

## Spoleczne aspekty działalności

Kwestie praw człowieka i odpowiedzialności za produkt związane są z wpływem przedsiębiorstwa na społeczeństwo i stanowią ważny element zrównoważonego wzrostu. Wskaźniki społeczne dotyczą wpływu organizacji na społeczność lokalną, jak również sposobu budowania relacji z instytucjami społecznymi. Istotną informację stanowią dane dotyczące przekupstwa i korupcji, zaangażowania w publiczne stanowienie polityki, praktyki monopolistyczne oraz dostosowanie się do praw i regulacji innych niż dotyczące środowiska i siły roboczej.

### Praktyki w stosunkach pracy i godna praca

#### Zatrudnienie

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

Wielkość zatrudnienia	31.12.2006 r.		31.12.2007 r.		31.12.2008 r.		31.12.2009 r.		31.12.2010 r.	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Grupa LOTOS	945	15	1.098	16	1.246	13	1.305	5	1.310	0,4
Grupa Kapitałowa LOTOS	5.624	3	4.764	-15	4.878	2	4.949	1	5.010	1

Wielkość zatrudnienia według rodzaju zatrudnienia i regionu:

Wyszczególnienie	31.12.2010 r.
<b>- na czas nieokreślony</b>	
Gdańsk	993
Czechowice	33
Jasło	16
Kraków	6
Piotrków Trybunalski	9
Poznań	4
Rypin	10
Warszawa	16
<b>Razem:</b>	<b>1.087</b>
<b>- na czas określony lub tymczasowy</b>	
Gdańsk	212
Czechowice	0

Jasło	1
Kraków	0
Piotrków Trybunalski	0
Poznań	2
Rypin	1
Warszawa	7
<b>Razem:</b>	<b>223</b>

Wyszczególnienie		31.12.2010 r.
<b>- pełnozatrudnieni</b>		
Gdańsk		1.192
Czechowice		32
Jasło		16
Kraków		2
Piotrków Trybunalski		9
Poznań		6
Rypin		11
Warszawa		20
<b>Razem:</b>		<b>1.288</b>
<b>- niepełnozatrudnieni</b>		
Gdańsk		13
Czechowice		1
Jasło		1
Kraków		4
Piotrków Trybunalski		0
Poznań		0
Rypin		0
Warszawa		3
<b>Razem:</b>		<b>22</b>

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

Skala rotacji (fluktuacji) pracowników w Grupie LOTOS wynosiła w 2010 r. 10,6%.

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

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

## Relacje w stosunkach pracy i zarządzania

NR GRI	OBSZAR
LA 4	Odsetek pracowników, których obejmuje układ zbiorowy pracy

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje 95,5% pracowników Grupy LOTOS.

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

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

## Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

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

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

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

Główne rodzaje obrażeń, do jakich dochodzi w Grupie Kapitałowej LOTOS w wyniku wypadków, to urazy kończyn górnych i dolnych. Najczęściej dochodziło do zdarzeń podczas poruszania się oraz obsługi maszyn i urządzeń. W 2010 r. nie zarejestrowano wypadków ciężkich i śmiertelnych.

W 2010 r. w Grupie LOTOS odnotowano spadek liczby wypadków przy pracy i wartości wskaźnika LTIF w stosunku do roku ubiegłego. Przyczyną takiej sytuacji była zwiększona świadomość pracowników dotycząca obszaru bezpieczeństwa pracy, wynikająca m.in. z organizowanych na dużą skalę działań na rzecz podnoszenia świadomości, wzrostu zaangażowania i budowania kultury bezpieczeństwa pracy. Pracownicy uczestniczyli w zorganizowanych szkoleniach i pogadankach na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, udostępniono w tym celu również inne kanały komunikacyjne. Podejmowanie m.in. wspomnianych działań przynosi oczekiwane rezultaty i skutkuje systematycznie zwiększającym się poziomem wiedzy pracowników. Jednocześnie ten zamierzony i planowany proces budowania świadomości i kultury bezpieczeństwa pracy jest procesem wieloletnim i stanowi kierunek działań do realizacji na najbliższe lata. W ciągu ostatnich kilku lat w Grupie LOTOS obserwuje się pozytywny spadkowy trend w zakresie wypadkowości, co świadczy o właściwym kierunku prowadzonych działań na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Niewątpliwym problemem jest brak ujednoczenia przepisów prawnych pomiędzy Polską a Unią Europejską. Wyrównanie różnic prawnych w obszarze zdarzeń wypadkowych pozwoliłoby na jednolite podejście do ich klasyfikacji oraz prowadzonej sprawozdawczości statystycznej. Tym samym zdecydowanie zredukowałoby liczbę rejestrowanych w Grupie LOTOS wypadków przy pracy i pozwoliłoby na sprawiedliwe porównanie poziomu bezpieczeństwa pracy pomiędzy Grupą Kapitałową LOTOS a innymi zakładami branży chemicznej na świecie.

Grupa LOTOS	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Liczba zatrudnionych	945	1.098	1.246	1.305	1.310
Wypadki przy pracy	7	6	7	13	9
Absencja powypadkowa (dni kalendarzowe). Naliczanie utraconych dni rozpoczyna się z chwilą uzyskania zwolnienia lekarskiego przez poszkodowanego pracownika	177	133	171	537	287
Choroby zawodowe	brak	brak	brak	brak	brak

Wskaźnik wypadkowości

LTIF (na 1 mln przepracowanych godzin)	4,5	3,1	2,86	5,6	3,4
Wskaźnik wypadkowości LDIR (na 200 tys. przepracowanych godzin)	0,8	0,6	0,6	1,1	0,7

Grupa Kapitałowa LOTOS	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Liczba zatrudnionych	5.624	4.764	4.878	4.949	5.010
Wypadki przy pracy	70	50	49	45	55
Absencja powypadkowa (dni kalendarzowe). Naliczanie utraconych dni rozpoczyna się z chwilą uzyskania zwolnienia lekarskiego przez poszkodowanego pracownika	2.819	2.008	1.375	1.257	2.502
Choroby zawodowe	brak	brak	brak	brak	brak
Wskaźnik wypadkowości LTIF (na 1 mln przepracowanych godzin)	6,9	5,6	5,2	4,4	4,9
Wskaźnik wypadkowości LDIR (na 200 tys. przepracowanych godzin)	1,4	1,2	0,9	0,9	1,2

W Grupie Kapitałowej LOTOS klasyfikuje się wypadki przy pracy zgodnie z polskim prawodawstwem. Dodatkowo rejestruje się i prowadzi statystyki zdarzeń według skali europejskiej, tj. sytuacji niebezpiecznych (w tym stanów niebezpiecznych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych), wypadków powodujących niezdolność do pracy powyżej jednego dnia (LTI – Lost Time Injury), na podstawie których wyliczany jest wskaźnik LTIF (Lost Time Injury Frequency), przypadków udzielenia pierwszej pomocy przedlekarskiej (First Aid) oraz wypadków tzw. „drogowych” (Road Accidents).

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

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

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

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

NR GRI	OBSZAR
	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych

LA 9	porozumieniach ze związkami zawodowymi
------	--

Polskie prawo pracy nie przewiduje możliwości zawierania porozumień dotyczących BHP. Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy jest regulowana przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Przedstawiciele pracowników, w zakresie przewidzianym prawem, mają wpływ na sprawy związane z całokształtem działalności związanej z BHP, czego przejawem jest udział reprezentacji załogi w składzie i posiedzeniach Komisji BHP, która jest organem doradczym pracodawcy. Na tym forum realizowany jest też obowiązek konsultowania z przedstawicielami pracowników wszystkich spraw związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem pracy.

## Szkolenia i edukacja

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

Kategoria zatrudnienia	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Kierownictwo wyższego szczebla	51,6	41,5	45,8	35,2	61,2
Kierownictwo niższego szczebla	60,6	38,3	44,7	51,9	60,3
Administracja	24,8	35,9	33,1	38,7	29,6
Produkcja	13,4	13,8	10,2	10,3	12,6

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

Wszyscy pracownicy Grupy LOTOS, niezależnie od wieku oraz czasu przejścia na emeryturę, mają możliwość uczestniczenia w zdobywaniu, poszerzaniu wiedzy i uprawnień zawodowych oraz umiejętności ogólnorozwojowych w formie szkoleń wewnętrznych (Akademia LOTOS) oraz zewnętrznych. Aktywizacja umiejętności gwarantowana jest przez zapewnienie finansowania lub dofinansowania nauki, jak również w postaci udzielania płatnych zwolnień z pracy na czas dojazdu i udziału w zajęciach podnoszących kwalifikacje zawodowe, a także urlopów szkoleniowych.

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

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

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

	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Pracownicy podlegający regularnej ocenie efektywności i ścieżki kariery (w %)	69	86	79	87	(*)

(\*) Ocena pracowników za 2009 r. odbędzie się w III kw. 2011 r.

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

## Zróżnicowanie i równe szanse

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

Skład organów zarządzających i nadzorczych Grupy LOTOS i podział ze względu na płeć

Wyszczególnienie	31.12.2010 r.	%
<b>mężczyźni</b>		
Zarząd	4	0,31
Kadra wyższego szczebla	39	2,98
Kadra średniego szczebla	36	2,75
<b>Razem:</b>	<b>79</b>	<b>6,03</b>
<b>kobiety</b>		
Zarząd	0	0,00
Kadra wyższego szczebla	8	0,61
Kadra średniego szczebla	15	1,15
<b>Razem:</b>	<b>23</b>	<b>1,76</b>

Skład organów zarządzających i nadzorczych Grupy LOTOS i podział ze względu na wiek

Wyszczególnienie	31.12.2010 r.	%
<b>do 30 lat</b>		
Zarząd	0	0,00
Kadra wyższego szczebla	0	0,00
Kadra średniego szczebla	1	0,08
<b>Razem:</b>	<b>1</b>	<b>0,08</b>
<b>30 – 50 lat</b>		
Zarząd	1	0,08
Kadra wyższego szczebla	31	2,37
Kadra średniego szczebla	29	2,21
<b>Razem:</b>	<b>61</b>	<b>4,66</b>
<b>powyżej 50 lat</b>		
Zarząd	3	0,23
Kadra wyższego szczebla	16	1,22
Kadra średniego szczebla	21	1,60
<b>Razem:</b>	<b>40</b>	<b>3,05</b>

NR GRI	OBSZAR
LA 14	Skala podstawowego wynagrodzenia mężczyzn w stosunku do wynagrodzenia kobiet według kategorii zatrudnienia

Wynagrodzenia zasadnicze według płci w Grupie LOTOS  
31.12.2010 r.

Kategoria zatrudnienia	Kobiety		Mężczyźni		Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do podstawowego wynagrodzenia kobiet (w %)
	liczebność	średnie wynagrodzenie zasadnicze	liczebność	średnie wynagrodzenie zasadnicze	
Zarząd	0	-	4	20.728	-
Kierownictwo wyższego szczebla	7	20.286	38	21.832	106
Kierownictwo niższego	39	10.040	81	12.276	118

szczebla					
Administracja	348	5.244	250	7.386	126
Produkcja	1	3.653	542	6.185	79
<b>Razem:</b>	<b>395</b>	<b>5.776</b>	<b>915</b>	<b>6.867</b>	<b>114</b>

## Prawa człowieka

### Praktyki dotyczące inwestycji i zamówień

NR GRI	OBSZAR
HR 1	Procent i łączna liczba znaczących umów inwestycyjnych, które zawierają klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem

Grupa LOTOS nie stosowała dotychczas w zawieranych umowach klauzul dotyczących praw człowieka. Niemniej jednak trwają prace nad przygotowaniem stosownych zapisów w umowach. Stworzono również projekt „Zbioru zasad etycznych, którymi powinni kierować się pracownicy Grupy LOTOS S.A. w kontaktach z kontrahentami”. W chwili obecnej dokument ten, stanowiący swoisty „kodeks zasad etycznych”, jest w trakcie opiniowania. Znalazły się w nim między innymi zapisy poświęcone przeciwdziałaniu łamaniu praw człowieka.

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

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

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

Grupa LOTOS przeznaczyła 550 godzin na szkolenie pracowników w zakresie polityki i procedur dotyczących przestrzegania praw człowieka, które są istotne dla prowadzonej działalności. Przeszkolono łącznie 22,6% pracowników.

### Przeciwdziałanie dyskryminacji

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

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

### Wolność zrzeszania i negocjacji zbiorowych

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

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

### Praca dzieci

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

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

### Praca obowiązkowa i przymusowa

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

W Grupie LOTOS nie wystąpiły incydenty pracy obowiązkowej i wymuszonej.

## Praktyki bezpieczeństwa

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

Zgodnie z polityką i procedurami dotyczącymi aspektów praw człowieka, które są istotne w związku z prowadzoną działalnością, wyszkolonych zostało 90,9% pracowników ochrony. W przypadku firmy świadczącej usługi ochrony dla Grupy LOTOS podobnymi szkoleniami objęto 84,5% pracowników.

## Odpowiedzialność za produkt

### Zdrowie i bezpieczeństwo klienta

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

Ustawodawstwo krajowe i europejskie narzuca Grupie LOTOS określenie wpływu wszystkich produktów na zdrowie i bezpieczeństwo. Produkty wytwarzane podczas przerobu ropy naftowej podlegają klasyfikacji, a przez to ocenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkownika. Większość produktów wytwarzanych podczas przerobu ropy naftowej podlega rejestracji lub tylko zgłoszeniu klasyfikacji i poprzez to ocenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkownika. Działania te są określone w rozporządzeniu REACH wraz z licznymi zmianami (ang. Registration Evaluation Authorisation of Chemicals) - czyli rejestracja, ocena i udzielanie zezwoleń dotyczących substancji chemicznych, które jest inicjatywą unijną, służącą systematyzacji i uporządkowaniu zasad wprowadzania na rynek substancji chemicznych [EC 1907/2006 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r.]. Artykuły obrazujące poziom wypełniania przez Grupę LOTOS zobowiązania do przeprowadzania oceny wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo znajdują się w internetowym portalu Grupy LOTOS.

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

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

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

## Oznakowanie produktów i usług

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

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dla wszystkich produktów wytwarzanych w Grupie LOTOS opracowywane są dokumenty zwane *Kartami Charakterystyki*. Znajdują się w nich informacje na temat wpływu produktu na zdrowie i środowisko, występowania niebezpiecznych składników, kontroli narażenia, postępowania w przypadku pożaru i uwolnienia produktu do środowiska oraz utylizacji odpadów.

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

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

### Grupa LOTOS

Zakres dostępnych informacji dotyczących produktów i usług wymaganych przez wewnętrzne procedury	Tak
Pozyskiwanie składników danego produktu lub usługi	x
Treść, szczególnie w odniesieniu do substancji, które mogą mieć wpływ na środowisko lub społeczeństwo	x
Bezpieczeństwo korzystania z produktu lub usługi	x



Utylizacja produktów i wpływu na środowisko/spoleczeństwo	x
Inne: postępowanie w trakcie magazynowania i transportu, właściwości fizykochemiczne, stabilność i reaktywność, postępowanie z odpadami	x

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

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

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

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

Największe spółki handlowe Grupy Kapitałowej LOTOS cyklicznie przeprowadzają badania opinii i satysfakcji klientów. Metodologia tych badań wraz z ich zakresem i wynikami prezentowana jest w portalu internetowym Grupy LOTOS [ [link](#) ].

## Komunikacja marketingowa

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

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

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

Wszystkie działania realizowane są zgodnie z poszanowaniem ludzkiej godności, równości płci, bez używania treści kontrowersyjnych, mogących obrażać grupy społeczne i bez negatywnych emocji. Zasady te stanowią uzupełnienie obowiązujących i bezwzględnie przestrzeganych przepisów prawa, w szczególności: Konstytucji RP i kodeksu cywilnego oraz ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, ustawy prawo prasowe, ustawy o radiofonii i telewizji, ustawy o ochronie niektórych praw konsumentów, ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ustawy prawa własności przemysłowej i Kodeksu Etyki Reklamy.

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

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

Grupa LOTOS w prowadzonych działaniach sponsoringowych przestrzega standardów oraz stosuje zasady określone w dobrowolnych kodeksach postępowania, opracowanych m.in. przez organizacje zrzeszające przedsiębiorców, skupiające podmioty realizujące działalność w zakresie promocji, reklamy czy sponsoringu, jak również organizacji propagujących dobre praktyki przedsiębiorstw. Zawierane umowy sponsoringowe są czytelne co do ich charakteru, a także określają precyzyjnie wszystkie zobowiązania stron umowy. Grupa LOTOS nie angażuje się w wydarzenia, które mogłyby narazić na uszczerbek obiekty o znaczeniu historycznym lub artystycznym, jak również w wydarzenia, które mogłyby mieć negatywny wpływ na środowisko naturalne.

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

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

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

## Prywatność klienta

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

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

## Dostosowanie się do obowiązujących praw i regulacji

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

W 2010 r. nie odnotowano istotnych incydentów związanych z dostarczeniem i użytkowaniem produktów oraz świadczeniem usług. W związku z powyższym, nie zastosowano wobec podmiotów Grupy Kapitałowej LOTOS istotnych sankcji administracyjnych lub sądowych nakładanych na podmioty gospodarcze w związku z niezastosowaniem się do praw czy też regulacji związanych z dostarczeniem i użytkowaniem produktów oraz świadczeniem usług. Jednakże w 2010 roku, w tym przedmiocie toczyło się postępowanie opisane szczegółowo w **Zachowaniach antykonkurencyjnych**.

## Społeczeństwo

### Korupcja

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

Wprowadzone w Grupie LOTOS uregulowania wewnętrzne, procedury i instrukcje zawierają wbudowany system mechanizmów kontrolnych, których jednym z zadań jest minimalizacja ryzyka wystąpienia nadużyć oraz praktyk korupcyjnych.

Ponadto w Spółce zdefiniowane są regulacje wewnętrzne mające na celu określenie pożądanych postaw etycznych i moralnych. Należą do nich:

- Kodeks postępowania pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS,
- Kodeks Menadżera Grupy Kapitałowej LOTOS,
- Dekalog korporacyjny,
- Kodeks etyki audytora wewnętrznego.

W Spółce funkcjonują również rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie nadużyciom, w tym praktykom korupcyjnych w wybranych obszarach, m.in. w zakresie bezpieczeństwa fizycznego, bezpieczeństwa informacji, zawierania transakcji czy realizacji procesu wyboru kontrahenta. Dodatkowo w przypadku zidentyfikowania w Spółce zdarzeń lub obszarów narażonych na praktyki korupcyjne, określony jest tryb zlecenia audytów doraźnych, mających na celu szybką reakcję na powstałe ryzyko lub praktyki. Grupa LOTOS komunikuje również w sposób otwarty na stronie internetowej fakt stosowania zasad Global Compact, które zobowiązują Spółkę do przeciwdziałania korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

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

Rodzaj stanowiska	Przeszkoleni pracownicy (w %)
Kierownicze	3,5
Pozostałe	3,1

NR GRI	OBSZAR
SO 4	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji

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

## Polityka państwowa

NR GRI	OBSZAR
SO 5	Stanowisko w zakresie polityki państwowej oraz udział organizacji w rozwoju polityki państwowej i lobbingu

Grupa LOTOS działa w sektorze naftowym, który jest częścią sektora energii – strategicznego z punktu widzenia funkcjonowania kraju. Głównym udziałowcem Spółki jest Skarb Państwa, jednak nawet gdyby tak nie było, to i tak państwo, poprzez różne regulacje prawne, nakłada na firmy z sektorów strategicznych pewne prawa i obowiązki. Jednym z tych obowiązków jest współpraca w kwestii zapewnienia bezpieczeństwa w sektorze energii.

W związku z powyższym, Grupa LOTOS aktywnie uczestniczy w rozwoju i kształtowaniu polityki państwowej, dotyczącej szeroko pojętego sektora energii. Specjaliści koncernu biorą udział w eksperckich zespołach powoływanych przez instytucje państwowe, których celem jest wypracowywanie nowych rozwiązań legislacyjnych w obszarze sektora energii oraz czynnie uczestniczą w konsultacjach społecznych projektów ustaw regulujących działalność sektora.

Te działania obejmują m.in. współpracę z Ministerstwem Gospodarki przy przygotowywaniu raportu dla Międzynarodowej Agencji Energii nt. branży paliwowej, uczestnictwo w pracach Polsko-Ukraińskiej Komisji Międzyrządowej ds. Współpracy Gospodarczej, czy Międzyresortowego Zespołu ds. Gazu Łupkowego.

Prace legislacyjne w 2010 r. obejmowały m.in. opiniowanie projektów ustawy o biokomponentach i biopaliwach ciekłych oraz ustawy o zapasach obowiązkowych ropy naftowej i paliw ciekłych. Grupa LOTOS stale wspiera informacyjnie Ministerstwo Gospodarki i Ministerstwo Skarbu Państwa przy organizacji spotkań na najwyższym szczeblu ministerialnym w zakresie funkcjonowania sektora energii.

Grupa LOTOS, poprzez członkostwo w Polskim Forum Akademicko-Gospodarczym (PFA-G) aktywnie działa na rzecz intensyfikacji współpracy środowisk akademickich z biznesem oraz wspierania innowacyjności i budowy gospodarki opartej na wiedzy.

Ponadto Spółka stale monitoruje regulacje Unii Europejskiej dotyczące sektora energii i współpracuje z organami państwowymi przy tworzeniu dokumentów implementujących dyrektywy unijne w Polsce.

Z inicjatywy Grupy LOTOS, wspartej przez: Energeę, Jastrzębską Spółkę Węglową, Kulczyk Investments oraz Polskie Forum Akademicko-Gospodarcze, w czerwcu 2010 r. została zarejestrowana w Brukseli organizacja non profit Central Europe Energy Partners (CEEP). Stowarzyszenie reprezentuje szeroko rozumiany sektor energii z Europy Centralnej (m.in. ropa, gaz ziemny, węgiel, energia elektryczna, odnawialne źródła energii, energia jądrowa, interkonektory itp.). Statutowym celem organizacji jest działanie na rzecz wspierania integracji środkowoeuropejskiego sektora energii w ramach wspólnej polityki energii oraz bezpieczeństwa w sektorze energii UE. W tym zakresie CEEP podjął bliską współpracę z międzynarodowymi, renomowanymi think-tankami, takimi jak: Center for Strategic & International Studies (Waszyngton), Windsor Energy Group (Londyn), King's College (Londyn), Atlantic Council (Waszyngton) oraz takimi organizacjami jak: International Energy Agency (Paryż) czy Europa (Bruksela). CEEP aktywnie bierze udział we wszystkich ważniejszych wydarzeniach dotyczących sektora energii organizowanych na forum Unii Europejskiej. Jest aktywnym uczestnikiem konsultacji organizowanych przez KE, bierze udział w przygotowywaniu materiałów eksperckich na potrzeby instytucji UE, uczestniczy w grupach roboczych, w tym m.in. w Berlin Fossil Fuels Forum. Prezes Zarządu Grupy LOTOS, Paweł Olechnowicz jest Przewodniczącym Rady Dyrektorów CEEP.

Grupa LOTOS bierze także udział w pracach dotyczących kształtowania polityki oraz unormowań prawnych w zakresie szeroko rozumianych zagadnień dotyczących sektora energii, w tym zwłaszcza w zakresie rynku paliwowego, również poprzez organizacje, w których jest członkiem.

Poprzez członkostwo w Windsor Energy Group (WEG) Grupa LOTOS czynnie zajmuje się kwestiami i problemami globalnej energii poprzez dyskusje i analizy, w których udział biorą najwięksi znawcy tematu z sektora prywatnego i publicznego. W strukturach organizacji działa wiele znanych osobistości, które w znaczący sposób decydowały i decydują o kierunkach rozwoju przemysłu naftowego na świecie. W lutym 2010 r. Spółka była organizatorem międzynarodowej konferencji „North European Energy Security Forum” poświęconej zagadnieniom bezpieczeństwa w sektorze energii w Unii Europejskiej i na świecie.

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

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

## Zachowania antykonkurencyjne

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

1. Postanowieniem Prezesa UOKiK z dnia 21 marca 2005 r. zostało wszczęte z urzędu postępowanie antymonopolowe w związku z podejrzeniem zawarcia przez Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. w Płocku oraz Grupę LOTOS S.A. w Gdańsku porozumienia w sprawie jednoczesnego zakończenia produkcji i dystrybucji benzyny uniwersalnej U95. Zdaniem Zarządu Spółki, w związku z faktem kontynuacji produkcji i sprzedaży benzyny uniwersalnej U95, zarzuty UOKiK są bezpodstawne i w kwietniu 2005 r. Zarząd wystosował wniosek o wydanie decyzji o niewstąpieniu do wyroku w sprawie jednoczesnego zakończenia produkcji i dystrybucji benzyny uniwersalnej U95. W lipcu 2005 r. Spółka złożyła do Sądu Antymonopolowego zażalenie na postanowienie UOKiK w przedmiocie ograniczenia dostępu do części zebranego w sprawie materiału dowodowego. Niezależnie od złożonego zażalenia Spółka wystąpiła we wrześniu 2005 r. z kolejnym wnioskiem o wydanie decyzji o stwierdzenie niestosowania przez Grupę LOTOS praktyk monopolistycznych. W październiku 2005 r. wpłynęło kolejne postanowienie UOKiK w przedmiocie ograniczenia dostępu do części zebranego materiału dowodowego, na które Spółka złożyła do Sądu Antymonopolowego zażalenie. Sąd Okręgowy – Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów oddalił zażalenie. Na postanowienia w przedmiocie oddalenia zażaleń, Grupa LOTOS wniosła do Sądu Apelacyjnego w Warszawie stosowne zażalenia, które zostały oddalone.

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2007 r. ograniczono Grupie LOTOS, na wniosek PKN ORLEN S.A., prawo wglądu do materiału dowodowego w postępowaniu antymonopolowym w postaci materiałów zgromadzonych w trakcie kontroli PKN ORLEN S.A. w Płocku w zakresie części załączników do protokołu kontroli biur w Płocku oraz ograniczono wgląd do protokołu kontroli biur w Warszawie i załączników. Tym samym Postanowieniem odmówiono uwzględnienia wniosku PKN ORLEN S.A. o ograniczenie prawa wglądu do materiału dowodowego w zakresie protokołu kontroli biur wnioskodawcy w Płocku. W dniu 26 kwietnia 2007 r. Grupa LOTOS złożyła zażalenie na Postanowienie ograniczające Grupie LOTOS prawo wglądu do materiału dowodowego. W dniu 9 maja 2007 r. Grupa LOTOS otrzymała Wezwanie UOKiK do udzielenia informacji dotyczących zmiany cen U95 i Pb95. Tego samego dnia Spółka przesłała do UOKiK

wymagane informacje. Dnia 2 sierpnia 2007 r. Grupa LOTOS wysłała pismo do UOKiK informujące o zakończeniu produkcji benzyny U95. W dniu 31 grudnia 2007 r. Prezes UOKiK nałożył na Grupę LOTOS S.A. karę w wysokości 1.000.000 zł. W związku z tym w dniu 17 stycznia 2008 r. do Sądu Okręgowego w Warszawie zostało złożone odwołanie od tej decyzji.

W dniu 23 września 2008 r. Sąd Okręgowy w Warszawie Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów przesłał odpowiedź Prezesa UOKiK na odwołanie Grupy LOTOS od decyzji Prezesa UOKiK. Prezes UOKiK w odpowiedzi na odwołanie Grupy LOTOS S.A. stwierdził, iż zarzuty Grupy LOTOS, zarówno dotyczące przepisów materialnych, jak i formalnych, są bezzasadne i wniósł o oddalenie odwołania powoda w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W dniu 27 kwietnia 2010 r. Sąd odroczył wydanie wyroku do dnia 6 maja 2010 r. W dniu 6 maja 2010 r. Sąd Okręgowy w Warszawie wydał wyrok oddalający odwołanie od decyzji UOKiK w sprawie postępowania antymonopolowego wszczętego z urzędu wynikającego z postanowienia Prezesa UOKiK z dnia 21 marca 2005 r. dotyczącego dystrybucji benzyny uniwersalnej U95, jednocześnie Sąd utrzymał w mocy kary nałożone przez UOKiK w wysokości 1.000.000 zł na Grupę LOTOS oraz 4.000.000 zł na PKN ORLEN S.A. W dniu 15 czerwca 2010 r. wpłynął wyrok o oddaleniu odwołania od decyzji Prezesa UOKiK. W dniu 28 czerwca 2010 r. Grupa LOTOS złożyła apelację od wyroku. W kolejnych okresach Grupa LOTOS i UOKiK odpowiedzieli na apelację PKN ORLEN S.A., natomiast PKN ORLEN S.A. i UOKiK odpowiedzieli na apelację Grupy LOTOS. Sąd opublikował wyrok oddalający apelację Grupy LOTOS i PKN ORLEN S.A. w dniu 11 lutego 2011 r. Spółka po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku rozważyła wniesienie skargi kasacyjnej. Sprawa jest w toku. Na ryzyko związane z przegraną ewentualnego sporu zostały utworzone rezerwy na potencjalne zobowiązania w wysokości 1.000.000 zł. W dniu 10 marca 2011 roku Spółka zapłaciła zobowiązanie wynikające z wyroku z dnia 11 lutego 2011 roku w kwocie 1.000.000 zł.

2. Pozwem z dnia 18 maja 2001 r. PETROECCO JV Sp. z o.o. wniosła powództwo o zasądzenie od Spółki kwoty 6.975.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 1999 r. tytułem odszkodowania za szkodę doznaną na skutek stosowanych przez Spółkę praktyk monopolistycznych polegających na sprzedaży olejów bazowych BS w sposób powodujący uprzywilejowanie niektórych odbiorców poprzez realizowanie ich zamówień w zakresie nieproporcjonalnie większym niż zamówień PETROECCO JV Sp. z o.o. Stosowanie przez Spółkę zarzuconych jej praktyk monopolistycznych stwierdzone zostało decyzją Urzędu Antymonopolowego z dnia 26 września 1996 r., którą Urząd nakazał Spółce ich zaniechanie. Spółka odwołała się od tej decyzji. Sąd Wojewódzki w Warszawie – Sąd Antymonopolowy wyrokiem z dnia 22 października 1997 r. zmienił w zasadzie tylko redakcję decyzji i również nakazał Spółce zaniechanie praktyk monopolistycznych. Kasację Spółki od tego wyroku Sąd Najwyższy oddalił wyrokiem z dnia 2 czerwca 1999 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku, wyrokiem z dnia 21 grudnia 2002 r., oddalił powództwo o odszkodowanie, w całości uwzględniając zgłoszony przez Spółkę zarzut przedawnienia. Wyrok ten został jednak uchylony w dniu 4 grudnia 2003 r. przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w sprawie I ACa 824/03 i przekazany do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku. Sąd Apelacyjny uznał zarzut przedawnienia za nietrafiony. Zdaniem tego Sądu dopiero w dniu 2 czerwca 1999 r. (data orzeczenia Sądu Najwyższego) PETROECCO JV Sp. z o.o. dowiedziało się, że doznana przez nią szkoda jest efektem praktyk monopolistycznych, z którą związana jest odpowiedzialność deliktowa Spółki, i to od tej daty – zdaniem Sądu – biegnie trzyletni okres przedawnienia roszczeń odszkodowawczych. Sprawa toczyła się przed Sądem Okręgowym w Gdańsku (sąd I instancji), sygnatura IX GC 134/04. Spółka broniła się również zarzutami merytorycznymi (kwestionuje fakt wystąpienia jakiegokolwiek szkody po stronie PETROECCO JV Sp. z o.o., jej wysokość i istnienie związku przyczynowego pomiędzy praktyką monopolistyczną a szkodą). Po rozprawie w czerwcu 2005 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku zlecił biegłemu z zakresu księgowości i ekonomii sporządzenie opinii w przedmiocie ustalenia strat, jakie poniósł powód z tytułu działań Grupy LOTOS. W przekazanej opinii biegły wskazał, że na podstawie materiałów przedstawionych przez PETROECCO JV Sp. z o.o. nie jest możliwe obliczenie wysokości strat, czy też samego ich istnienia. Biegły wskazał również, iż opinia powinna być zlecona innemu ekspertowi, niż biegłemu z zakresu księgowości. Brak dowodów do wystawienia takiej opinii uniemożliwił powodowi doprowadzenie do wyboru kolejnego biegłego. Rozprawa odbyła się 27 marca 2007 r. Publikacja wyroku została wyznaczona na dzień 10 kwietnia 2007 r., następnie odroczone została do dnia 20 kwietnia 2007 r. Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2007 r. powództwo zostało oddalone. W dniu 17 maja 2007 r. Spółka wniosła zażalenie na postanowienie o kosztach postępowania. W dniu 4 czerwca 2007 r. PETROECCO JV Sp. z o.o. złożyła apelację od wyroku z dnia 20 kwietnia 2007 r. W dniu 12 sierpnia 2007 r. Grupa LOTOS złożyła odpowiedź na apelację. W dniu 20 grudnia 2007 r. Sąd oddalił apelację PETROECCO JV Sp. z o.o. od wyroku Sądu Okręgowego. W dniu 19 marca 2008 r. został złożony u Komornika wniosek egzekucyjny przeciwko PETROECCO JV Sp. z o.o. W dniu 17 kwietnia 2008 r. PETROECCO JV Sp. z o.o. złożyła skargę kasacyjną od wyroku z dnia 20 grudnia 2007 r. Skarga została doręczona Grupie LOTOS w dniu 17 czerwca 2008 r. W dniu 30 czerwca 2008 r. została wysłana odpowiedź na skargę. Sprawa została skierowana na przedsąd na 14 listopada 2008 r. W dniu 14 stycznia 2009 r. Sąd Najwyższy postanowił uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do Sądu Apelacyjnego w Gdańsku do ponownego rozpoznania. W dniu 10 marca 2009 r. akta zostały przekazane do Sądu Apelacyjnego. W dniu 3 kwietnia 2009 r. Komornik przesłał postanowienie o umorzeniu postępowania egzekucyjnego. W dniu 14 maja 2009 r. Sąd Apelacyjny przekazał sprawę do Sądu Okręgowego do ponownego rozpoznania. Na rozprawie w dniu 3 listopada 2009 r. Sąd zobowiązał PETROECCO JV Sp. z o.o. do wyznaczenia biegłego. W dniu 1 października 2010 r. odbyła się rozprawa, na której został przesłuchany biegły. Sprawa jest w toku. Zarząd Spółki stoi na stanowisku, że ryzyko związane z przegraną ewentualnego sporu jest niewielkie, w związku z tym nie zostały utworzone rezerwy na potencjalne odszkodowanie.

## Zgodność z obowiązującym prawem i regulacjami

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

W 2010 r. spółki Grupy Kapitałowej LOTOS nie płaciły istotnych grzywien i nie nałożono na nie istotnych niepieniężnych sankcji w związku z niedostosowaniem się do obowiązującego prawa i regulacji. Jednakże w 2010 roku, w tym przedmiocie toczyło się postępowanie opisane w **Zachowaniach antykonkurencyjnych**.