

## Pracownicy

Kierownictwo Grupy Kapitałowej LOTOS przykłada szczególną wagę do kształtowania odpowiedzialnych relacji z pracownikami. Dotyczy to zarówno praktyk rekrutacji, stosunków pracy, troski o bezpieczeństwo zatrudnionych, jak i rozwijania dialogu społecznego wewnątrz firmy.

Grupa LOTOS stosuje zasady społecznej odpowiedzialności w każdej sferze swojego działania. Dotyczy to również polityki personalnej, która prowadzona jest w sposób kompleksowy i strategiczny.

Strategia przekształcenia zasobów ludzkich w kapitał firmy uwzględnia dostosowanie struktury jakościowej i ilościowej do zmiennych warunków otoczenia, kształtowanie wewnętrznego rynku pracy oraz nagradzanie za efektywną pracę przy użyciu zróżnicowanych narzędzi motywowania.

### Zatrudnienie w spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS

Spółki	31.12.2008 r.	31.12.2009 r.	31.12.2010 r.
<b>Podmiot dominujący</b>			
Grupa LOTOS	1.246	1.305	1.310
<b>Podmioty bezpośrednio zależne</b>			
Petrobaltic	446	421	431
LOTOS E&P Norge	12	13	17
LOTOS Czechowice wraz ze spółkami zależnymi	268	250	240
LOTOS Jasło wraz ze spółkami zależnymi	179	152	104
LOTOS Serwis	734	725	711
LOTOS Lab	168	153	153
LOTOS Straż	72	76	86
LOTOS Ochrona	176	194	159
LOTOS Park Technologiczny	31	15	1
LOTOS Paliwa	244	261	261
LOTOS Oil	327	331	341
LOTOS Asfalt	214	249	290
LOTOS Gaz	82	28	5
LOTOS Parafiny	279	274	259
LOTOS Kolej	407	504	582
LOTOS Tank	12	16	18
UAB LOTOS Baltija	8	6	7
Energobaltic	b.d.	b.d.	35
<b>Razem</b>	<b>4.878</b>	<b>4.949</b>	<b>5.010</b>

Główne cele polityki personalnej w Grupie LOTOS, to:

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

Kluczowym założeniem strategii zarządzania zasobami ludzkimi jest traktowanie pracowników jako najważniejszego kapitału firmy.

## Zasady wynagradzania

System wynagrodzeń pracowników jest nowoczesny, przejrzysty i opiera się na wynagrodzeniu zasadniczym, którego poziom ustalany jest na podstawie danych z ogólnopolskich raportów płacowych, sporządzanych przez profesjonalne firmy zajmujące się doradztwem personalnym. Od stycznia 2010 r. wynagrodzenia zasadnicze pracowników Grupy LOTOS oraz spółek Grupy Kapitałowej LOTOS wzrosły o 2%. Pracownicy mają prawo do premii rocznej i nagrody specjalnej, otrzymują gratyfikacje jubileuszowe, odprawy emerytalne i rentowe, a także mogą korzystać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W 2010 r. do systemu wynagrodzeń Grupy LOTOS i spółek Grupy Kapitałowej LOTOS wprowadzono nowy składnik – kwartalną nagrodę motywacyjną, która naliczana jest na komórkę organizacyjną, jej wysokość może wynosić 3-10% kwartalnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników komórki organizacyjnej, a w uznaniowym przyznawaniu nagród uczestniczą wszyscy przełożeni pracowników, tj. mistrzowie, brygadziści, kierownicy zespołów.

Zasady wynagradzania pracowników są określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym dla Pracowników Grupy LOTOS i obowiązują od 20 kwietnia 2005 r. System wynagrodzeń składa się z następujących elementów:

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków wynikających z przepisów prawa pracy (dodatek nocny, wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych),
- premii rocznej w wysokości do 10% rocznych wynagrodzeń, wypłacanej w pierwszej połowie roku następnego – pod warunkiem uzyskania przez Spółkę określonych wyników ekonomicznych (przychody, wynik finansowy),
- kwartalnej nagrody motywacyjnej, naliczanej na komórki organizacyjne, której wysokość wynosi od 3% do 10% kwartalnych wynagrodzeń zasadniczych.

W systemie wynagrodzeń funkcjonuje także fundusz nagród specjalnych, z którego wypłacane są indywidualne nagrody dla wyróżniających się pracowników, za pracę w zespołach projektowych lub wykonywanie zadań dodatkowych.

Oprócz wynagrodzeń, pracownicy mają prawo do następujących świadczeń:

- gratyfikacji jubileuszowej, wypłacanej co 5 lat, po przekroczeniu 15-letniego stażu pracy,
- jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, wypłacanej w dniu rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę.

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

Dwa razy w roku przeprowadzana jest analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników i ich porównanie do ustalonych median rynkowych. Wówczas przełożeni mają możliwość zwiększenia wynagrodzenia podległych pracowników do odpowiedniego poziomu. W 2010 r. regulacja wynagrodzeń została połączona z zapisanym w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy okresowym przeglądem płac, co oznacza, że przy okazji regulacji, dokonano także podwyżek płac najbardziej wyróżniających się pracowników.

## Świadczenia socjalne

Pracownicy mogą korzystać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w „Regulaminie korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych”.

W Grupie LOTOS i spółkach zależnych, objętych umową o prowadzeniu wspólnej działalności socjalnej, zwiększony został odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wynikający z Ustawy z dnia 4 marca 1994 r., do 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na każdego pracownika i 6,25% na każdego emeryta i rencistę, co pozwoliło niemal w 100% zrealizować, zatwierdzony przez Zarząd i działające w spółce organizacje związkowe, preliminarz wydatków na 2010 r.

Obowiązujący regulamin objął opieką wszystkich pracowników Grupy LOTOS i spółek zależnych oraz ich dzieci w wieku 6-18 lat, emerytów i rencistów, małżonków zmarłych pracowników i emerytów oraz osoby przebywające na świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z podpisywanym corocznie preliminarzem wydatków, uprawnionym osobom udziela się różnej formy pomocy socjalnej: od dofinansowania do wypoczynku letniego, poprzez dopłatę do rehabilitacji dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, aż po udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe i przyznawanie bezzwrotnych zapomóg osobom, które z przyczyn losowych znalazły się w trudnej sytuacji życiowej.

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

#### Wydatki na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2010 r.

Rodzaj świadczenia	Liczba	Dofinansowanie (w złotych)
Wypoczynek letni pracowników	4.493	7.286.000
Wypoczynek letni dzieci	1.916	2.170.000
Zapomogi bezzwrotne	250	22.000
Pożyczki na cele mieszkaniowe	17	477.500
Rekreacja pracowników i ich rodzin, paczki świąteczne dla dzieci	2.200	430.000

## Zasady rekrutacji

Grupa LOTOS, prowadząc procesy rekrutacyjne, ma na uwadze wysokie kwalifikacje i umiejętności swoich pracowników oraz konieczność zapewnienia im możliwości rozwoju zawodowego, w związku z tym priorytetowo traktuje rekrutację wewnętrzną – zawsze bierze pod uwagę aplikacje pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS. Takie działanie umożliwia efektywny transfer wiedzy pomiędzy spółkami Grupy Kapitałowej LOTOS.

Równocześnie, poprzez publikację ogłoszeń prasowych i internetowych, informacje w mediach, udział w targach pracy itp., Grupa LOTOS prowadzi rekrutację zewnętrzną, dzięki którym pozyskuje nowych pracowników, wzbogacających organizację w kwalifikacje i wiedzę niezbędne dla realizacji nowych zadań.

Procesy rekrutacyjne prowadzone są w sposób profesjonalny i transparentny, zgodnie z przyjętymi i doskonalonymi standardami. Informacje o prowadzonych procesach rekrutacyjnych i metodach rekrutacji publikowane są na stronach intranetowych i internetowych.

## Praktyki i stypendia

Grupa Kapitałowa LOTOS czynnie wspiera rozwój naukowy i zawodowy studentów i uczniów. W 2010 r. przyjęto na praktykę 128 osób. Byli wśród nich studenci: Politechniki Gdańskiej, Uniwersytetu Gdańskiego, Akademii Górniczo-Hutniczej, Politechniki Krakowskiej, Politechniki Łódzkiej oraz Akademii Morskiej. Na praktyki zawodowe przyjęto 33 uczniów z trójmiejskich szkół średnich.

Grupa LOTOS wspiera studentów i absolwentów trójmiejskich uczelni w odnalezieniu się na rynku pracy. Po raz kolejny Spółka wzięła udział w programie „Wakacyjny Staż”, organizowanym przez Urząd Miejski w Gdańsku pod patronatem Prezydenta Miasta Gdańska. W ramach pogłębiania wzajemnych kontaktów między społecznością studencką a środowiskiem gospodarczym w tegorocznej edycji ufundowano 18 staży studenckich i absolwenckich.

## Akademia LOTOS



W 2004 r. powołana została Akademia LOTOS, system szkoleniowo-rozwojowy, którego celem jest budowa partnerskiego zespołu pracowniczego tworzącego strukturę organizacji transparentnej, nowoczesnej, sprawnej i silnej, mogącej stawić czoła konkurentom – dużym firmom na rynku Unii Europejskiej. Misją Akademii LOTOS jest wdrażanie w Grupie Kapitałowej LOTOS kultury pracy i filozofii zarządzania, opartej o wzorzec pracownika świadomie uczestniczącego w tworzeniu wartości dodanej, wymagany przez klientów i akcjonariuszy, oparty na wiedzy, wartościach, odpowiedzialności i innowacyjności.

Przy realizacji programów szkoleniowo-rozwojowych prowadzonych w ramach Akademii LOTOS Spółka kieruje się zasadami:

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

Do określania kierunków rozwoju pracowników stosowane są następujące narzędzia:

- **Mapa umiejętności** – zbiór kluczowych kompetencji do realizacji poszczególnych procesów,
- **Kodeksy etyczne** – przyjęte standardy postępowania („Kodeks postępowania pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS”, „Kodeks Menadżera”, „Dekalog korporacyjny”),
- **System Okresowych Ocen Pracowników (SOOP)** – ocena kompetencji pracowników, planowanie celów zawodowych i rozwojowych.

W ramach „Kalendarza szkoleń Akademii LOTOS” Spółka w 2010 r. rozwijała kompetencje indywidualne pracowników, realizując szkolenia na temat:

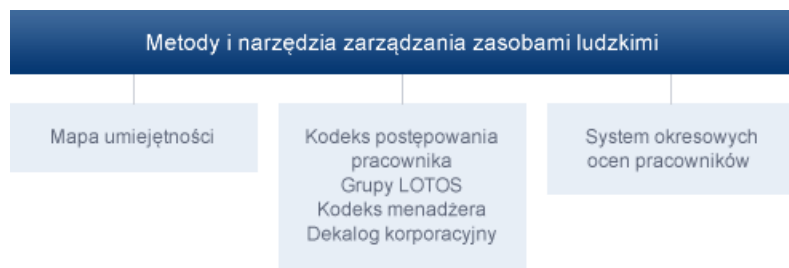
- Trening zwiększania efektywności – techniki radzenia sobie ze stresem,
- Kreatywne myślenie i twórcze rozwiązywanie problemów,
- Wystąpienia publiczne, sztuka prezentacji,
- Planowanie i organizacja pracy własnej,
- Kierowanie zespołem pracowniczym,
- Work-Life Balance,
- Pakiet MS Office,
- Delegowanie i egzekucja zadań,
- Trudne rozmowy menadżerskie,
- Motywowanie pracowników i ocenianie pracy.

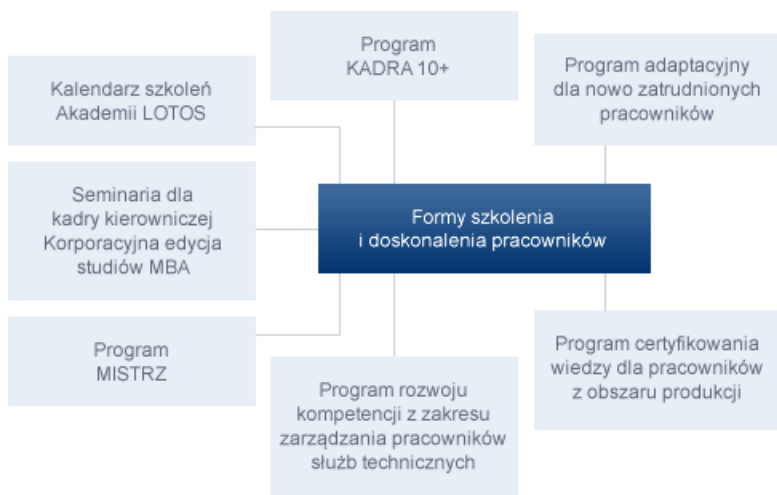
Programy oraz harmonogram szkoleń realizowanych w ramach „Kalendarza szkoleń” dostępne są w wersji elektronicznej dla wszystkich pracowników, w wewnętrznej sieci internetowej **LOTOSTRADA**, w dedykowanej zakładce – **AKADEMIA LOTOS**, prowadzonej przez Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Kalendarz szkoleń obejmuje zagadnienia wynikające z analizy mapy umiejętności, wyników SOOP, planów rozwojowych pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych oraz uwzględnia potrzeby rozwojowe firmy.

Drugim nurtem kształcenia i rozwoju zawodowego, realizowanym w ramach Akademii LOTOS są programy dedykowane poszczególnym grupom i segmentom pracowników. Najważniejsze z nich to:

- Program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych pracowników,
- Program certyfikowania wiedzy dla pracowników z obszaru produkcji,
- Seminarium dla kadry kierowniczej,
- Program Kadra 10+,
- Program MISTRZ,
- Program rozwoju kompetencji z zakresu zarządzania pracownikami służb technicznych,
- Cykl szkoleń na temat: „Zarządzanie przez cele przy wykorzystaniu systemu nagród finansowych”,
- Korporacyjna edycja Studiów Menadżerskich Master of Business Administration (MBA).

*Dodatkowe informacje o programach i szkoleniach realizowanych w ramach Akademii LOTOS - [ [link](#) ]*





## Organizacje związkowe

W Grupie LOTOS działa sześć organizacji związkowych. Wszystkie są zorganizowane jako międzyzakładowe, a ich członkami są pracownicy spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LOTOS. W Grupie LOTOS największa organizacja związkowa zrzesza ponad 240 członków, zaś w Grupie Kapitałowej LOTOS najliczniejszy związek liczy ok. 500 pracowników.

Liczebność organizacji związkowych w Grupie LOTOS wykazuje niewielką tendencję wzrostową.

### Uzwiązkowienie w Grupie LOTOS

Rok 2009		Rok 2010	
Kwartał	Pracownicy należący do związków zawodowych w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych (w %)	Kwartał	Pracownicy należący do związków zawodowych w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych (w %)
I	34,50	I	38,90
II	37,53	II	39
III	37,59	III	39,14
IV	38,20	IV	39,60

## Wolność negocjacji zbiorowych

W Grupie LOTOS obowiązuje zawarty w 2004 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, uzupełniony i zmieniony czterema protokołami dodatkowymi. Wśród spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LOTOS układowa metoda regulacji treści stosunków pracy jest dominującą. Zasadą jest także wykorzystanie przez pracodawców i związki zawodowe negocjacji zbiorowych dla załatwienia wszystkich spraw regulowanych normami zbiorowego prawa pracy, w szczególności ustalania wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, a także eliminowania konfliktów.

Dobrym przykładem korzystania z dialogu i właściwej komunikacji jest rozwiązanie zatargu, jaki zaistniał na przełomie 2009 i 2010 r. Dotyczył on uregulowań zawartych w układzie zbiorowym i porozumieniu kryzysowym podpisanym 10 lutego 2009 r. Pomimo uzasadnionych wątpliwości pracodawcy co do zgodności zgłoszonych żądań z przepisami prawa pracy, regulującymi problematykę sporów zbiorowych (potwierdzonymi dwiema opiniami uznanych autorytetów prawa pracy), przystąpiono do negocjacji z partnerami społecznymi, kończąc - w ciągu półtora miesiąca - zaistniały zatarg, podpisaniem satysfakcjonującego porozumienia.

## Partnerzy społeczni w sprawach związanych z BHP

W Grupie LOTOS płaszczyzną współpracy ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących bezpieczeństwa pracy jest społeczna inspekcja pracy. Obecnie tworzy ją trzech pracowników wybranych na kadencję 2008–2011. Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Grupie LOTOS, na wniosek organizacji związkowych, od dnia wyboru jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy zawodowej, dzięki czemu może efektywniej i skuteczniej monitorować przestrzeganie przepisów BHP. We współpracy ze służbami pracodawcy, kontrolował on także przestrzeganie przepisów BHP przez pracowników firm realizujących inwestycje w ramach Programu 10+.

W 2010 r. Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Grupie LOTOS Pan Krzysztof Chyliński otrzymał od Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku honorową nagrodę „Dla najaktywniejszego Społecznego Inspektora Pracy”.

## Rada Pracowników

Jesienią w 2010 r. pracownicy Grupy LOTOS wybrali siedmioosobową Radę Pracowników II kadencji. Wybory przeprowadzono w dwóch turach, przy ogólnej frekwencji ok. 37%. Obowiązuje porozumienie określające zasady współpracy pracodawcy z Radą, podpisane z Radą pierwszej kadencji, uzupełnione jedynie aneksem wprowadzającym modyfikacje wynikające ze zmienionego stanu prawnego.

## Program „Rozmawiamy o LOTOSIE”

Unikatową platformą otwartego dialogu społecznego w Spółce jest zainicjowany w 2006 r. program „Rozmawiamy o LOTOSIE”. W jego ramach corocznie odbywa się kilkadziesiąt spotkań z pracownikami. W ich trakcie omawiana jest strategia koncernu, aktualnie realizowane działania oraz bieżące problemy funkcjonowania Grupy Kapitałowej LOTOS. Z jednej strony zapewnia to równy dostęp do informacji wszystkim pracownikom, z drugiej zaś stanowi istotną płaszczyznę wymiany poglądów między nimi a kadrami zarządzającą. Zarząd przywiązuje wielką wagę do tej formuły komunikacji z pracownikami, traktując ją jako istotny element budowy kapitału ludzkiego – najcenniejszego aktywa Spółki.

W 2010 r. zorganizowano w Grupie LOTOS osiem takich spotkań z udziałem 572 pracowników (44% ogółu zatrudnionych), a w ramach Grupy Kapitałowej LOTOS 56 spotkań, w których uczestniczyło 2.581 pracowników (53% zatrudnionych). Te wydarzenia zostały pozytywnie ocenione przez 95,3% osób, które wzięły w nich udział.

**Struktura odpowiedzi na pytanie „Czy widzi Pan/i potrzebę organizowania cyklicznych spotkań poświęconych omówieniu bieżącej sytuacji Grupy Kapitałowej LOTOS i Grupy LOTOS?”**

## Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Bezpieczeństwo pracowników własnych i kontraktorów należy do priorytetów Grupy LOTOS. Szczególnie wysoką rangę nadaje się działaniom mającym na celu utrzymywanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa, zminimalizowanie występujących zagrożeń, obniżanie wypadkowości oraz podnoszenie świadomości pracowników i kultury bezpiecznej pracy. Dzięki temu Grupa LOTOS cieszy się renomą pracodawcy oferującego bezpieczne, odpowiednio wyposażone i dobrze zorganizowane stanowiska pracy.

Grupa LOTOS podejmuje szeroko zakrojone działania mające na celu:

- zapewnienie właściwej organizacji środowiska pracy,
- systematyczne wykonywanie badań środowiskowych,
- stosowanie najlepszych możliwych zabezpieczeń procesowo-technicznych i zdrowotnych,
- doskonalenie systemu identyfikacji zagrożeń i szacowania ryzyka w układzie człowiek – maszyna – otoczenie,
- prowadzenie systematycznej działalności doradczo-nadzorczo-kontrolnej,
- organizowanie praktycznych szkoleń i warsztatów tematycznych podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników,
- współpracę z organami państwowymi, organizacjami krajowymi i jednostkami badawczo-naukowymi,
- wymianę doświadczeń ze współpracującymi zakładami przemysłu chemicznego w Polsce,
- podnoszenie świadomości i zaangażowania pracowników wpływające na wzrost kultury bezpieczeństwa pracy.

Pod względem bezpieczeństwa pracy Grupa LOTOS jest wysoko oceniana przez przedstawicieli światowych koncernów, wizytujących rafinerię audytorów zewnętrznych oraz przedstawicieli firm ubezpieczeniowych. Wypracowywane są wspólne standardy bezpieczeństwa pracy w całej grupie kapitałowej.

Świadomość bezpieczeństwa u pracowników kształtowana jest poprzez:

- szkolenia i podnoszenie kwalifikacji pracowników,

- popularyzację zagadnień bhp,
- zachęcanie do aktywnego współuczestnictwa w kreowaniu i wdrażaniu korporacyjnej polityki bezpieczeństwa pracy,
- organizację akcji informacyjnych, konkursów wiedzy prowadzonych w zachęcającej i przyjaznej formie.

W 2010 r. pilotażowo, po raz pierwszy, Grupa LOTOS zorganizowała dla pracowników Dzień BHP. Koncern podejmuje też szereg ponadstandardowych inicjatyw, służących propagowaniu problematyki BHP w sposób przystępny i angażujący pracowników. Należą do nich:

- wykorzystywanie najlepszych dostępnych technik oraz stosowanie najwyższej jakości elementów technicznych w obszarze produkcji,
- informowanie pracowników o sytuacji w zakładzie, nowinkach światowych i krajowych z wykorzystaniem dostępnych środków komunikacji. Do najciekawszych inicjatyw mających na celu poprawę komunikacji w dziedzinie BHP wśród pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS, należy zaliczyć:
  - zamieszczane w każdym numerze miesięcznika pracowniczego LOTOSFERA artykuły poruszające zagadnienia bezpiecznej pracy i ochrony zdrowia,
  - wydawanie kwartalnika BHP „Bezpiecznik” (który w 2009 r. otrzymał wyróżnienie Stowarzyszenia Prasy Firmowej w kategorii magazyn wewnętrzny „za pomysł nieustającego reporterskiego dyżuru pracowników działu BHP, którzy na prawdziwych przykładach z terenu zakładu pokazują, jak unikać niebezpieczeństw”),
  - wydzielone gabloty „Bezpieczeństwo pracy” promujące pracę bez wypadków, prezentujące zgłoszone przez pracowników sytuacje niebezpieczne, czy odpowiedzi na pytania otrzymywane za pośrednictwem skrzynek BHP lub poczty elektronicznej,
  - tablice „Wypadkowości” na terenie rafinerii, informujące o liczbie wypadków przy pracy i zarejestrowanych sytuacjach niebezpiecznych na terenie poszczególnych zakładów produkcyjnych i spółek,
  - panel „Bezpieczeństwo pracy” w intranecie umożliwiający pracownikom dostęp m.in. do materiałów promujących zdrowy i higieniczny tryb życia, filmów instruktażowych, materiałów szkoleniowych, nowinek światowych, konkursów wiedzy,
  - segregator „Bezpiecznej pracy” zlokalizowany na terenie zakładów produkcyjnych, zawierający materiały edukacyjne i dydaktyczne dotyczące bezpieczeństwa;
- rozwinięcie systemu szkoleń pracowniczych, w tym m.in.:
  - przygotowanie filmu instruktażowego dla pracowników i gości przebywających na terenie Grupy LOTOS i wykonawców prowadzących prace. Film zawiera treści dotyczące m.in.: zagrożeń, jakie występują na terenie Grupy LOTOS, zasad przebywania i poruszania się po terenie zakładu, obowiązujących zakazów i nakazów, zasad stosowania odzieży ochronnej i środków ochrony indywidualnej, prac niebezpiecznych pod względem pożarowym, czy zasad i ochrony przeciwpożarowej,
  - prowadzenie ćwiczeń doskonalących w zakresie właściwego reagowania pracowników w przypadku wypadku przy pracy, ogłoszenia alarmu chemicznego, ewakuacji z budynków, ćwiczenie scenariuszy awaryjnych, zapisanych w Raporcie o bezpieczeństwie we współpracy z LOTOS Straż i Rafinerijną Służbą Ratowniczą,
  - szkolenia wyspecjalizowanej grupy pracowników pionu produkcji, wchodzących w skład zespołu ratowników pierwszej pomocy, zapewniających pomoc lekarską do czasu przyjazdu lekarza.

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

W związku z realizacją strategicznych inwestycji związanych z realizacją Programu 10+, tempem prowadzonych prac konstrukcyjno-montażowych oraz dużą liczbą pracowników firm zewnętrznych przebywających na terenie rafinerii, wzrosła potrzeba podniesienia świadomości pracowników w odniesieniu do zagadnień związanych z właściwym postępowaniem, bezpiecznym wykonywaniem prac i przestrzeganiem wewnętrznych wymogów BHP i przeciwpożarowych. W tym celu kierownictwo i pracownicy firm zewnętrznych m. in.:

- otrzymują „Informator o zasadach postępowania na terenie Grupy LOTOS”, do którego dołączone są aktualne wymagania wewnętrzne dotyczące bezpieczeństwa Grupy LOTOS;
- przed wejściem na teren rafinerii otrzymują ulotkę „Ogólne zasady bezpieczeństwa na terenie Grupy LOTOS”;
- przed rozpoczęciem prac, przechodzą szkolenie z wewnętrznych zasad bezpieczeństwa obowiązujących w przedsiębiorstwie i prawidłowego wykonywania prac; w 2010 r. przygotowano film instruktażowy dla pracowników i gości przebywających na terenie Grupy LOTOS i wykonawców prowadzących prace;
- podlegają systematycznej ocenie pod kątem spełniania ustalonych wewnętrznych wymogów BHP;
- za nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP oraz ustalonych procedur wewnętrznych, zgodnie z wprowadzonym systemem, obciążani są m.in.: karami pieniężnymi, terminowym/bezterminowym odebraniem przepustek umożliwiających wejścia na teren Spółki;
- uczestniczą w organizowanych spotkaniach z pracownikami Grupy LOTOS, mających na celu m.in.: wdrażanie wewnętrznych standardów bezpieczeństwa pracy, czy omawianie najczęściej pojawiających się nieprawidłowości.

Służby BHP Grupy LOTOS oraz przedstawiciele firm zewnętrznych sprawują nadzór nad trwającymi pracami inwestycyjnymi. Przedstawiciele koncernu są obecni na terenach inwestycyjnych, by służyć radą szczególnie osobom nadzorującym wykonywanie prac, zarówno z ramienia Spółki, jak i wykonawców.

## Plany krótkoterminowe:

- program angażujący dla kadry kierowniczej, mający na celu zmotywowanie pracowników do pracy zgodnie z obowiązującymi zasadami i

procedurami bezpieczeństwa,

- promocja kultury bezpieczeństwa pracy poprzez organizację i zachęcenie pracowników do udziału w Światowym Dniu Bezpieczeństwa Pracy,
- wdrożenie systemu motywacyjnego nagradzania pracowników firm zewnętrznych za bezpieczne zachowania i promowanie właściwych postaw i zachowań,
- wdrożenie jednolitego systemu oceniania zakładów produkcyjnych i spółek zależnych w kontekście spełnienia wymagań BHP i przeciwpożarowej.

### Plany średnio- i długoterminowe:

- budowanie kultury bezpieczeństwa pracy w oparciu o zaangażowanie kadry kierowniczej i pracowników niższego szczebla,
- wdrożenie programu uczenia się ze zdarzeń mających miejsce w Grupie LOTOS i na świecie, jako działanie prewencyjne w obszarze bezpieczeństwa w korporacji,
- ujednolicanie standardów bezpieczeństwa pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS,
- osiągnięcie poziomu wskaźnika wypadkowości LTIF poniżej średniej dla rafinerii europejskich poprzez eliminację zagrożeń wypadkowych, wdrożenie projektów związanych z poprawą warunków pracy z wykorzystywaniem najlepszych światowych rozwiązań i technik w tym zakresie.