	8,09 ✓	73,33 ✓	4,32 ✓	75,00 ✓	12,03 ✓	72,73 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNIE	11,30 ✓	100,00 ✓	5,76 ✓	100,00 ✓	16,54 ✓	100,00 ✓

Wiek pracownika	Kategoria zatrudnienia	Procent ogółu pracowników	Procent ogółu w kategorii wiekowej	Procent ogółu kobiet	Procent ogółu kobiet w kategorii wiekowej	Procent ogółu mężczyzn	Procent ogółu mężczyzn w kategorii wiekowej
LOTOS Petrobaltic							
< 30 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	0,46 ✓	3,45 ✓	1,25 ✓	5,00 ✓	0,00 ✓	2,63 ✓
< 30 lat	Administracja	8,10 ✓	60,34 ✓	21,25 ✓	85,00 ✓	5,11 ✓	47,37 ✓
< 30 lat	Produkcja	4,86 ✓	36,21 ✓	2,50 ✓	10,00 ✓	5,40 ✓	50,00 ✓
< 30 lat	ŁĄCZNIE	13,43 ✓	100,00 ✓	25,00 ✓	100,00 ✓	10,80 ✓	100,00 ✓
30 - 50 lat	Zarząd	0,00 ✓	0,69 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,57 ✓	0,84 ✓
30 - 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	4,17 ✓	6,19 ✓	8,75 ✓	13,21 ✓	3,13 ✓	4,62 ✓

30 - 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	6,48 ✓	9,62 ✓	1,25 ✓	1,89 ✓	7,67 ✓	11,34 ✓
30 - 50 lat	Administracja	25,00 ✓	37,11 ✓	56,25 ✓	84,91 ✓	17,90 ✓	26,47 ✓
30 - 50 lat	Produkcja	31,25 ✓	46,39 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	38,35 ✓	56,72 ✓
30 - 50 lat	ŁĄCZNI	67,36 ✓	100,00 ✓	66,25 ✓	100,00 ✓	67,61 ✓	100,00 ✓
> 50 lat	Zarząd	0,23 ✓	1,20 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	0,28 ✓	1,32 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza wyższego szczebla	1,85 ✓	9,64 ✓	2,50 ✓	28,57 ✓	1,70 ✓	7,89 ✓
> 50 lat	Kadra kierownicza niższego szczebla	1,16 ✓	6,02 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	1,42 ✓	6,58 ✓
> 50 lat	Administracja	5,09 ✓	26,51 ✓	6,25 ✓	71,43 ✓	4,83 ✓	22,37 ✓
> 50 lat	Produkcja	10,88 ✓	56,63 ✓	0,00 ✓	0,00 ✓	13,35 ✓	61,84 ✓
> 50 lat	ŁĄCZNI	19,21 ✓	100,00 ✓	8,75 ✓	100,00 ✓	21,59 ✓	100,00 ✓

Grupa Kapitałowa LOTOS zatrudnia wyższą kadramę menadżerską zgodnie z profilem i wymaganiami stanowiska. Osoby, którym powierzamy stanowiska kierownicze w najwyższym stopniu spełniają stawiane wymagania. Bardzo często wyższe stanowiska w firmie obejmują pracownicy w ramach awansu wewnętrznego.

W składzie wyższej kadry, w głównych lokalizacjach działalności Spółki 95,2% zatrudnionych pracowników rekrutuje się z lokalnej społeczności. Pomorze stanowi rynek lokalny także w przypadku LOTOS Kolej, w której 100% wyższej kadry kierowniczej wywodzi się ze społeczności regionu.

Przez główne lokalizacje dla działalności spółek należy rozumieć lokalizacje, w których liczba zatrudnionych pracowników stanowi istotny udział w całkowitym zatrudnieniu. Statusem rynku lokalnego objęty jest teren województwa.

Spółki LOTOS Asphalt i LOTOS Oil prowadziły w 2014 r. działalność w Polsce Południowej w Jasle (LOTOS Asphalt), Czechowicach oraz na północy kraju w Gdańsku. W LOTOS Asphalt 100% kadry rekrutuje się z lokalnej społeczności z rejonu Jasła i Czechowic, zaś z Gdańska 82%. W LOTOS Oil w Czechowicach i Gdańsku wskaźnik ten wynosi 100%. LOTOS Paliwa, ze względu na specyficzny charakter działalności, zatrudnia osoby na stanowiskach kierowniczych w różnych miejscach Polski na podstawie aktualnego zapotrzebowania. W LOTOS Petrobaltic 62% wyższego kierownictwa pochodzi z Gdańska, w którym zlokalizowana jest siedziba spółki. W LOTOS Geonafta 82% członków kierownictwa rekrutowało się z regionu, w którym spółka prowadzi działalność, w przypadku natomiast LOTOS Norge większość kadry pochodzi z Norwegii, traktowanej jako region o dużym doświadczeniu w rozwoju działalności poszukiwawczo-wydobywczej w segmencie ropy naftowej i gazu.

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w Grupie LOTOS do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	2 500	1 680	149
31.12.2013 r.	2 715	1 600	170
31.12.2012 r.	2 500	1 500	167

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Kolej do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	1 760	1 680	105
31.12.2013 r.	2 700	1 600	169
31.12.2012 r.	2 657	1 500	177

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Asphalt do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r. Gdańsk	2 800	1 680	167
31.12.2014 r. Czechowice-Dziedzice	2 960	1 680	176
31.12.2014 r. Jasło	2 650	1 680	158
31.12.2013 r. Gdańsk	3 160	1 600	198
31.12.2013 r. Czechowice-Dziedzice	2 960	1 600	185
31.12.2013 r. Jasło	2 400	1 600	150
31.12.2012 r. Gdańsk	2 800	1 500	187

31.12.2012 r. Czechowice-Dziedzice	2 500	1 500	167
31.12.2012 r. Jasło	1 976	1 500	132

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Oil do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r. Gdańsk	2 600	1 680	155
31.12.2014 r. Czechowice-Dziedzice	2 652	1 680	158
31.12.2013 r. Gdańsk	2 700	1 600	169
31.12.2013 r. Czechowice-Dziedzice	2 652	1 600	166
31.12.2012 r. Gdańsk	2 760	1 500	184
31.12.2012 r. Czechowice-Dziedzice	2 491	1 500	166
31.12.2012 r. Jasło* (oddział działający do maja 2013 r.)	2 413	1 500	161

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS-Air BP do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	2 700	1 680	161

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Paliwa do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	2 760	1 680	164
31.12.2013 r.	2 760	1 600	172,5
31.12.2012 r.	2 760	1 500	184

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Petrobaltic do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	3 000	1 680	179
31.12.2013 r.	3 064	1 600	192
31.12.2012 r.	3 000	1 500	200

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w LOTOS Geonafta do najniższego wynagrodzenia na Litwie

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (LTL)	Najniższe wynagrodzenie na Litwie (LTL)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	1 036	1 035	100
31.12.2013 r.	1 000	1 000	100
31.12.2012 r.	910	850	107

Relacja najniższego wynagrodzenia zasadniczego w Energobaltic do najniższego wynagrodzenia w Polsce

	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Najniższe wynagrodzenie w Polsce (zł)	Relacja (%)
31.12.2014 r.	3 800	1 680	227
31.12.2013 r.	3 585	1 600	243
31.12.2012 r.	3 465	1 500	231

LOTOS Norge wskaźnik nie dotyczy. Według prawa norweskiego nie istnieje płaca minimalna.

ZOBACZ TAKŻE:

Pracownicy

Naszym celem jest zapewnienie wysoko wykwalifikowanych pracowników niezbędnych dla skutecznej realizacji strategii biznesowej oraz udoskonalenie kultury organizacyjnej w oparciu o przyjęte wartości. Jako priorytetowe traktujemy podniesienie świadomości i poziomu zaangażowania pracowników i podwykonawców w poprawę bezpieczeństwa pracy.

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

Etyka

Od ponad dwóch lat obowiązuje Kodeks etyki Grupy Kapitałowej LOTOS. Stanowi on fundament przyjętego przez nas kompleksowego Programu etycznego, ukierunkowanego na uczynienie z etyki biznesu najwyższego standardu zarządzania w organizacji.

Przejdź do strony » <<http://raportroczny.lotos.pl/pl/etyka-i-lad-korporacyjny/etyka>>

Segment zarządczy

W segmencie zarządczym identyfikujemy ryzyka polityczne, prawne, reputacyjne, społeczne oraz ryzyko nadużyć.

Przejdź do strony » <<http://raportroczny.lotos.pl/pl/szanse-i-ryzyka/segment-zarzadczy>>