

Zarządzanie różnorodnością

Grupa Kapitałowa LOTOS ceni różnorodność – jest ona integralną częścią zarówno działań biznesowych, jak i polityki zatrudniania oraz awansowania pracowników. Kładziemy szczególny nacisk na równe traktowanie ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia itp.

103-1, 103-2, 103-3

Dzięki polityce różnorodności Grupa Kapitałowa LOTOS może rozwijać potencjał swoich pracowników oraz czerpać z ich doświadczenia i umiejętności.

W Grupie Kapitałowej LOTOS docenia się związane z wiekiem doświadczenie zatrudnionych. Pracownicy 50+ wspierają nowych pracowników w procesach adaptacyjnych (w czasie staży towarzyszących i spotkań mentorskich). Relacja ta wiele uczy i przynosi korzyści obu stronom.

Podejmowane są również działania kierowane do osób z niepełnosprawnością. Wśród nich znalazły się akcje realizowane w ramach Programu Wolontariatu Pracowniczego Grupy Kapitałowej LOTOS:

„**Mimo wszystko**” – projekt polegający na podniesieniu jakości pomieszczeń w Warsztacie Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną;

„**Blżej kultury**” – organizacja wyjść do teatru dla osób z niepełnosprawnością;

„**Podwójny LOTOS dobra**” – organizacja warsztatów i koncertu z udziałem osób z niepełnosprawnością;

„**Różni, ale tacy sami**” – zorganizowanie warsztatów edukacyjnych w szkołach oraz zabawy integracyjnej dla dzieci z zespołem Downa.

W 2019 r. rzecznik ds. etyki nie odnotował żadnych zgłoszeń dotyczących przypadków podejrzenia dyskryminacji.

405-1

Skład zarządu w podziale na wiek i płeć

	Liczba osób	Odsetek
Poniżej 30 lat	0	0%
30-50 lat	1	25%
Powyżej 50 lat	3	75%
Kobiety	1	25%
Mężczyźni	3	75%
Łącznie	4	100%