



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ
LUBAWA
ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2017**



SPIS TREŚCI

LIST PREZESA ZARZĄDU	3
O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA	4
STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	32
DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY.....	44
ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ	54
WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY.....	67
TWORZYMY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY	76
TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE	97
WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE.....	109
KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW	113
O RAPORCIE.....	118

**LIST PREZESA ZARZĄDU****102-14**

„Szanowni Państwo,

Mam przyjemność zaprezentować Państwu pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa. Jest to dokument, dzięki któremu mamy okazję pokazać, w jaki sposób prowadzimy naszą działalność biznesową w obszarach, bez których nie byłoby możliwe osiągnięcie sukcesu rynkowego. A nie byłoby tego sukcesu bez profesjonalnych i zaangażowanych pracowników, bez materiałów i surowców, które wykorzystujemy do produkcji, bez troski o przestrzeganie nie tylko prawa, ale również standardów etycznych. Nie byłoby bez naszych dostawców oraz bez budowania zaufania z naszymi klientami. Nie byłoby również bez przychylności naszych bliższych i dalszych sąsiadów oraz otoczenia biznesowego. W skrócie, bez dbałości o wymienione obszary niefinansowe.

Od wielu lat doskonalimy nasze praktyki i standardy w obszarach niefinansowych. Natomiast rok 2017 był dla Grupy Lubawa czasem wyjątkowej pracy nad rozwojem i sformalizowaniem wielu biznesowych aspektów niefinansowych. Był to również rok, w którym zdecydowaliśmy się na zebranie naszych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju i przedstawienie ich Państwu, naszym interesariuszom, w formie niniejszego dokumentu. To przedsięwzięcie zbiegło się w czasie ze zmianami wprowadzonymi do Ustawy o rachunkowości w zakresie rozszerzenia obowiązku raportowania danych niefinansowych przez niektóre duże spółki i grupy. Prezentowany raport spełnia wymagania Ustawy o rachunkowości w tym zakresie.

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Lubawa jest również odpowiedzią na oczekiwania Państwa - naszych interesariuszy, przede wszystkim klientów, inwestorów, społeczności lokalnych i pracowników. Coraz częściej interesujecie się Państwo tym jak prowadzimy nasz biznes i zadajecie konkretne pytanie o to, jak dbamy o przestrzeganie standardów etycznych, w jaki sposób traktujemy pracowników, czy zapewniamy im bezpieczne i wysokiej jakości stanowiska pracy, jak dbamy o środowisko naturalne, czy wspieramy społeczności lokalne, czy nasi dostawcy nie łamią praw człowieka. Mam nadzieję, że lektura naszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju pozwoli Państwu lepiej nas poznać i znaleźć odpowiedzi na powyższe pytania.

Dziękuję wszystkim pracownikom, którzy każdego dnia przyczyniają się do rozwoju Grupy Lubawa, jako odpowiedzialnej społecznie i działającej zgodnie z koncepcją zrównoważonego rozwoju. Jestem przekonany, że praktykowane i zaprezentowane podejście do obszarów niefinansowych stanowi naszą przewagę konkurencyjną i przyczynia się do budowania wartości dla naszych inwestorów”.

Prezes Zarządu Lubawa S.A.

Marcin Kubica

O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA



102-1

Grupa Kapitałowa Lubawa („GK Lubawa”, „Grupa”, „Organizacja”) to koncern produkcyjno - usługowy utworzony 23 lutego 2011 r. GK Lubawa obejmuje dynamicznie rozwijające się spółki, wśród których podmiotem dominującym jest Lubawa S.A. („Spółka”) notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 1996 r.

Główną osią działalności Grupy jest wytwarzanie, przetwórstwo i sprzedaż tkanin i dzianin oferowanych klientom publicznym oraz biznesowym. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Lubawa oferują produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach – od reklamowej, przez motoryzacyjną czy medyczną, po militarną.

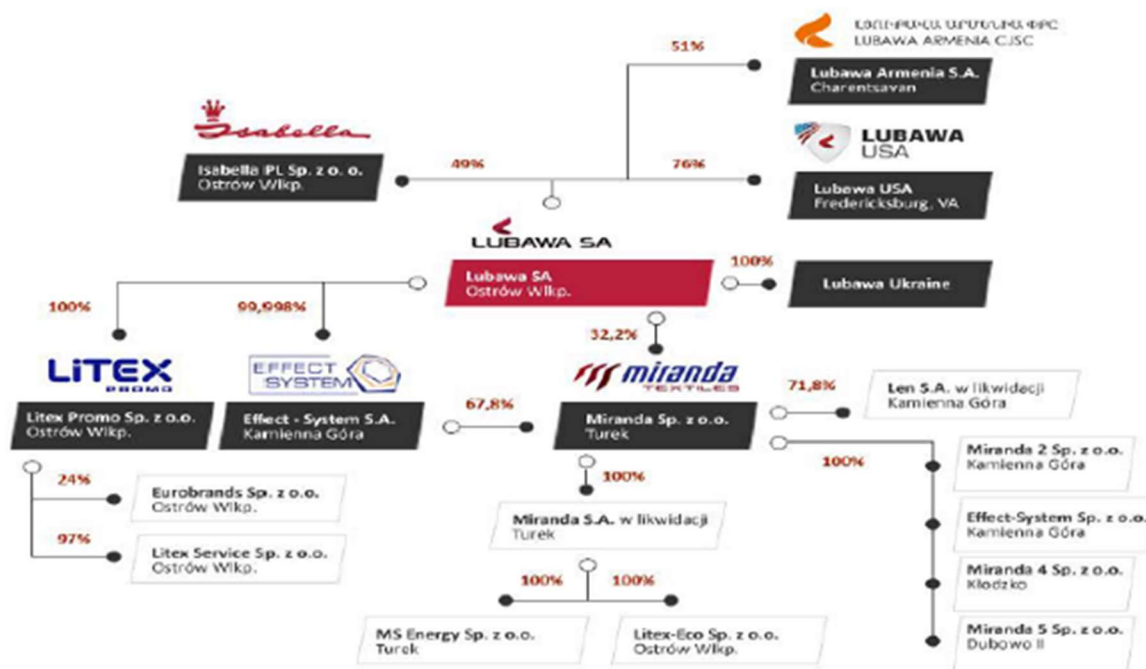
Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek Grupa dostarcza najwyższej jakości towary i usługi na rynku lokalnym i rynkach światowych. Każda ze spółek należących do Grupy może poszczycić się silną pozycją rynkową bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze.

102-4

Spółki należące do Grupy Kapitałowej Lubawa zlokalizowane są w czterech krajach (Polska, USA, Armenia, Ukraina).

Struktura Grupy Kapitałowej Lubawa na dzień 31 grudnia 2017 roku oraz lokalizacje poszczególnych spółek GK Lubawa zaprezentowane zostały na poniższym schemacie.

Schemat 1. Struktura GK Lubawa na dzień 31 grudnia 2017



Niniejszy Raport został przygotowany dla spółek z Grupy Kapitałowej Lubawa, w których Spółka Dominująca Lubawa S.A. ma co najmniej 50% udziałów oraz dla spółki Lubawa S.A. są to następujące spółki:

- Lubawa S.A.
- Litex Promo Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 100% udziałów)
- Litex Service Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 97% udziałów za pośrednictwem Litex Promo Sp. z o.o.)
- Effect-System S.A. (Lubawa S.A. posiada 99,998% udziałów)
- Miranda Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 32,2% udziałów bezpośrednio oraz 67,8% za pośrednictwem Effect-System S.A.)
- Miranda S.A. w likwidacji (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect-System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.)
- MS Energy Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect-System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.)
- Effect-System Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect-System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.)
- Miranda 2 Sp. z o.o. (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect-System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.)
- Lubawa Armenia S.A. (Lubawa S.A. posiada 51% udziałów).



Pomimo tego, że udziały spółki Lubawa S.A. w spółkach Lubawa USA, Lubawa Ukraine, Litex – Eco Sp. z o.o., Len S.A. w likwidacji, Miranda 4 Sp. z o.o. oraz Miranda 5 Sp. z o.o. przekraczają 50%, spółki te nie są przedmiotem niniejszego Raportu, a to z uwagi na fakt, że:

- Lubawa USA stanowi wyłącznie przedstawicielstwo handlowe na terenie Stanów Zjednoczonych,
- Lubawa Ukraine została powołana jako podstawa do stworzenia join venture na lokalnym rynku i w 2017 roku nie prowadziła działalności biznesowej,
- Len S.A. w likwidacji znajduje się w końcowej fazie likwidacji i nie prowadzi działalności,
- Litex – Eco Sp. z o.o., Miranda 4 Sp. z o.o. oraz Miranda 5 Sp. z o.o. są to spółki, które w 2017 roku nie podjęły jeszcze działalności.

W 2017 roku wystąpiła jedna zmiana w strukturze Grupy Kapitałowej Lubawa. Spółka Miranda – Serwis Sp. z o.o. zmieniła nazwę na MS Energy Sp. z o.o.

Dane zaprezentowane w niniejszym Raporcie dla spółek, które zgodnie z poniższą tabelą są ujęte w Raporcie obejmują dane w zakresie wszystkich wskaźników chyba, że w treści niniejszego Raportu wskazano inaczej.

Spółki Isabella PL Sp. z o.o. oraz Eurobrands Sp. z o.o., dla których zgodnie z poniższą tabelą dane zostały ujęte częściowo są to spółki konsolidowane metodą praw własności. Dla tych spółek w Raporcie prezentujemy wyłącznie dane w zakresie wskaźników finansowych (kapitały oraz wynik). Uwarunkowane jest to metodą konsolidacji, zgodnie z którą przy konsolidacji włączana jest tylko część zysku adekwatna do posiadanych udziałów oraz analogiczna część kapitałów. W pozostałych wskaźnikach dane tych spółek nie są uwzględniane.



Tabela 1. Struktura GK Lubawa wraz ze wskazaniem metody konsolidacji oraz informacją, czy dane dla spółki zostały ujęte w niniejszym Raporcie.

Nazwa jednostki	Siedziba	Metoda konsolidacji	Ujęta w Raporcie
Lubawa S.A.	Ostrów Wielkopolski	Spółka dominująca	Tak
Miranda Sp. z o.o.	Turek	pełna	Tak
MS Energy Sp. z o.o.	Turek	pełna	Tak
Miranda S.A. w likwidacji	Turek	pełna	Tak
Litex Promo Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	pełna	Tak
Litex Service Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	pełna	Tak
Effect System S.A.	Kamienna Góra	pełna	Tak
Lubawa Armenia spółka akcyjna	Armenia, Czarencawan	pełna	Tak
Miranda 2 Sp. z o.o.	Kamienna Góra	pełna	Tak
Effect System Sp. z o.o.	Kamienna Góra	pełna	Tak
Lubawa USA	USA, Wilmington	pełna	Nie
Eurobrands Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	metoda praw własności	Częściowo
Isabella PL Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	metoda praw własności	Częściowo
Len SA w likwidacji	Kamienna Góra	wyłączona z konsolidacji	Nie
Litex - Eco Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	wyłączona z konsolidacji	Nie
Lubawa Ukraina Sp. z o.o.	Ukraina, Kijów	wyłączona z konsolidacji	Nie
Miranda 4 Sp. z o.o.	Kłodzko	wyłączona z konsolidacji	Nie
Miranda 5 Sp. z o.o.	Dubowo II	wyłączona z konsolidacji	Nie
Xingijang Uniforce - Lubawa Technology Co., Ltd. *	Chiny, Xingijang	*	Nie

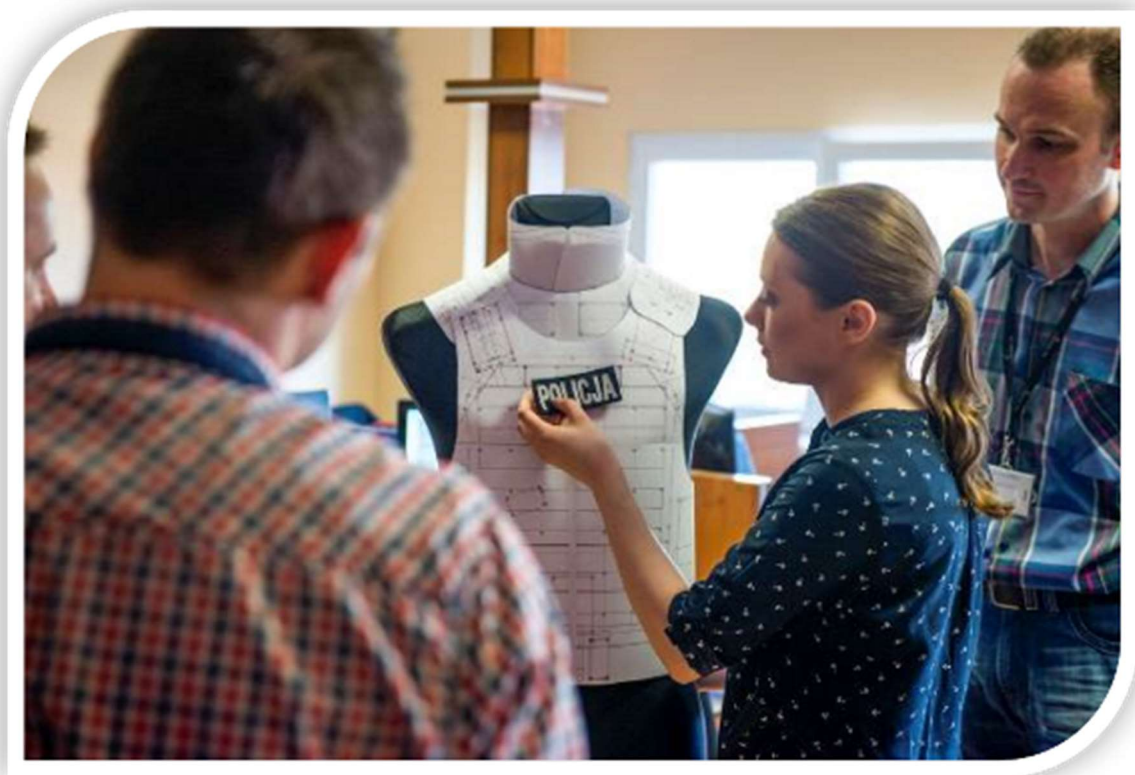
*Ze względu na wysokie ryzyko braku możliwości odzyskania poniesionych nakładów inwestycyjnych, udziały w Spółce Xingijang Uniforce - Lubawa Technology Co zostały objęte odpisami aktualizującymi w kwocie 3.323 tys. PLN.

102-2

Każda z prezentowanych w raporcie spółek należących do Grupy Lubawa posiada swoją specyfikę, dzięki której cała Grupa może skutecznie rozwijać się na rynku.



Spółka Lubawa S.A. jest podmiotem dominującym Grupy Lubawa. Lubawa S.A. to ekspert w dziedzinie produkcji osłon balistycznych, kamizelek kuloodpornych, namiotów oraz specjalistycznych tkanin powlekanych. Spółka specjalizuje się również w systemach bezpieczeństwa i higieny pracy. Realizuje zamówienia dla służb mundurowych – wojska, policji, straży granicznej, straży pożarnej, sił specjalnych oraz na potrzeby funkcjonariuszy straży miejskiej i pracowników ochrony. Lubawa S.A. jest uznanym, znaczącym i aktywnym uczestnikiem rynku także w branży produktów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracowników, produktów turystycznych i sprzętu ratowniczego oraz przeciwpowodziowego.



LITEX

PROMO

Litex Promo Sp. z o.o. to wiodący producent artykułów reklamowych branży Outdoor & Indoor w Polsce. W asortymencie Litex Promo znajdują się takie produkty jak: parasole reklamowe, namioty reklamowe, flagi, banery, meble ogrodowe, płotki, bujaki reklamowe, systemy reklamy tekstylnej i wiele innych. Litex Promo Sp. z o.o. jest głównym dostawcą nośników reklamowych dla największych producentów z branży piwowarskiej i firm z branży napojowej w kraju i na świecie. Spółka Litex Promo posiada udziały w spółkach Eurobrands Sp. z o.o. oraz Litex Service Sp. z o.o. Eurobrands to spółka zajmująca się reklamą zewnętrzną, natomiast zakresem działalności Litex Service Sp. z o.o. jest działalność w obszarze HR, IT, zakupowym, finansowym oraz marketingowym świadczona na rzecz innych podmiotów z GK Lubawa.





Miranda Sp. z o.o. to producent tkanin oraz dzianin poliestrowych, poliamidowych i mieszanych. Miranda posiada w swojej ofercie m. in. tkaniny roletowe, dzianiny i tkaniny dekoracyjne, odzieżowe, sportowe, meblowe i inne. Miranda Sp. z o.o. jest także producentem wysoce zaawansowanych tkanin technicznych i wojskowych siatek maskujących, które zapobiegają wykryciu i identyfikacji obiektów wojskowych poprzez dezinformowanie, pozorowanie i ukrywanie. Spółka Miranda Sp. z o.o. posiada udziały w spółkach MS Energy Sp. z o.o., Litex-Eco Sp. z o.o., Miranda 2 Sp. z o.o., Miranda 4 Sp. z o.o. oraz Miranda 5 Sp. z o.o., Effect-System Sp. z o.o.. Miranda Sp. z o.o. posiada udziały również w spółkach Miranda S.A. w likwidacji oraz Len S.A. w likwidacji, które nie są objęte niniejszym Raportem.



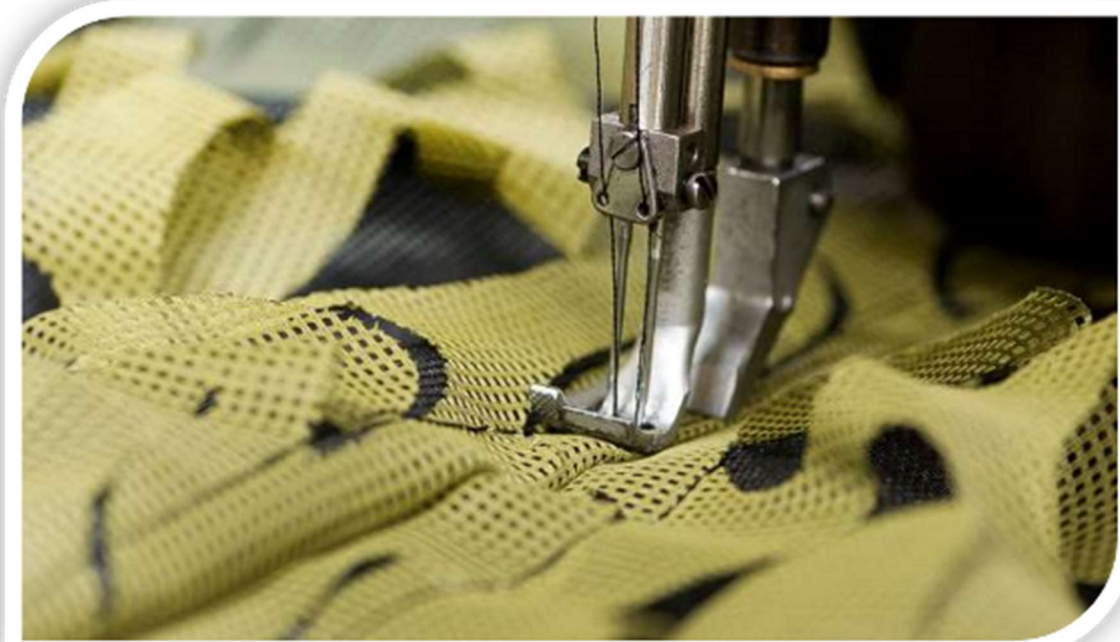


Spółka Effect–System Sp. z o.o. specjalizuje się w sitodruku oraz druku cyfrowym. Effect–System Sp. z o.o. posiada zaawansowany park maszynowy do druku wielkoformatowego na tkaninach i dzianinach pozwalający realizować najbardziej wymagające zamówienia. Dane prezentowane w niniejszym raporcie dla Effect-System S.A. obejmują również dane dla spółki Effect–System Sp. z o.o., udziały której Effect–System S.A. posiada za pośrednictwem spółki Miranda Sp. z o.o.





Lubawa Armenia S.A. to ormiańska filia spółki Lubawa S.A., która zajmuje się produkcją wielozakresowych siatek maskujących oraz optycznych, makiet uzbrojenia, np.czołgów T-72 i namiotów. Produkowane wyroby trafiają do wojska i innych służb mundurowych Republiki Armenii.



Szczegółowe informacje na temat oferowanych produktów i usług znajdują się na stronach internetowych poszczególnych spółek:

Lubawa S.A. – <http://www.lubawa.com.pl/index.php/pl/>

Litex Promo Sp. z o.o. – <http://www.litex.pl/>

Miranda Sp. z o.o. – <http://www.miranda.pl/index.php/pl/>

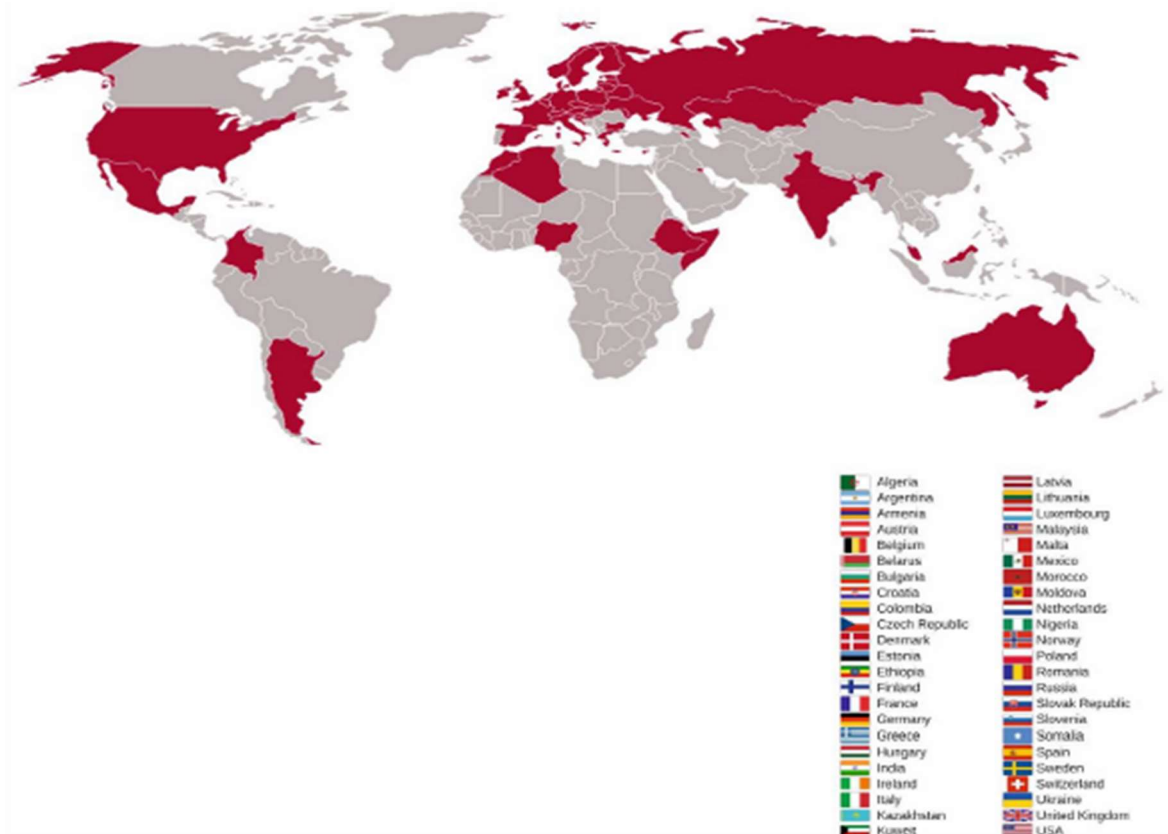
Effect-System S.A. – <http://www.effect-system.com/>

Lubawa Armenia S.A. – <http://www.lubawa.am/>

102-6

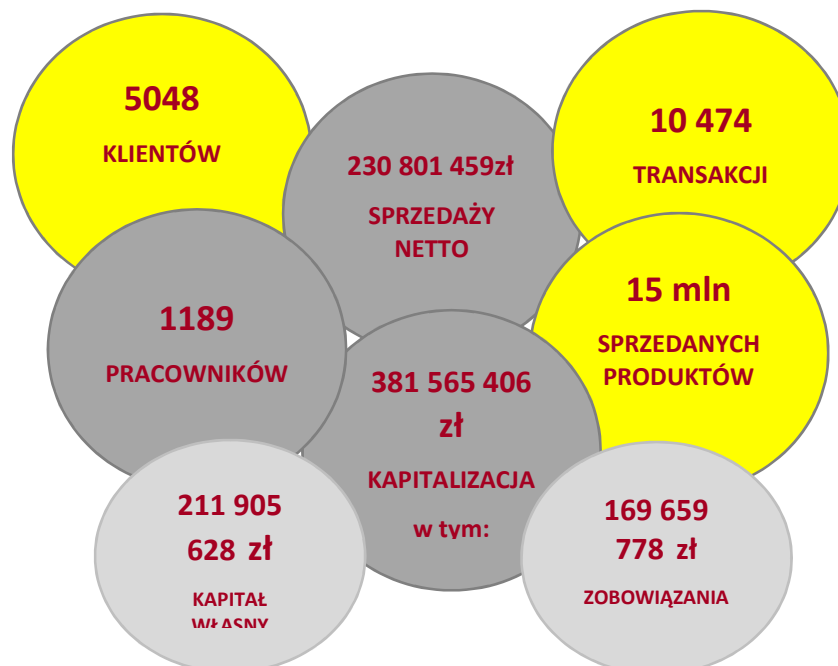
Nasze produkty są obecne w ponad 40 krajach na świecie. Główną osią działalności Grupy jest wytwarzanie, przetwórstwo i sprzedaż tkanin i dzianin oferowanych klientom publicznym oraz biznesowym. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Lubawa oferują produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach – od reklamowej, przez motoryzacyjną czy medyczną, po militarną.

Schemat 1. Zasięg geograficzny działalności GK Lubawa



102-7

Skala działalności GK Lubawa w 2017 roku kształtowała się następująco:



102-12

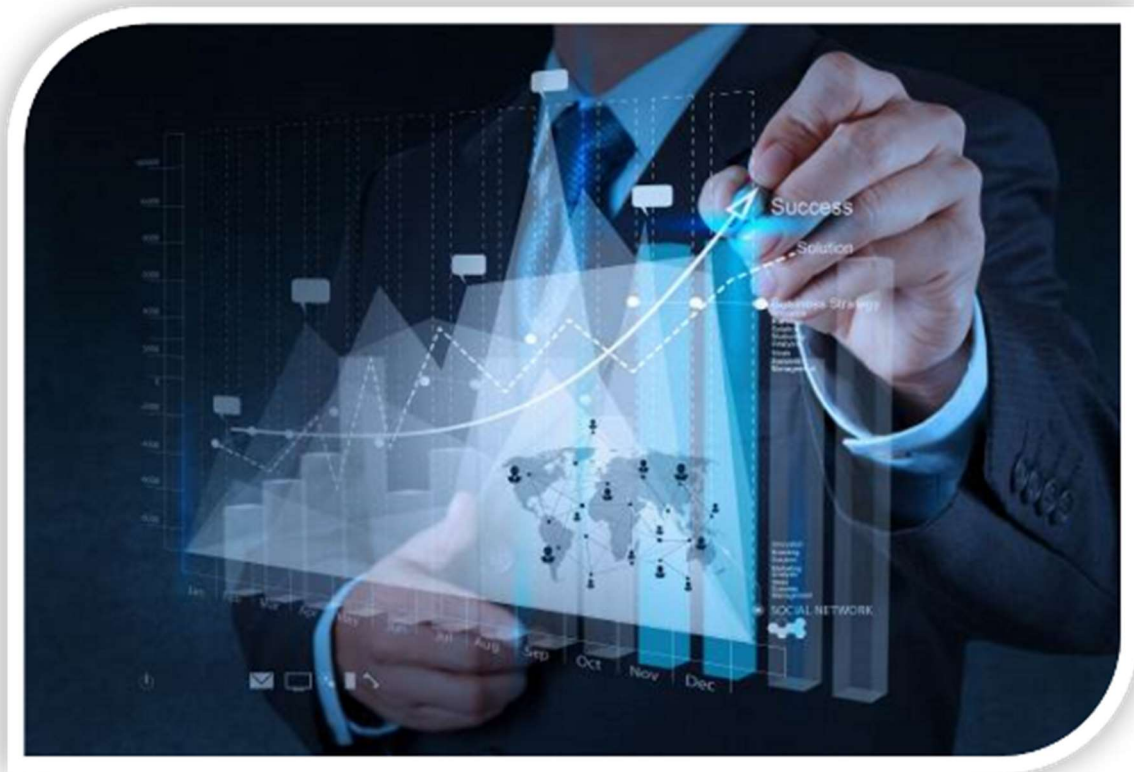
Grupa Kapitałowa Lubawa jest aktywnym podmiotem polskiego życia biznesowego. Angażujemy się w szereg zewnętrznych inicjatyw związanych z rozwojem przedsiębiorczości. Jesteśmy członkiem wielu organizacji branżowych i biznesowych.

W 2017 roku zaangażowaliśmy się w prace Ostrowskiej Rady Gospodarczej.

102-13

Spółki wchodzące w skład Grupy Lubawa są członkami następujących stowarzyszeń i organizacji:

- Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych – Lubawa S.A.
- Polskiej Izby Producentów na rzecz Obronności Kraju – Lubawa S.A.
- Izby Przemysłowo – Handlowej Południowej Wielkopolski – Litex Promo Sp z o.o.
- Klastra Edukacyjnego przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości – Effect-System.


Model biznesowy

Za sprawą ścisłej współpracy między spółkami zależnymi, w zakładach produkcyjnych GK Lubawa powstają produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach – od reklamowej, przez motoryzacyjną, czy medyczną po militarną. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy oferują m. in. parasole i produkty reklamowe, przedsionki do przyczep kempingowych, tkaniny techniczne i dekoracyjne, namioty oraz specjalistyczne produkty i wyposażenie dla służb mundurowych i BHP.



Międzynarodowa tożsamość Grupy nie sprowadza się jedynie do obecności na wielu światowych rynkach. Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek dostarczamy najwyższej jakości towary i usługi także na lokalnym rynku. Każda ze spółek należących do Grupy może poszczycić się silną pozycją rynkową bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze.

Na przewagę konkurencyjną powiązanych przedsiębiorstw wpływa ścisła kooperacja, która umożliwia wykorzystanie potencjału grupy i zamknięcie w jej obrębie cyklu produkcyjnego wielu wyrobów. Tkaniny i dzianiny są zadrukowywane wewnątrz koncernu, dzięki czemu korzystanie z usług innych firm nie jest konieczne. Doświadczeni specjaliści i bieżąca współpraca z instytucjami naukowo badawczymi sprawia, że z każdym dniem ulepszamy swoje produkty i wzbogacamy ofertę. Naszą mocną stroną stanowi również zaawansowane zaplecze techniczne, które pozwala na stałe wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i uatrakcyjnianie oferty. Grupa jest w stanie szybko odpowiadać na potrzeby rynkowe i ma potencjał do tego, by skutecznie rozszerzać działalność o kolejne branże.

Zgodnie z przyjętym modelem biznesowym oraz strategią Grupa zamierza kontynuować działalność w zakresie podstawowych segmentów biznesowych. W 2017 roku Grupa Lubawa rozwijała wspólną strategię na lata 2018 – 2020.

Grupa Kapitałowa planuje swój rozwój w kilku obszarach:

Produkty

Grupa Lubawa uważa, że produkty oferowane przez poszczególne Spółki mogą oprzeć się konkurencji, jeżeli będą dopasowane do ścisłych potrzeb klientów i ich wymogów. Pozwoli to całej Grupie sprostać konkurencji europejskiej oraz dalekowschodniej. Dlatego też Grupa szczególną uwagę przywiązuje do rozwoju i budowy działów badawczo – rozwojowych w każdej ze spółek Grupy, a w tych, które już takie działy posiadają, do dalszego ich rozwoju i rozbudowy. Zarządy Spółek Grupy uważają, że takie działania pozwolą lepiej wykorzystać możliwości produkcyjne poszczególnych Spółek.

Nowe technologie

Poprzez nabywanie dostępu do nowych technologii Grupa zwiększy zasięg penetracji rynku. Koncentruje się nie tylko na dotychczasowych tradycyjnych obszarach, ale wchodzi w nowe rynki takie jak ochrona balistyczna obiektów, mundury, ubrania specjalne, nowe modele zapór przeciwpowodziowych, makiety pneumatyczne, łodzie ratunkowe, rolety kolorowo tkane, tkaniny z przeznaczeniem na tapety, hale namiotowe. Innymi słowy wykorzystując dotychczasowe kanały dystrybucji poszerza ich penetrację wchodząc z nowymi innowacyjnymi technologiami.

Działania inwestycyjne

W ramach poszczególnych Spółek Grupy realizowane są działania inwestycyjne zmierzające w kierunku usprawnienia i unowocześnienia posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych wspierających naszą aktywność w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W Lubawa S.A. rozpoczęto proces inwestycyjny związany z budową nowoczesnego ośrodka badawczego „Centrum badawczo – rozwojowe Lubawa S.A.”. Na jego budowę Spółka otrzymała dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój w wysokości 4,58 mln PLN. Całkowity koszt realizacji projektu opiewa na kwotę 14 mln PLN. Nowe centrum istotnie zwiększy potencjał Grupy w zakresie prac badawczo-rozwojowych, które są niezwykle istotnym elementem naszej działalności. Ich efekty umożliwiają opracowywanie innowacyjnych rozwiązań i produktów, przez co istotnie zwiększają konkurencyjność naszych spółek nie tylko w Polsce, ale i na rynkach zagranicznych. Jedną z najbardziej zaawansowanych części Centrum B+R będzie Laboratorium Balistyczne, pierwsze tak kompleksowo wyposażone w Europie Środkowej. Ponadto Lubawa zamierza zakupić urządzenia laboratoryjne do badania cech fizyko – mechanicznych surowców i produktów, jak również do badania wytrzymałości statycznych i dynamicznych wyrobów. Utworzenie Centrum Badawczo – Rozwojowego opiera się na dotychczasowej współpracy z ośrodkami badawczymi, takimi jak Wojskowy Instytut Chemii i Radiometrii w Warszawie czy Instytut Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników Oddział Elastomerów i Technologii Gumy w Piastowie.



W Spółce Lubawa S.A. dokonano również termomodernizacji świetlików nad działami produkcyjnymi co pozwoliło na redukcję zużycia energii cieplnej o 2,96 % oraz nastąpiła wymiana transformatorów na jednostki o niższej mocy, dzięki czemu redukcja zużycia energii elektrycznej wyniosła 2,09%.

W Spółce Litex Promo wykonano modernizację w działach: montaż, wtryskarki, stolarnia i ślusarnia oraz malarnia proszkowa. Działania te polegały m. in. na wydzieleniu stref pożarowych, których efektem było zwiększenie bezpieczeństwa pracy poprzez zmniejszenie obciążenia ogniowego, wprowadzenie stref pożarowych wyposażonych w hydranty, zastosowanie drzwi i bram przeciwpożarowych oraz transmisję alarmu. Dodatkowo modernizacji poddano stanowisko spawalnicze oraz stanowiska wtryskarek do tworzyw. Na te inwestycje spółka przeznaczyła ponad 1 mln PLN.

W 2017 w Litex Service Sp. z o.o. pracował nad optymalizacją usług wspólnych, w szczególności nad centralizacją Księgowości, HR i Kadr. Pozwoliło to utworzyć nowe centra kompetencyjne i wykorzystać na potrzeby Grupy wiedzę specjalistów dotychczas pracujących wyłącznie dla pojedynczych Spółek. Litex Service przewodziło również w inicjatywie uruchomienia zarządzania projektami, która pomoże Grupie lepiej mierzyć się z nadchodzącymi inwestycjami (np. CBR w Lubawie) i restrukturyzacjami. Dział IT wdrożył nową, zwinną metodologię zarządzania pracą – Kanban (będącą rozwinięciem SCRUMa), która daje możliwość szybszej reakcji na zmieniające się potrzeby Grupy, dokładniejszego opomiarowania i rozliczania usług świadczonym Spółkom.

Spółka Effect – System w 2017 roku prowadziła istotną inwestycję wymiany oświetlenia, która pozwoliła na roczne zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o prawie 6%.

W Spółce Miranda w 2017 r. zrealizowano 5 działań inwestycyjnych, które przyczyniły się do oszczędności o łącznej szacunkowej wartości wynoszącej 3,3 mln PLN. Wśród przeprowadzonych działań znalazły się zakup transformatorów, instalacja sprężonego powietrza, izolacja maszyn barwiarskich, system wykorzystania wody pochłódniczej do celów procesowych oraz poprawa izolacji instalacji. Wymienione działania pozwoliły uzyskać tzw. białe certyfikaty o wartości rynkowej 1,5 mln PLN na dzień ich otrzymania (według notowań PGE z dnia 23.11.2017).



Struktura zarządcza

102-18

102-22

Zgodnie ze Statutem Spółki Dominującej Lubawa S.A., władzami Spółki są Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza i Zarząd.

Spółka Lubawa S.A, jako Spółka wiodąca, prowadzi nad pozostałymi spółkami w Grupie nadzór właścicielski oraz wypracowała formułę dialogu współpracy w ramach Rady Kapitałowej Grupy Lubawa, która skupia wszystkie Zarządy spółek wchodzące w skład Grupy zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy („WZA”) to najwyższy organ Spółki, decydujący o najważniejszych kwestiach dotyczących działalności. Do kompetencji WZA należy m.in. rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej za rok obrotowy, udzielenie absolutorium członkom organów Spółki z wykonywania przez nich obowiązków, powzięcie uchwały o podziale zysków albo o pokryciu strat, powołanie i odwołanie członków Rady Nadzorczej oraz ustalenie ich wynagrodzenia. W Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy uczestniczą akcjonariusze Spółki Lubawa S.A.

Zarząd Spółki

Zarząd kieruje Spółką i reprezentuje ją na zewnątrz. Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki, niezastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Rady Nadzorczej.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku Zarząd Spółki był jednoosobowy.



Marcin Kubica Prezes Zarządu Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego. Posiada ukończoną aplikację radcowską oraz sędziowską. Pan Marcin Kubica jest radcą prawnym oraz prowadzi własną kancelarię prawną. Jest specjalistą w dziedzinie prawa spółek handlowych oraz prawa pracy. W latach 2002 – 2005 zajmował stanowisko Prezesa oraz Członka Zarządu w spółkach Fresh – Food Sp. z o.o., Instant Food Sp. z o.o. oraz Progress Sp. z o.o. w Kaliszu.

W latach 2005 – 2006 był członkiem Rady Nadzorczej w Len S.A. oraz zastępcą przewodniczącego Rady Nadzorczej w ZPI Miranda S.A. W sierpniu 2009 r. został powołany na Członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki, określa liczbę, powołuje i odwołuje członków Zarządu Spółki oraz ustala ich wynagrodzenie. Do kompetencji Rady Nadzorczej należą również m.in. ocena sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej, a także wybór podmiotu uprawnionego do badania sprawozdania finansowego.

Rada Nadzorcza składa się z 5 do 9 członków.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku Rada Nadzorcza składała się z 6 członków. W jej skład wchodziły następujące osoby:

- Andrzej Tadeusz Kowalski – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Paweł Kois – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Zygmunt Politowski – Członek Rady Nadzorczej,
- Paweł Litwin – Członek Rady Nadzorczej,
- Łukasz Litwin – Członek Rady Nadzorczej,
- Marcin Michał Wielgus – Członek Rady Nadzorczej.

Andrzej Tadeusz Kowalski – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Jest absolwentem WSP w Zielonej Górze (obecnie Uniwersytet Lubuski) – kierunku matematyka oraz absolwentem Akademii Ekonomicznej (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny) we Wrocławiu – Master Of Business Administration (MBA) w zakresie zarządzania i marketingu. Jest również absolwentem ICAN Institute (Kanadyjski Instytut Zarządzania) programu Harvard School of Business w zakresie zarządzania. Ponadto przeszedł wiele szkoleń podnoszących jego wiedzę między innymi w zakresie: prowadzenia projektów, zarządzania procesem zmian w organizacji, lean management. Pan Andrzej Kowalski posiada wiedzę ekspercką w zakresie procesów zarządzania organizacją oraz procesów sprzedażowo – marketingowych. W latach 2015 – 2017 pracował jako dyrektor San Marco Polonia, w latach 2013 – 2014 pracował jako dyrektor ds. rozwoju sprzedaży w PPG Deco Polska. W latach 2006 – 2012 pracował jako dyrektor sprzedaży i marketingu, członek zarządu w firmach Malfarb oraz Dyrup Polska. W latach 2002 – 2006 pracował jako dyrektor marketingu w firmie Selena, w latach 2001 – 2002 pracował jako dyrektor handlowy w firmie MIŚ, w latach 2000 – 2001 pracował jako dyrektor handlowy, członek zarządu w firmie Hanka. Pan Andrzej Kowalski w trakcie swojej kariery zawodowej uczestniczył w wielu projektach strategicznych dotyczących organizacji, między innymi posiada szerokie praktyczne doświadczenie w zakresie: budowania długoterminnych strategii dla organizacji, optymalizacji procesów zarządczych oraz procesów sprzedażowo – marketingowych, procesu budżetowania, planowania oraz egzekucji działań w organizacji, procesu HR.

Paweł Kois – Zastępca przewodniczącego rady nadzorczej

Absolwent Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Wydział Zarządzania o specjalności rachunkowość i finanse przedsiębiorstw. Pan Paweł Kois jest specjalistą w dziedzinie finansów przedsiębiorstw oraz oceny projektów inwestycyjnych. W latach 2000 – 2005 pracował w Big Banku Gdańskim S.A. oraz Banku Ochrony Środowiska S.S. Od 2005 roku Pan Paweł Kois jest członkiem Rady Nadzorczej Miranda Serwis Sp. z o.o. Od lipca 2005 do listopada 2008 oraz od czerwca 2011 roku jest członkiem Rady Nadzorczej Miranda Sp. z o.o. a w okresie listopad 2008 do kwietnia 2011 był wiceprezesem zarządu w Miranda Sp. z o.o. Pan Paweł Kois od lipca 2005 roku jest dyrektorem finansowym w Effect-System S.A. W okresie luty 2008 – marzec 2011 był dyrektorem finansowym w ZPH Litex. Od marca 2011 r. sprawuje stanowisko dyrektora finansowego w Litex Promo Sp. z o.o. W grudniu 2010 r. został powołany na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

Zygmunt Polkowski - Członek Rady Nadzorczej

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Studiów Podyplomowych z zarządzania kryzysowego Szkoły Głównej Straży Pożarnej. W latach 1992 – 1998 sprawował funkcję pełniącego obowiązki komendanta wojewódzkiego Państwowej Straży Pożarnej w województwie kujawsko-pomorskim. W latach 1999 – 2001 był komendantem Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w województwie kujawsko-pomorskim. W latach 2001 – 2004 w komendzie głównej Państwowej Straży Pożarnej był zastępcą komendanta głównego Państwowej Straży Pożarnej oraz zastępcą szefa Obrony Cywilnej Kraju. W latach 2005 – 2006 był kanclerzem Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie, a w latach 2007 – 2010 wykładowcą na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. W lipcu 2011 r. został powołany na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

Paweł Litwin – Członek Rady Nadzorczej

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu na kierunku zarządzani ei marketing, specjalność zarządzanie finansami. Pan Paweł Litwin obecnie pełni funkcje: członka zarządu w Litex Service Sp. z o.o., szefa działu rozwoju w Litex Service Sp. z o.o., menadżera ds. obsługi kluczowych klientów zagranicznych na rynku produktów koncesjonowanych w Miranda Sp. z o.o., członka Rady Nadzorczej Litex Promo Sp. z o.o. Piastował również funkcję członka Rady nadzorczej Miranda Sp. z o.o. w okresie od 7 sierpnia 2007 r. do 17 kwietnia 2011 r.

Łukasz Litwin – Członek Rady Nadzorczej

Absolwent Wydziału Marketingu i Zarządzania (specjalizacja: finanse) Wyższej Szkoły Biznesu National Louis University w Nowym Sączu. Pan Łukasz Litwin od 2005 roku pracuje w strukturach Litex Service Sp. z o.o. Od 2010 roku pełni funkcję prokurenta w Spółce Miranda Sp. z o.o. W lipcu 2011 r. został powołany na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

Marcin Michał Wielgus – Członek Rady Nadzorczej

Absolwent Politechniki Wrocławskiej w 1993 r., magister kierunku Zarządzanie i Informatyka. Ukończył studia podyplomowe Central Connecticut State University przy Politechnice Wrocławskiej: handel zagraniczny oraz zarządzanie w biznesie. Karierę zawodową rozpoczął w 1993 r. Pracował w następujących spółkach: KESZ Sp. z o.o. we Wrocławiu jako dyrektor sprzedaży, General Bottlers Sp. z o.o. jako district sales manager, Master Foods Polska Sp. z o.o. jako przedstawiciel handlowy. Następnie Pan Wielgus pracował jako dyrektor ds. sprzedaży w Cargill Poland Sp. z o.o. w latach 1997-2007, jako dyrektor generalny i członek Zarządu w Cargill Poland Sp. z o.o. w latach 2007 – 2014, w latach 2014 – 2015 jako brand president Burger King w Amrest Sp. z o. o oraz od 2016 do dziś jako dyrektor generalny w John Cotton Europe Sp. z o.o. Polska.

Komitet Audytu

Komitet Audytu sprawuje funkcje konsultacyjno – doradcze. Czuwa przede wszystkim nad wyborem podmiotów dokonujących badania jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej. Komitet czuwa nad niezależnością podmiotów wybranych do badania sprawozdań finansowych oraz pośredniczy w komunikacji pomiędzy tymi podmiotami a Spółką.

Komitet Audytu może również wyrażać niewiążącą opinię we wszystkich sprawach finansowych dotyczących Spółki oraz występować do Rady Nadzorczej i Zarządu z wnioskami i inicjatywami.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

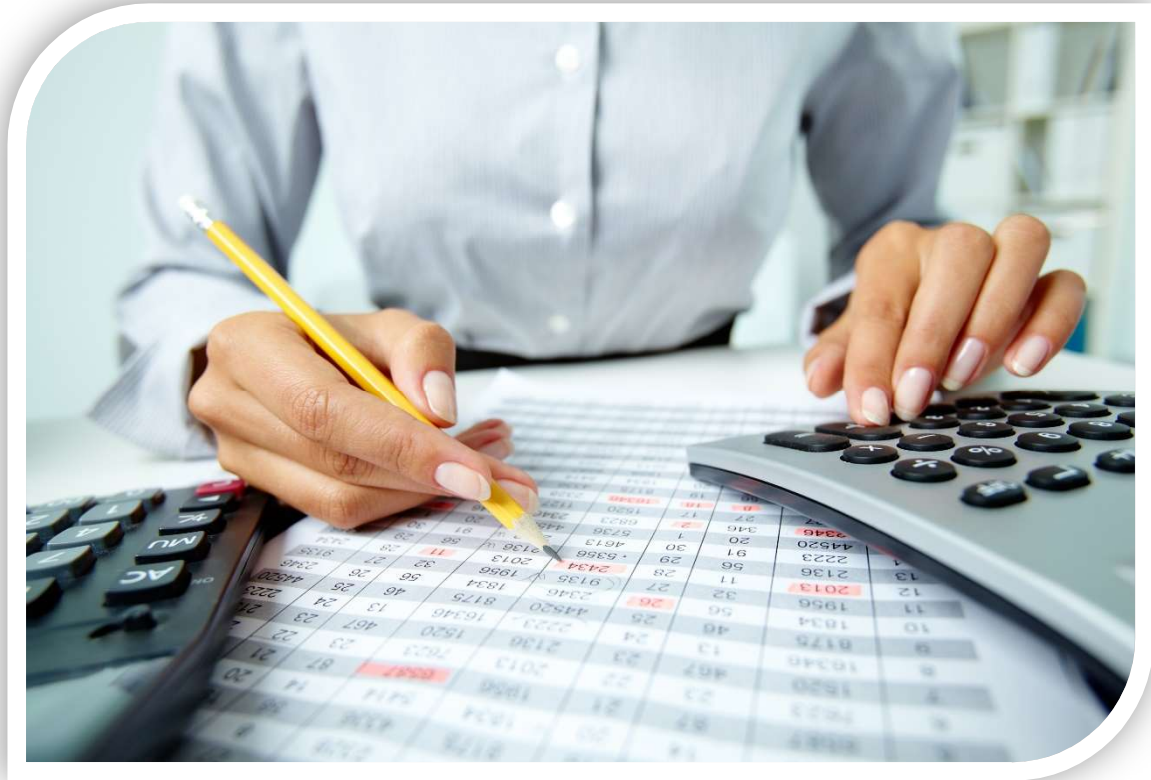
- Andrzej Kowalski – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Zygmunt Politowski – Członek Komitetu Audytu,
- Paweł Kois – Członek Komitetu Audytu.

Szczegółowy opis kompetencji Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy znajduje się w *Statucie* Spółki na stronie internetowej:

http://www.lubawagroup.com/pliki/lad_korporacyjny/statut_lubawa_spolka_akcyjna.pdf



Wyniki finansowe



201-1

Poniżej prezentujemy wybrane dane finansowe Grupy Kapitałowej Lubawa za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2017 r. lub na dzień 31 grudnia 2017 r., a także za analogiczny okres lub na analogiczny dzień poprzedniego roku obrotowego.

Szczegółowe informacje i dane finansowe dotyczące działalności Grupy Lubawa znajdują się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona

Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów

Wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów za 2017 rok wyniosła: 230 801 459 zł i zmalała o 16 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 273 976 695 zł.

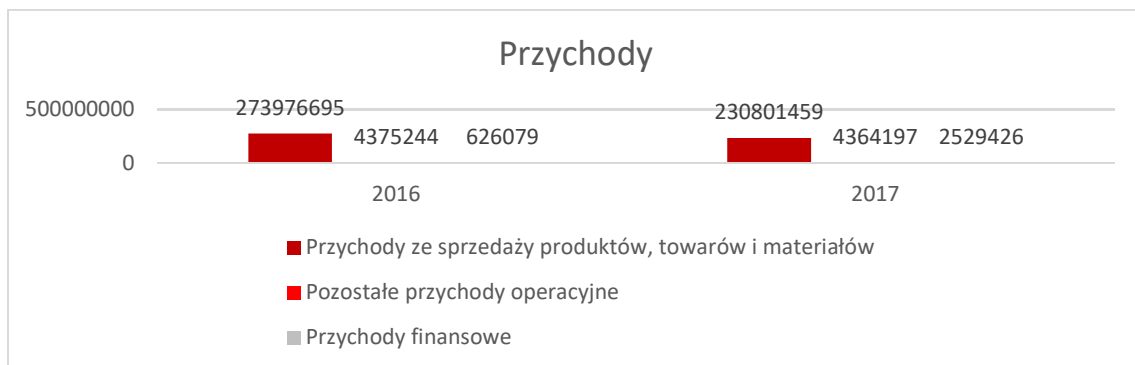
Pozostałe przychody operacyjne

Wartość pozostałych przychodów operacyjnych za 2017 rok wyniosła: 4 364 197 zł i wzrosła o 0% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 4 375 244 zł.

Przychody finansowe

Wartość przychodów finansowych za 2017 rok wyniosła: 2 529 426 zł i wzrosła o 304% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 626 079 zł.

Wykres 1. Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, pozostałe przychody operacyjne, przychody finansowe

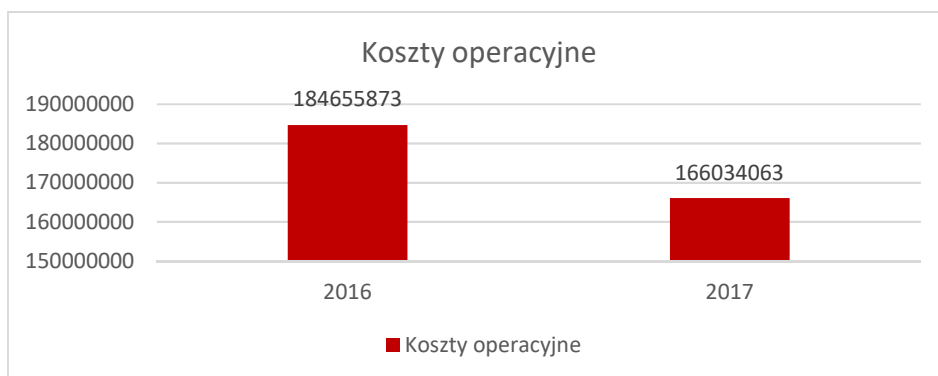


Łączna bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona w 2017 roku wyniosła: 237 695 083 zł, natomiast w 2016 roku wyniosła: 278 978 019 zł.

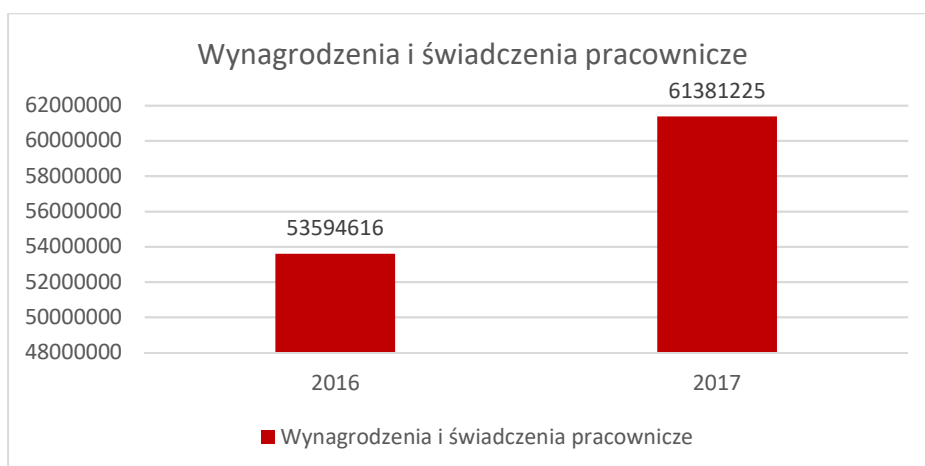
Podzielona wartość ekonomiczna

Koszty operacyjne

Koszty operacyjne za 2017 rok wyniosły: 166 034 063 zł i zmalały o 10 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 184 655 873 zł. Do kosztów operacyjnych zalicza się m.in.: usługi obce, amortyzację, podatki i opłaty, zużycie materiałów i energii.

Wykres 2. Koszty operacyjne

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

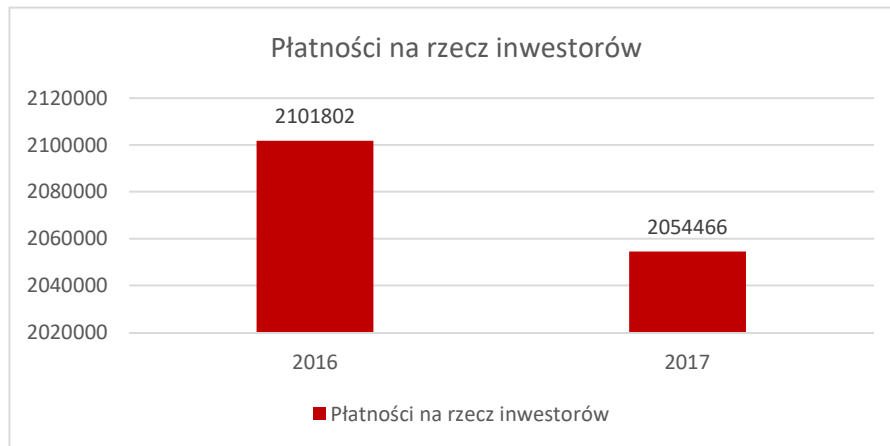
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2017 roku wyniosły: 61 381 225 zł i wzrosły o 15 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 53 594 616 zł. Do salda wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych zaliczają się m.in.: wynagrodzenia z umów o pracę, umów zleceń oraz ubezpieczenia społeczne.

Wykres 3. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Płatności na rzecz inwestorów

Płatności na rzecz inwestorów w 2017 rok wyniosły: 2 054 466 zł i zmalały o 2 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 101 802 zł. Do płatności na rzecz inwestorów zalicza się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek.

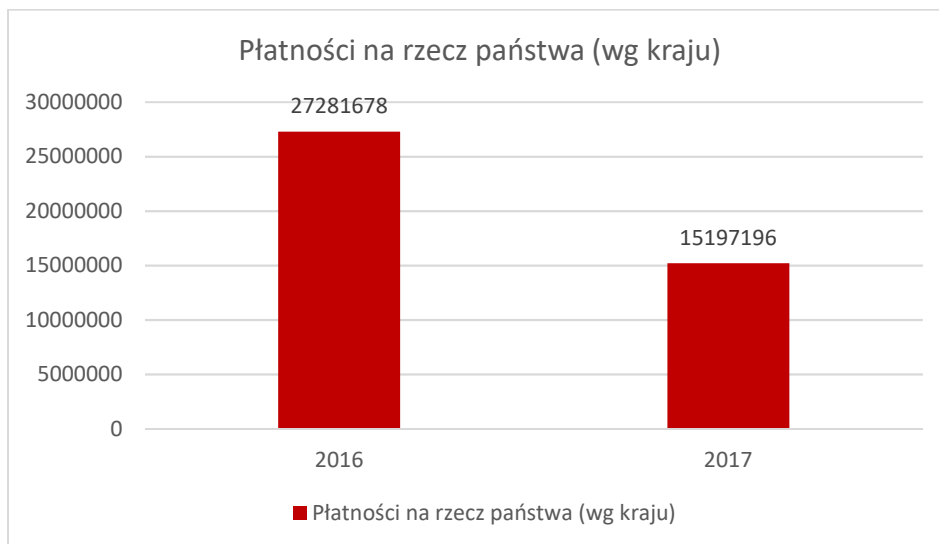


Wykres 4. Płatności na rzecz inwestorów



Płatności na rzecz państwa (wg kraju) w 2017 roku wyniosły: 15 197 196 zł i zmalały o 44 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 27 281 678 zł. Do salda płatności na rzecz państwa zalicza się m.in.: podatek VAT, podatek dochodowy, podatek od nieruchomości (wskaźnik przedstawiono w ujęciu memoriałowym).

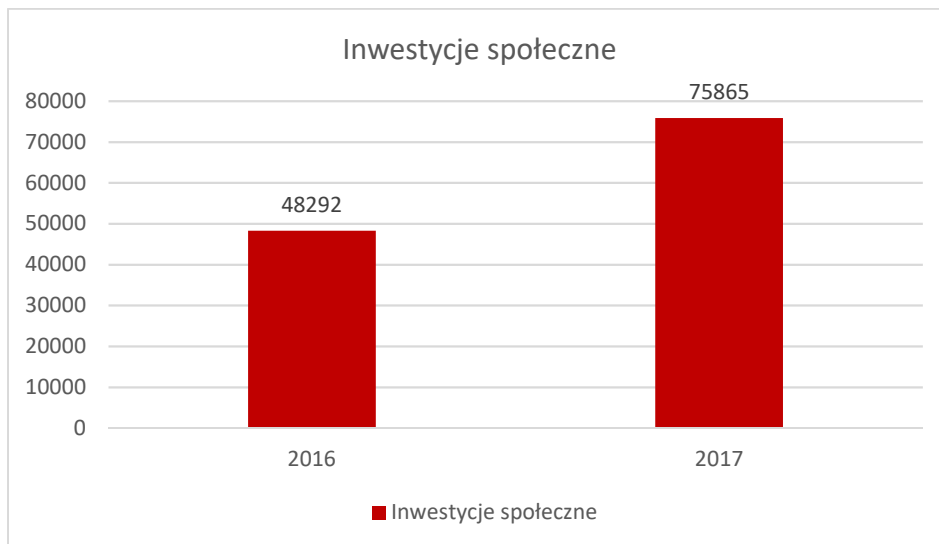
Wykres 5. Płatności na rzecz państwa (wg kraju)



Inwestycje społeczne

Inwestycje społeczne, w 2017 roku wyniosły: 75 865 zł i wzrosły o 57% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 48 292 zł. Do salda inwestycji społecznych zalicza się m.in.: przekazane darowizny na cele społeczne.

Wykres 6. Inwestycje społeczne



łącna wartość podzielonej wartość ekonomicznej w 2017 roku wyniosła: 244 129 019 zł, natomiast w 2016 roku wyniosła: 267 682 264 zł.

Wartość ekonomiczna zatrzymana

Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2017 roku wyniosła: – 6 433 935 zł, natomiast w 2016 roku wyniosła: 11 295 755 zł.

Inne wybrane dane finansowe

Wynik z działalności operacyjnej

Wynik z działalności operacyjnej za 2017 rok wyniósł: 5 577 192 zł i zmalał o 71 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 19 070 247 zł.

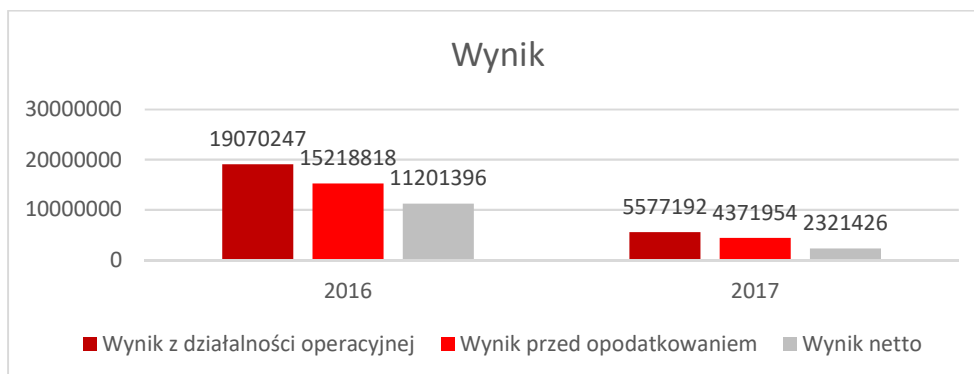
Wynik przed opodatkowaniem

Wynik przed opodatkowaniem za 2017 rok wyniósł: 4 371 954 zł i zmalał o 71 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 15 218 818 zł.

Wynik netto

Wynik netto za 2017 rok wyniósł 2 321 426 zł i zmalał o 79 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł 11 201 396 zł.

Wykres 7. Wynik z działalności operacyjnej, wynik przed opodatkowaniem, wynik netto



Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej za 2017 rok wyniosły: 5 572 620 zł, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 23 722 401 zł.

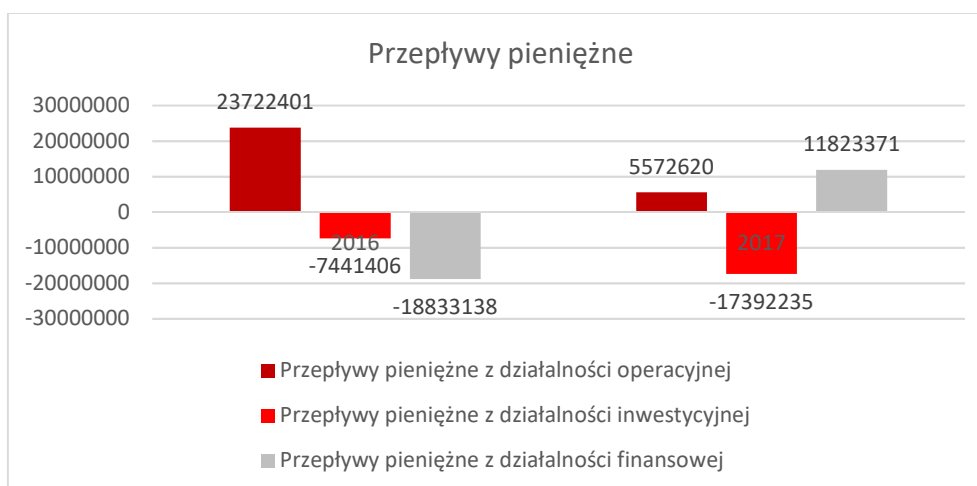
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za 2017 rok wyniosły: – 17 392 235 zł, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: – 7 441 406 zł.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej za 2017 rok wyniosły: 11 823 371 zł, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: – 18 833 138 zł.

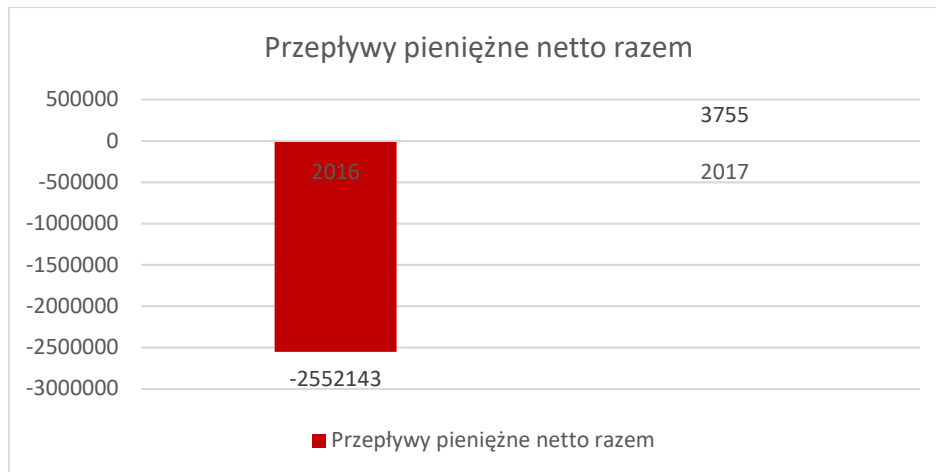
Wykres 8. Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej, inwestycyjnej i finansowej



Przepływy pieniężne netto razem

Przepływy pieniężne netto razem za 2017 rok wyniosły: 3 755 zł w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: – 2 552 143 zł.

Wykres 9. Przepływy pieniężne netto razem



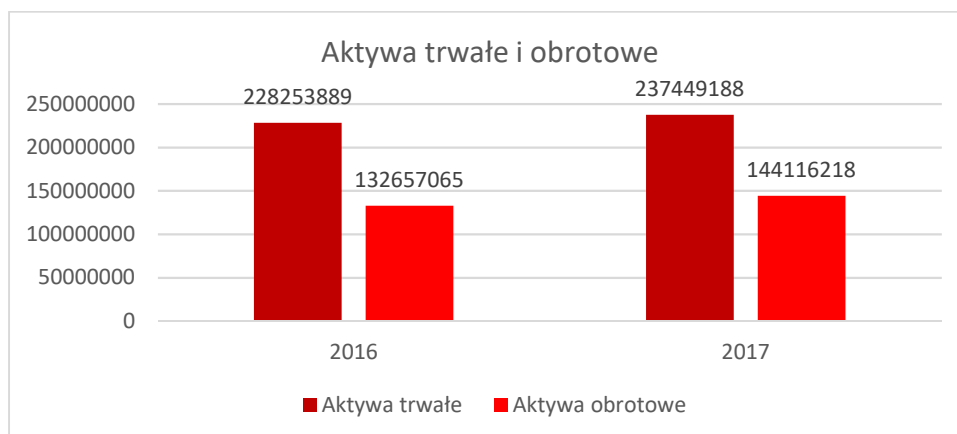
Aktywa trwałe

Saldo aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosło: 237 449 188 zł i wzrosło o 4% w stosunku do salda aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosło: 228 253 889 zł.

Aktywa obrotowe

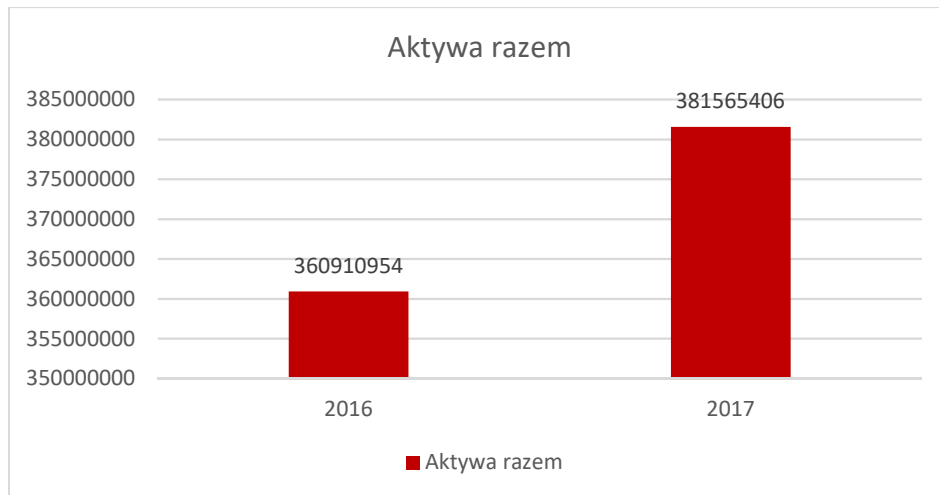
Saldo aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosło: 144 116 218 zł i wzrosło o 9% w stosunku do salda aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosło: 132 657 065 zł.

Wykres 10. Aktywa trwałe i obrotowe



Suma bilansowa na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosła: 381 565 406 zł i wzrosła o 6 % w stosunku do sumy bilansowej na dzień 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosła: 360 910 954 zł.

Wykres 11. Aktywa razem



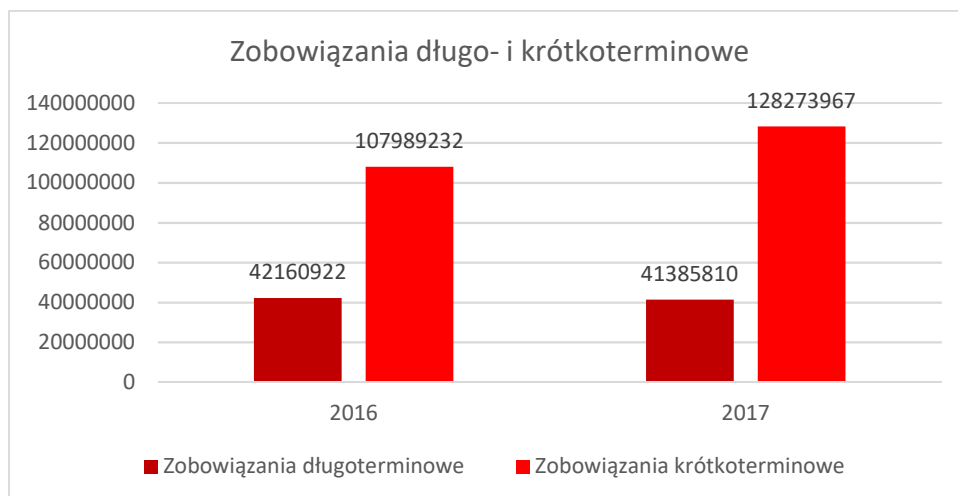
Zobowiązania długoterminowe

Saldo zobowiązań długoterminowych na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosło: 41 385 810 zł i zmalały o 2% w stosunku do 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosło: 42 160 922 zł.

Zobowiązania krótkoterminowe

Saldo zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosło: 128 273 967 zł i wzrosło o 19 % w stosunku do salda zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosło: 107 989 232 zł.

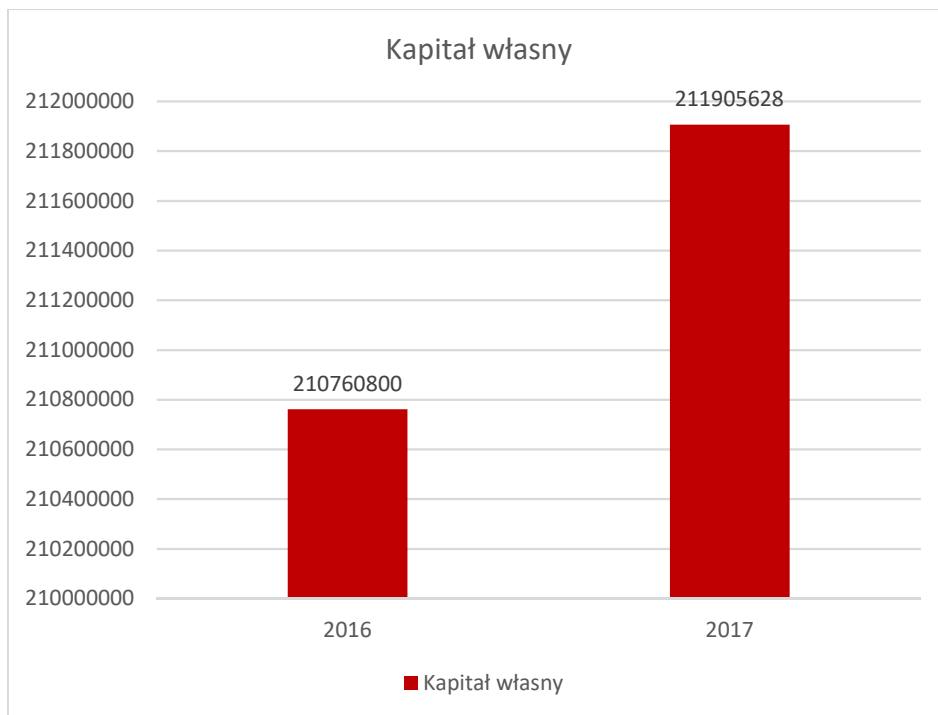
Wykres 12. Zobowiązania długo – i krótkoterminowe



Kapitał własny

Saldo kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2017 roku wyniosło: 211 905 628 zł i wzrosło o 1 % w stosunku do salda kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2016 roku, kiedy wyniosło: 210 760 800 zł.

Wykres 13. Kapitał własny


201-4

W raportowanym okresie, tj. w 2017 roku całkowita wartość pieniężna pomocy finansowej uzyskanej przez GK Lubawa od Państwa wyniosła:

**6 286 014
Złotych**

Na kwotę tę składały się następujące pozycje w podziale na kraje naszej działalności:



Tabela 2. Otrzymane wsparcie finansowe

	Polska	Armenia
Ulgi podatkowe i kredyty podatkowe	107 966	0
Dotacje	6 175 626	0
Granty inwestycyjne, granty na badania i rozwój oraz inne odpowiednie rodzaje grantów	0	0
Nagrody	0	0
Okresy zwolnione z wypłaty tantiem	0	0
Pomoc finansowa ze strony państwowych instytucji kredytujących	0	0
Zachęty finansowe	0	0
Inne świadczenia finansowe otrzymane lub należne ze strony państwa z tytułu dowolnej działalności	2 422	0
Razem	6 286 014	0

Skarb Państwa posiada udziały w strukturze jednej ze spółek GK Lubawa, której dotyczy niniejszy Raport – 49 % udziałów spółki Lubawa Armenia S.A. znajduje się w posiadaniu rządu Republiki Armenii.



STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM



103-2

103-3

W Grupie Kapitałowej Lubawa zarządzając kwestiami niefinansowymi skupiamy się na pięciu wymiarach: społecznym, pracowniczym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Chcemy świadomie kształtować to, w jaki sposób oddziałujemy na nasze otoczenie.

Opracowaliśmy, przyjęliśmy i stosujemy dedykowane polityki, a także wyznaczamy sobie cele w kwestii zarządzania obszarami niefinansowymi. Grupa stosuje dopasowane wskaźniki, dzięki którym monitoruje swoją działalność w obszarach niefinansowych.

Polityki i procedury dotyczące poszczególnych obszarów, obowiązujące w Grupie Lubawa zostały opisane w odpowiednich częściach merytorycznych niniejszego raportu.

W ramach rocznego planu audytów dokonujemy przeglądu zarządzania w obszarach niefinansowych. Przeglądy są realizowane przez CSR Team w następujących obszarach: miejsce pracy, prawa człowieka, przeciwdziałanie korupcji, środowisko, etyka oraz BHP.



W ramach audytów przeprowadzonych w wymienionych obszarach w 2017 roku zostały ujawnione niezgodności oraz podjęto działania udoskalające i korygujące. Każda spółka przedstawiła plan działań korygujących, który został zweryfikowany przez audytorów wewnętrznych poszczególnych spółek. Podjęto takie działania jak rozszerzenie audytu agencji pracy o kwestie poszanowania praw człowieka, wprowadzono dodatkowe szkolenia w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji oraz wprowadzono dodatkowe wskaźniki zużycia wody oraz energii elektrycznej.

Realizując nasze działania w zakresie zrównoważonego rozwoju stosujemy wytyczne normy ISO26000. Jest to norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności biznesu. Społeczna odpowiedzialność to odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji oraz działań na społeczeństwo i środowisko poprzez etyczne i przejrzyste zachowanie, w takich obszarach jak:

- ład organizacyjny,
- prawa człowieka,
- praktyki z zakresu pracy,
- środowisko,
- uczciwe praktyki operacyjne,
- zagadnienia konsumenckie,
- zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej.

103-2

102-29

102-30

102-20

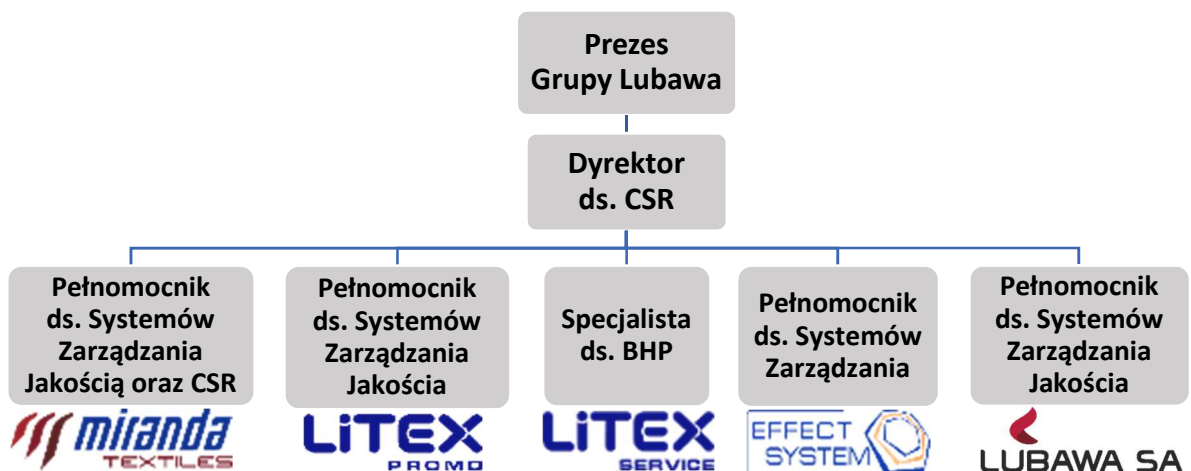
102-26

102-28

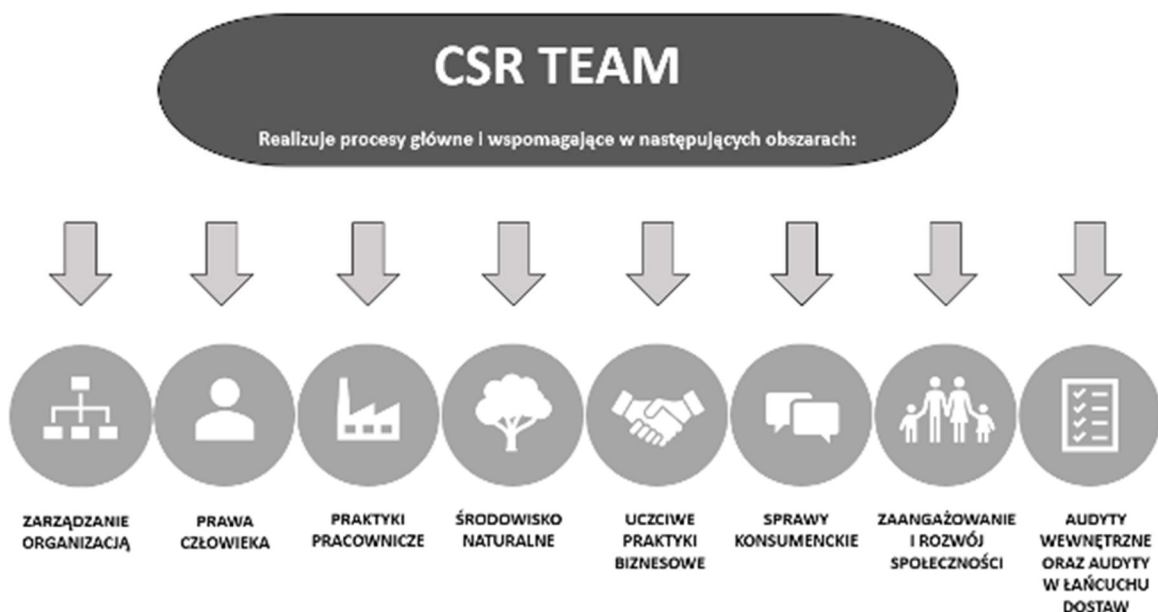
W Grupie Lubawa profesjonalne podejście do zarządzania obszarami niefinansowymi odbywa się poprzez funkcjonowanie odpowiedniej struktury zarządczej, dzięki której w sposób ustrukturyzowany, systematyczny i analityczny sprawujemy kontrolę nad ryzykami i rozwijamy nasz potencjał w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W celu zapewnienia wysokiej jakości prowadzonych analiz ryzyka oraz audytów systemów zarządzania w obszarach niefinansowych został powołany i wyodrębniony w strukturze organizacyjnej Grupy Lubawa Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Zespół przyjął nazwę „CSR Team”. Do kierowania zespołem powołano Dyrektora ds. CSR. Działania prowadzone w tym zakresie w 2017 roku stanowią kontynuację inicjatywy Zarządów spółek Grupy Lubawa, które w 2015 roku desygnowały zespół auditorów wewnętrznych złożony z pracowników poszczególnych spółek.

Schemat organizacyjny Grupy CSR



Pole działania CSR Team





Do głównych zadań CSR Team należą między innymi wdrażanie i realizacja zasad zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu oraz prowadzenie audytów etycznych. Raporty z corocznego przeglądu obszarów niefinansowych są przekazywane do zarządów poszczególnych Spółek i omawiane. Efektem jest wprowadzenie działań korygujących i zapobiegawczych przez zarządy.

Podstawę działań mających na celu identyfikację i zarządzanie ryzykami niefinansowymi stanowią dokumenty wewnętrzne Grupy, które zostały formalnie przyjęte przez każdy zarząd spółki z Grupy.

Są to następujące dokumenty:

- Kodeks etyki i postępowania w biznesie,
- Kodeks etyczny dostawców,
- Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom,
- Procedura zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości,
- Procedura kontaktu z mediami,
- Procedura naboru,
- Przewodnik dobrych praktyk,
- Polityka różnorodności,
- Polityka antykorupcyjna,
- Polityka ochrony praw człowieka,
- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Polityka środowiskowa,
- Polityka zrównoważonych zakupów.

102-11

102-29

Wyżej wymienione polityki, procedury i inne formalne dokumenty pozwalają Grupie przestrzegać zasady przezorności w celu zapobiegania negatywnym skutkom naszego funkcjonowania na rynku. Przy podejmowaniu decyzji bierzemy pod uwagę kwestie środowiskowe i społeczne oraz opinię interesariuszy, aby upewnić się, że odpowiednio uwzględniamy ryzyka niefinansowe. Podczas wdrażania i rozwoju nowych produktów stosujemy zasady zrównoważonego rozwoju stąd w danych wejściowych zawsze uwzględniamy aspekt środowiskowy i bezpieczeństwa.

**102-31**

Grupa sprawdza stosowanie polityk poprzez stałą kontrolę, którą zapewnia gromadzenie danych niefinansowych. W Grupie Kapitałowej Lubawa obowiązuje Procedura Procesu Raportowania Danych niefinansowych i postępowania w sprawie Prowadzenia Bazy Danych dla Raportowania Niefinansowego. Wartości wskaźników wyliczone na podstawie Bazy Danych dla Raportowania Niefinansowego są wiarygodnym źródłem wiedzy na temat zgodności działalności Organizacji z wdrożonymi politykami.

Kontrola odbywa się również poprzez cykliczne audyty wewnętrzne prowadzone minimum raz do roku zgodnie z ustalonym i zatwierdzonym przez Prezesa Zarządu Lubawa S.A. harmonogramem. W 2017 roku przeprowadzono w każdej ze spółek wewnętrzne analizy i audyty ryzyka w obszarach jakościowym oraz niefinansowym oparte o standard CSR – SMETA4P. W wyniku audytów wewnętrznych prowadzonych metodą SMETA 4P w czterech spółkach, w obszarze odpowiedzialności firmy względem miejsca pracy, ujawniono 9 niezgodności istotnych odpowiedzialności pracodawcy względem miejsca pracy, które zostały natychmiastowo usunięte, oraz 69 obszarów do doskonalenia. Każdy Zarząd audytowanej spółki odniósł się do raportu, ustalając plan działań korygujących z przypisaniem osoby odpowiedzialnej oraz nadaniem terminu wykonania.

102-19

Grupa Kapitałowa Lubawa powołała stanowisko Dyrektora ds. CSR, który jest właścicielem procesu zbierania danych niefinansowych. Dyrektor ds. CSR czuwa nad procesem zbierania danych niefinansowych oraz dokonuje końcowej weryfikacji danych zgromadzonych przez wyznaczonych pracowników Organizacji. W przypadku zaistnienia okoliczności nieprzewidywalnych i niekontrolowanych, które spowodowały, że wartość wskaźników znacząco odbiega od przyjętych założeń, jest on także odpowiedzialny za analizę zaistniałej sytuacji oraz przedstawia plan naprawczy dla Zarządów spółek.



„Spółki z Grupy Lubawa rozwijają swoją działalność nieustannie dążąc do równowagi między ekonomią, etyką i poszanowaniem litery prawa. Wpływ na środowisko naturalne, społeczna odpowiedzialność oraz ład korporacyjny to niezwykle istotne elementy naszej organizacji. Odpowiednie podejście kadry kierowniczej oraz świadomość olbrzymiej wagi informacji niefinansowej stanowią podstawę zarządzania kwestiami ESG. W ramach komunikowania zobowiązań korporacyjnych przedstawiamy oraz promujemy swoje wartości i wymagania. Poprzez usystematyzowanie zasad konstruujemy kodeksy, polityki oraz procedury. Uwzględniamy trendy, uwarunkowania prawne jak i czynnik ludzki, aby wspomniane zasady miały odzwierciedlenie w rzeczywistości. Skuteczne zarządzanie potwierdzają przeprowadzane audyty wewnętrzne oraz zewnętrzne badające zgodność procesów z przyjętymi kryteriami. Ogół działań dotyczących wpływu na otaczające nas środowisko i społeczeństwo komunikujemy na Giełdzie Papierów Wartościowych dostarczając naszym interesariuszom rzeczową i wiarygodną informację. Dialog, który podejmujemy z pracownikami, dostawcami oraz wszelkimi partnerami biznesowymi jest skutkiem starań aby współpraca ze wspomnianymi podmiotami układała się w jak najlepszym kierunku w perspektywie długoterminowej. Czynniki ESG jako integralne części strategii biznesowej organizacji przynoszą pozytywne efekty w postaci zwiększenia bezpieczeństwa pracy poprzez identyfikację ryzyka i jego jednoczesną marginalizację, wsparcie pracowników i lokalnej społeczności oraz nieustanną poprawę wywieranego wpływu na środowisko naturalne”.

Dyrektor ds. CSR

Jacek Jackowiak

Zarządy poszczególnych spółek z Grupy są na bieżąco informowane o aktualnych wartościach wskaźników w przyjętych aspektach niefinansowych. Zarządy są też odpowiedzialne za wdrożenie ewentualnych planów naprawczych przygotowanych przez Dyrektora ds. CSR.

102-27

Członkowie Zarządów spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej osobiście angażują się w działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2017 roku każdy z Zarządów brał udział w warsztatach mających na celu identyfikację szans i ryzyk w zakresie zrównoważonego rozwoju. Przy udziale Zarządów zostały wypracowane wskaźniki analizy efektywności w obszarach niefinansowych. Zarządy spółek z Grupy Lubawa w 2017 roku brały udział w szkoleniach w zakresie „Kodeksów i Procedur społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)” oraz „CSR oraz raportowanie niefinansowe”.

**102-15****102-11**

Rozwój wiedzy i kompetencji kadry zarządzającej pozwala na lepszą identyfikację ryzyk niefinansowych. Grupa Lubawa posiada system nadzoru nad ryzykami oraz analizuje je w obszarach niefinansowych. Analiza odbywa się w ramach posiadanych systemów zarządzania, wewnętrznych systemów kontroli oraz wyliczanych wskaźników niefinansowych.

Grupa wdrożyła Procedurę Procesu Raportowania Danych Niefinansowych. Procedura określa zasady zbierania danych przez spółki w Grupie Lubawa dla uzgodnionych aspektów niefinansowych, którym przypisany jest określony wskaźnik (KPI). Dla każdego aspektu została określona ścieżka zbierania danych wraz z określeniem dokumentów źródłowych. W ścieżce zbierania danych wskazano stanowiska, odpowiedzialne za ich zbieranie oraz stanowiska do których spływają dane. Aby w trakcie procesu zbierania danych nie zaszła sytuacja niekontrolowanych zmian każda ze spółek prowadzi rejestr źródeł informacji oraz zostały wyznaczone stanowiska do nadzoru zbierania tych informacji tj. w każdej spółce Pełnomocnik Zarządu ds. SZJ oraz Główny Księgowy. Formą przekazywania informacji jest raport, który podlega weryfikacji końcowej przez Dyrektora ds. CSR.

Grupa posiada zidentyfikowane kluczowe czynniki wpływu w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Zostały określone ryzyka i szanse w tych obszarach a także realizowane działania podejmowane w odniesieniu do tych aspektów.

Grupa analizuje ryzyka i czynniki wpływu związane z modelem biznesowym, zmianami trendów rynkowych, produktami Grupy oraz relacjami z otoczeniem zewnętrznym, w tym z kontrahentami.

Ryzyka w obszarze społecznym, miejsca pracy, środowiska naturalnego, praw człowieka oraz korupcyjne zostały opisane w dalszych częściach niniejszego Raportu poświęconych poszczególnym zagadnieniom.

Do innych kluczowych ryzyk niefinansowych Grupa zalicza:

- Ryzyko braku właściwej identyfikacji potrzeb rynku zwłaszcza w zakresie odpowiedniej identyfikacji zmieniających się trendów technologicznych. Dlatego Grupa starannie przygotowuje, aktualizuje i realizuje strategię rozwoju Grupy. W ramach strategii realizowana
- Jest między innymi inwestycja w Centrum Badawczo - Rozwojowe w Lubawie. Rozwinęliśmy także współpracę i podpisaliśmy formalne umowy z wyższymi szkołami technicznymi.



- Ryzyko braku odpowiedzi na zmianę oczekiwań klientów wynikające z rozwoju „Internetu rzeczy” i przemysłu 4.0. Odpowiadając na tę zmianę została opracowana strategia marketingowa i przemysłu 4.0. Odpowiadając na tę zmianę została opracowana strategia marketingowa
- Grupy. W następnej kolejności wdrożono działania operacyjne tj. plany marketingowe w poszczególnych segmentach rynku z uwzględnieniem trendów rynkowych i wymagań systemu jakości.
- Ryzyko niedostosowana do nowych oczekiwań klientów i ustawodawców w zakresie zrównoważonego rozwoju, a także ryzyko reputacyjne wynikające z oczekiwania na szerszy zakres informacji. Odpowiadając na tę kategorię ryzyk został powołany w strukturze organizacyjnej Grupy CSR TEAM. Celem Zespołu jest wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu, raportowanie i komunikowanie przyjętych rozwiązań, a także rozwój polityk w myśl zasady transparentności.

Audyty etyczne

Audyty etyczne potwierdzają skuteczność systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem. Skuteczność naszego systemu zarządzania w obszarach niefinansowych jest wielokrotnie sprawdzana i potwierdzana przez naszych klientów za pomocą audytów prowadzonych zgodnie z uznanymi międzynarodowymi standardami. Dzięki skutecznemu zarządzaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju możemy dostarczać nasze produkty do najbardziej wymagających pod tym kątem globalnych klientów. Przekłada się to na zwiększenie przychodów Grupy. W 2017 roku w Grupie Lubawa przeprowadzono 5 zewnętrznych audytów etycznych, których zakres obejmował Spółkę Litex Promo. Były to audyty zgodności z następującymi standardami:

- EcoVadis
- SMETA 4P
- McDonald's
- TCCC Coca Cola
- Nestle



Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach międzynarodowego systemu EcoVadis.

The Coca-Cola Company						
ASSESSMENT SUMMARY REPORT						
v.2016-7						
(Supplier Grading Principles and Human Rights Policy Assessment)						
Facility Name		Coca-Cola Facility Number		Product Category		
Litex Promo Sp z o.o.		S-POL-MK-0012598		Promotional Items		
Facility Street Address		City	State/Province	Country	Postal Code	
Ul. Staroprzyszłowska 117		Ostrów Wlkp.	Wielkopolskie	Poland	63-400	
Facility Contact/Role		Parent Supplier (if known)				
Mr. Jacek Jackowski / Management Systems Proxy		Not applicable				
Assessment Date	Number Of Auditors	Assessment Team		Service Provider		
January 10, 2018	1	Dariusz Wądrył		Interlink		
Coca-Cola System Contact		Group		Business Unit & Department		
Mrs Katarzyna Wozniak		Europe		Central & Southern Europe		
Total Workforce (Total Employees + Total Non-Employee Workers)		All Employees (Sum of 3 boxes to the right)		Production Employees	Sales & Distribution Employees (Female/Male)	Other Employees
127		Men	20	6	5	9
		Women	17	4	0	8
Workers Present At Assessment	Workers Interviewed	All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)		Production NEW Workers	Sales & Distribution NEW Workers	Other NEW Workers
N/A	N/A	Men	55	46	2	7
		Women	40	40	0	0
Assessment Type	<input type="checkbox"/> Initial Assessment <input type="checkbox"/> On Site Follow-Up Assessment <input type="checkbox"/> Re-Assessment <input checked="" type="checkbox"/> Desk Assessment <input type="checkbox"/> Mutual Recognition - Joint Audit (Also Indicate if Initial, Follow-Up, etc.)					
Score	Rating	Access Denied?				
0	Green (9) - Fully Compliant - No Further Action Required	<input type="checkbox"/> Full Access Denied				
	Yellow (6-7) - Corrective Action Required (Send Supporting Evidence)	<input type="checkbox"/> Partial Access Denied				
	Orange (8-27) - Corrective Action Required and Follow-Up Assessment or Desk Assessment Required	<input type="checkbox"/> Employee Access Denied				
	Red (28+) - Corrective Action and Follow-Up Assessment is Required	<input type="checkbox"/> Record Access Denied				
		<input type="checkbox"/> Facility Access Denied				
© 2014 The Coca-Cola Company. All rights reserved under United States, International or Universal Copyright Conventions. Classified - Internal use						



Letter of Conformity

Awarded to

Litex Promo Sp. z o.o.

Ul. Staroprzygodzka 117, 63-400 Ostrów Wielkopolski

This letter is to attest that on

30th December 2017

Litex Promo Sp. z o.o.

has been audited by *INTERTEK Poland* and that at that date the site has no pending non compliances and therefore comply with the

Nestlé Responsible Sourcing Audit Program

(SMETA 4 Pillars requirements)

Initial Audit Date	Auditor's Name and Signature
28 th – 30 th November 2017	 Dariusz Wszedybył
Valid Until (3 years after Initial Audit Date):	
27th November 2020	
Email of Nestlé buyer who requested the audit	
juergen.leitner@de.nestle.com	

Wyniki wszystkich audytów były pozytywne, a w systemie EcoVadis osiągnęliśmy najwyższy poziom „GOLD” zarządzania obszarami niefinansowymi. EcoVadis to międzynarodowa platforma wspierająca przedsiębiorstwa w ocenie ich dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych.

EcoVadis stosowana jest w 110 krajach. Zawiera 150 kryteriów oceny firm. Na całym świecie ponad 25 tys. dostawców spełnia kryteria tej normy. Coraz częściej certyfikatu EcoVadis wymagają od polskich firm czołowe międzynarodowe koncerny. Metodologia badania Ecovadis oparta jest o GRI (Global Reporting Initiative,), ONZ Global Compact, ISO 26000 czyli międzynarodowe uznane zalecenia w obszarze raportowania niefinansowego m.in. zrównoważonych procesów zakupu oraz jakości zarządzania odpowiedzialnością społeczną.

Spółka Litex Promo po raz kolejny poddała się audytowi 4-Pillar SMETA. Zakres audytu obejmował nie tylko kwestie warunków zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również dodatkowe wymagania związane z ochroną środowiska i praktykami biznesowymi.



Wynik audytu był pozytywny i trafił do bazy SEDEX, której spółka jest członkiem. Ten wynik to podkreślenie roli etyki w łańcuchu dostaw i budowanie zaufania wśród klientów.

Audyty NESTLE, TCCC Coca Cola i McDonald's to standardy, których podstawą jest wewnętrzny Kodeks Postępowania oparty na relacjach współpracy i zachowaniu obopólnego szacunku. Standardy te mają swoje przełożenie na etykę biznesu, prawa człowieka, zarządzanie środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy, korupcję, dyskryminację. Są rozwinięciem standardu SMETA4P bazującym na ETI Base Code (kodeks postępowania etycznego stowarzyszenia Ethical Trading Initiative) z uwzględnieniem własnych korporacyjnych zasad. Poddając się takiemu audytowi deklarujemy spełnienie zasad Kodeksu postępowania w łańcuchu dostaw tym samym stajemy się odpowiedzialnym i rzetelnym partnerem.

Coca – Cola Company (TCCC) wszędzie tam gdzie prowadzi swoją działalność wymaga w łańcuchu dostaw od swoich Dostawców przestrzegania zasad, w których zobowiązują się oni do przestrzegania zasad międzynarodowych praw człowieka i miejsca pracy. Zobowiązanie to jest sformalizowane w polityce Spółki dotyczącej praw człowieka, obejmującej operacje własne i zasady przewodnie dla dostawców, również obejmujące partnerów dostawców. Spółka Litex Promo spełniając niniejsze wymagania w zakresie oczekiwanego zaangażowania potwierdziła przestrzeganie wszystkich obowiązujących lokalnych i krajowych przepisów, zasad, i wymagań w zakresie produkcji i dystrybucji produktów do TCCC.

W 2017 roku wybrane spółki z Grupy zostały poddane 4 wewnętrznym audytom etycznym, których filozofia została oparta o kodeks ETI Base Code i metodologię SMETA. Celem audytu jest ocena istniejącej sytuacji i podjęcie działań mających na celu poprawę w obszarach, w których zidentyfikowano nieprawidłowości. Powyższe ma na celu przeciwdziałanie ujawnionym poważnym niezgodnościom, które grożą zerwaniem współpracy z Klientem. Audyty przeprowadziła powołana w strukturze organizacyjnej Grupa CSR Team na podstawie opracowanego planu, a następnie przedstawiła raport zainteresowanym Zarządom spółek.

**Wskaźnik własny.**

W 2017 roku wymienione spółki z Grupy zostały poddane następującej liczbie audytów etycznych:

	Spółka	Kwartał				Razem
		I	II	III	IV	
Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Litex Promo Sp z o.o.	0	0	1	4	5
	Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
	Lubawa S.A.	0	0	0	0	0
	Effect-System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
	Effect-System S.A.	0	0	0	0	0
	Lubawa Armenia	0	0	0	0	0
	Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
	MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
	Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
	Miranda S.A. w likwidacji	0	0	0	0	0
	RAZEM	0	0	1	4	5

	Spółka	Liczba audytów
Liczba wewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Litex Promo Sp. z o.o.	1
	Litex Service Sp. z o.o.	0
	Lubawa S.A.	1
	Effect-System Sp. z o.o.	1
	Effect-System SA	0
	Lubawa Armenia	0
	Miranda Sp. z o.o.	1
	MS Energy Sp. z o.o.	0
	Miranda 2 Sp. z o.o.	0
	Miranda S.A. w likwidacji	0
	RAZEM	4

Wyniki audytów zewnętrznych w spółce Litex Promo zaprezentowano poniżej.

Lp.	Rodzaj audytu	Wynik audytu
1	Standard EcoVadis	Pozytywny
2	Standard SMETA4P	Pozytywny
3	Standard TCCC Coca Cola	Pozytywny
4	Standard McDonald's	Pozytywny
5	Standard Nestle	Pozytywny

W wyniku przeprowadzonych audytów wewnętrznych ujawniono 9 niezgodności istotnych odpowiedzialności pracodawcy względem miejsca pracy, które zostały natychmiastowo usunięte oraz 69 obszarów do doskonalenia.



DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY



416-1

Produkty Grupy Lubawa trafiają do szerokiego i liczego grona konsumentów. Mamy świadomość wpływu jaki wywieramy na naszych klientów, dlatego troszczymy się o ich zadowolenie między innymi dbając o wysoką jakość i bezpieczeństwo naszych produktów. Aby minimalizować ryzyko negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników stosujemy i przestrzegamy zestawu norm jakości, a także stosujemy zasady i procedury w celu identyfikacji, pomiaru, kontroli i utrzymania jakości produktu. Nieustannie dążymy do ulepszania tych standardów w celu usprawnienia procedur i zapewnienia ciągłej zgodności z aktualnymi dobrymi praktykami zarządzania jakością. Dlatego wszystkie nasze istotne kategorie produktów podlegają ocenie pod kątem wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo.

System Zarządzania Jakością

Spółki Grupy Lubawa S.A. posiadają System Zarządzania Jakością („SZJ”) wdrożony w oparciu o normę PN-EN ISO 9001:2015 (ISO 9001:2008) i publikację AQAP 2110:2006 (AQAP 2110: 2016) lub korzystają z ich dobrych praktyk. Funkcjonowanie SZJ w Grupie, w tym realizacja celów Polityki Jakości i celów procesów, sprawdzana jest m. in. poprzez przeprowadzanie przeglądów oraz audytów wewnętrznych zgodnie z zatwierdzoną procedurą i harmonogramem. W 2017 roku zrealizowano łącznie 49 takich audytów wewnętrznych (Miranda Sp. z o.o. – 20 audytów, Lubawa S.A. – 15 audytów, Litex Promo – 14 audytów).

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa posiadają wdrożone i certyfikowane Systemy Zarządzania Jakością w zakresie dostosowanym do potrzeb biznesowych i zarządczych poszczególnych spółek:

- Spółka Lubawa S.A. posiada certyfikaty na SZJ wg normy ISO 9001:2008 i publikacji AQAP 2110:2009.
- Spółka MIRANDA Sp. z o.o. posiada certyfikaty na SZJ wg normy ISO 9001:2008 i publikacji AQAP 2110:2009.
- Spółka LITEX PROMO Sp. z o.o. spełnia wysokie standardy zarządzania i w 2017 roku posiadała następujące certyfikaty:
 - certyfikaty na SZJ wg normy ISO 9001:2015 i publikacji AQAP 2110:2016,
 - certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015,
 - certyfikaty na system Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy wg normy PN-N 18001:2004 i wg normy BS OHSAS 18001:2007.

Spółki Effect - System oraz Lubawa Armenia ze względu na proces reorganizacji zawiesiły ważność swoich certyfikatów na SZJ do czasu zakończenia reorganizacji.





Certyfikaty bezpieczeństwa produktów

Szczególne grupy produktowe spółek z GK Lubawa w celu zapewnienia jeszcze lepszej jakości i bezpieczeństwa konsumentom spełniają dodatkowe normy bezpieczeństwa i podlegają niezależnej certyfikacji.

Odsetek produktów poddanych ocenie na bezpieczeństwo w spółkach wiodących Grupy Lubawa

Litex Promo oraz Litex Service

Litex Promo klasyfikacja	Kraj %	Zagranica %
○ Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	9,09%	0,00%
○ Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	36,36%	36,36%

Miranda Sp z o.o.

Klasyfikacja	Kraj %	Zagranica %
○ Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	95,24%	95,24%
○ Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	4,76%	4,76%

Effect–System S.A. oraz Effect–System Sp. z o.o.

Klasyfikacja	Kraj %	Zagranica %
○ Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	20,00%	0,00%
○ Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	7,00%	13,00%

Lubawa S.A.

Klasyfikacja	Kraj %	Zagranica %
○ Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	23,40%	18,00%
○ Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	29,70%	44,00%

Dostarczamy na rynek bezpieczne i certyfikowane produkty:

Lubawa S.A.


Effect-System S.A.



Miranda Sp. z o.o.





Litex Promo Sp. z o.o.



Wybrane produkty Spółki Litex Promo Sp. z o.o. posiadają następujące certyfikaty:

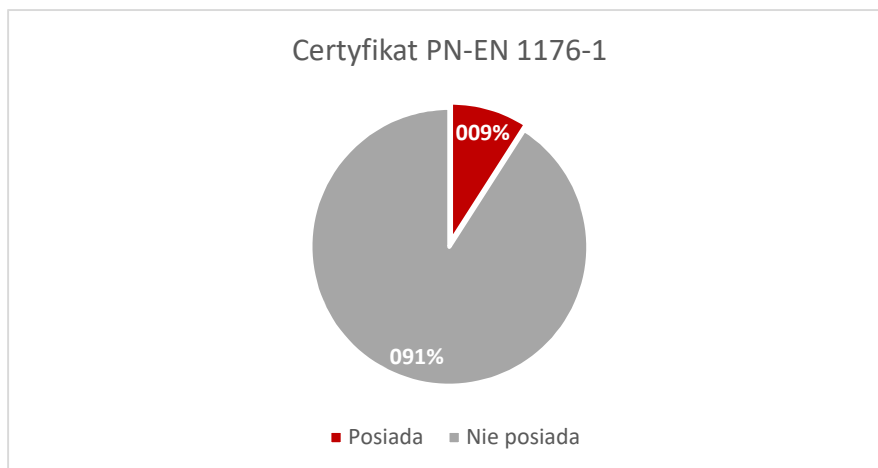
- Certyfikat PN EN 1176-1 (OBAC/0351/CZ/15) – certyfikat dotyczący wyposażenia publicznych placów zabaw, ze szczególnym uwzględnieniem konstrukcji urządzeń; daje gwarancję bezpieczeństwa produktów oraz minimalizuje ryzyko zagrożeń podczas zabawy.



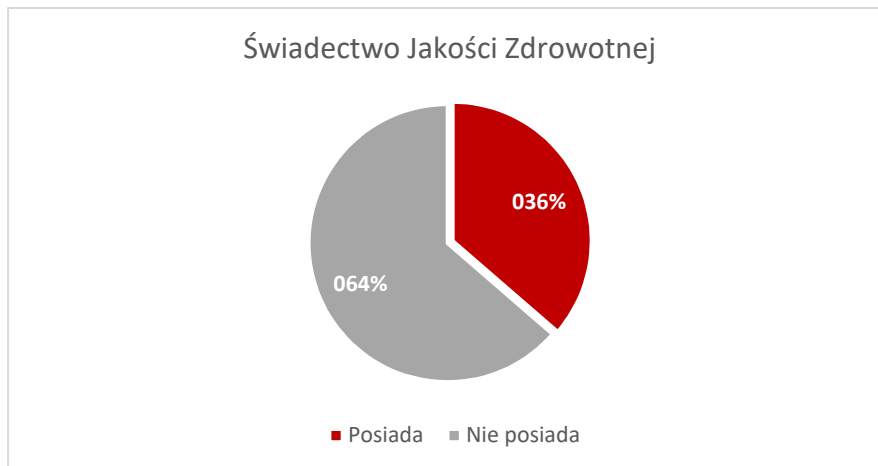


- Świadczenie Jakości Zdrowotnej (H-HŻ-6071-0111/14/C) – certyfikat wydawany przez Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego zaświadcza, że wyrób nie stanowi zagrożenia dla zdrowia człowieka.

Wykres 14. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających Certyfikat PN-EN 1176-1 (dotyczy tylko wyrobów krajowych):



Wykres 15. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających Świadectwo Jakości Zdrowotnej:

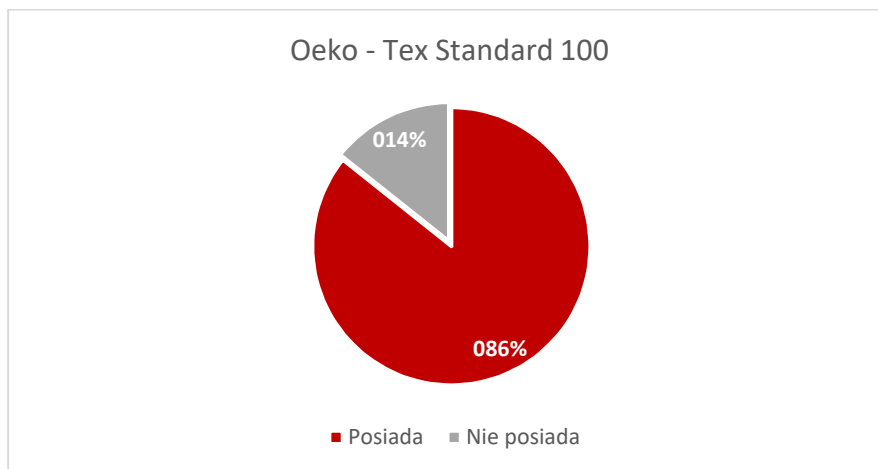


Produkty Spółki Miranda Sp. z o.o. posiadają następujący certyfikat:

- Certyfikat OEKO-TEX® STANDARD 100 – certyfikat przeznaczony wyłącznie dla fabryk włókienniczych; produkty, którym przyznano ten znak są wolne od substancji szkodliwych, w stężeniach mających negatywny wpływ na stan zdrowia człowieka, m.in. pestycydów, chlorofenoli, formaldehydu, barwników alergizujących, zabronionych barwników azowych i ekstrahowalnych metali ciężkich.



Wykres 16. Odsetek produktów spółki Miranda posiadających certyfikat OEKO – Tex Standard 100 KL I oraz KL II:



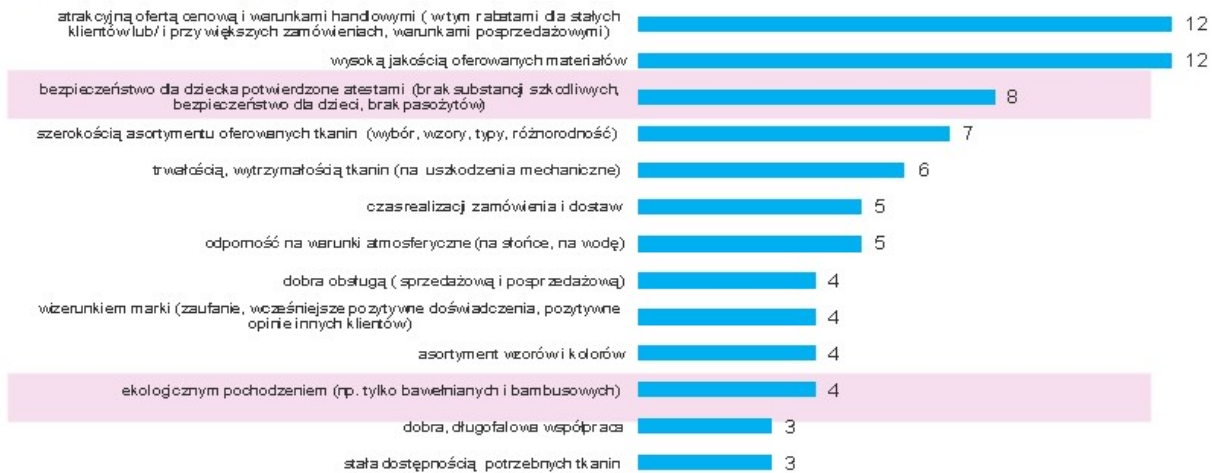
Rozwijając nasze działania w zakresie bezpieczeństwa produktów w 2017 roku wdrożyliśmy strategię marketingową, która w szczególny sposób uwzględnia kwestię bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju. Celem wprowadzenia tej strategii było uzyskanie przewagi konkurencyjnej odpowiadającej na następujące trendy rynkowe:

- wzrost roli certyfikatów i myślenia o metodach zrównoważonej produkcji i konsumpcji,
- wzrost zapotrzebowania na zrównoważone i odpowiedzialne społecznie produkty,
- wzrost znaczenia koncepcja Fair Trade.

Przeprowadziliśmy analizę rynku za pomocą badań jakościowych i ilościowych w celu identyfikacji potrzeb klientów oraz ryzyk wejścia na rynek z produktami będącymi odpowiedzią na wyżej wymienione trendy. W metodologii badań zawarto aspekt bezpieczeństwa produktu. Na podstawie wyników analiz został opracowany i wdrożony do realizacji plan uwzględniania elementów zrównoważonego rozwoju w produktach Grupy Lubawa.

Wykres 17. Przykład uwzględniania kwestii bezpieczeństwa w badaniu rynku

Pytanie: Czym kierują się Państwo wybierając GŁÓWNYCH DOSTAWCÓW TKANIN do produkowanych przez Państwa produktów do produkcji oferowanych produktów dla dzieci? dane w liczba wskazań



W pierwszej kolejności rozpoczęto proces dodatkowej weryfikacji i certyfikacji w zakresie bezpieczeństwa produktów użytkowanych przez dzieci. Proces ten polega na dążeniu do uzyskiwania odpowiednich atestów. Do procesu zakupowego wdrożyliśmy elementy związane z aspektami ekologicznymi w zakresie pochodzenia nabywanych produktów.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa produktów każda ze spółek prowadzi kontrolę wewnętrzną oraz kontrolę napraw gwarancyjnych w celu wyeliminowania zagrożenia jaki produkt mógłby stanowić dla ludzi i środowiska. Prowadzona jest również baza wiedzy reklamacji wewnętrznych i zewnętrznych jako źródło dla działań doskonalących.



ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ



102-16

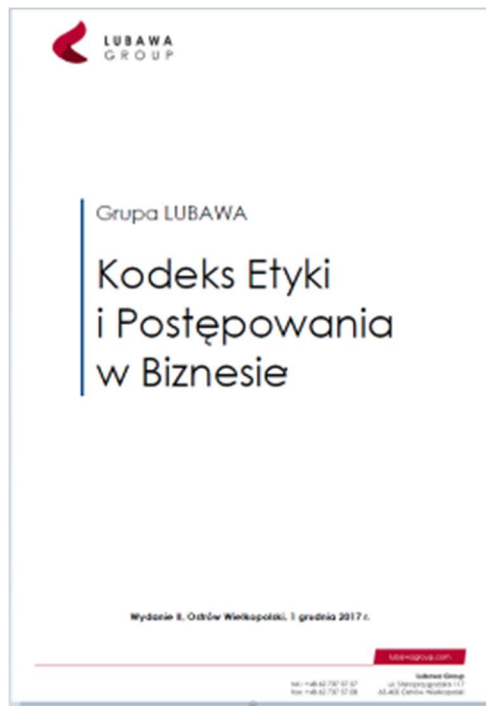
Jesteśmy dumni, że w 2017 roku mogliśmy nadal realizować naszą Misję, którą jest wykorzystywanie naszego wspólnego doświadczenia i wiedzy, aby wszystkie nasze działania jak najlepiej wpływały na rozwój i sukces naszych klientów, pracowników oraz firmy. Zadowolenie i bezpieczeństwo naszych klientów jest wyzwaniem, którego spełnienie jest misją Grupy.

Nasz sukces rynkowy odnosimy działając zgodnie z treścią naszej Wizji, która brzmi: Grupa stale rozwija się i wdraża nowe technologie, aby w pełni zaspokoić zmieniające się potrzeby Klientów. Poprzez ciągłą poprawę i aktualizację systemów oraz rozwój innowacyjnych rozwiązań technologicznych, które oferuje Grupa, możliwe jest zwiększenie satysfakcji użytkowników naszych produktów.

Każdego dnia staramy się wcielać w życie nasze Wartości. Mamy pasję do innowacji, jesteśmy otwarci na zmiany i sukcesywnie wdrażamy wszelkie udoskonalenia. Łączymy doświadczenie, wiedzę i umiejętności z ciągłą nauką i podnoszeniem kwalifikacji. Jesteśmy firmą rzetelną, solidną i godną zaufania. Cenimy szacunek, pracę zespołową oraz profesjonalizm.



Fundamentem zbierającym zasady i wartości przyświecające naszej Organizacji są polityki i procedury pozwalające na rozwijanie etycznej kultury korporacyjnej. Wierzymy, że formalnie uregulowany program etyczny pozwala na zminimalizowanie ryzyka nieetycznych zachowań i nadużyć popełnianych przez pracowników oraz przez podmioty zewnętrzne, z którymi współpracujemy. Posiadanie formalnie uregulowanych zasad etycznych umożliwia szybkie i efektywne zarządzanie kryzysem i podjęcie działań korygujących. Głównym dokumentem regulującym kwestie etyczne w Grupie Kapitałowej Lubawa jest Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie



Kodeks powstał na bazie dialogu z interesariuszami wewnętrznymi. Odzwierciedla podstawowe standardy etyczne i prawne, którymi kierujemy się we wszystkich aspektach naszej działalności. Stanowi wzorzec właściwego postępowania w relacjach z przełożonymi, klientami, partnerami, dostawcami i społecznością lokalną.

Wartości jakimi kierujemy się w naszych działaniach są następujące:

Szacunek: czyli dyspozycja do doświadczania siebie i innych poprzez uznanie i poszanowanie godności ludzkiej.

Praca zespołowa: czyli umiejętność do podejmowania wspólnych działań w miejscu pracy na rzecz osiągnięcia wspólnych celów, wykonywania i rozwiązywania pojawiających się problemów.

Profesjonalizm: polegający na pełnym wykorzystywaniu posiadanej wiedzy i kompetencji, dostępnych technologii oraz know-how.



Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie jest elementem szkoleń, a każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z jego treścią. Na straży przestrzegania zasad zapisanych w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie stoi wyodrębniona struktura organizacyjna Grupy CSR TEAM, której zadaniem jest promowanie zasad etyki i kontrola ich przestrzegania.

W każdej ze spółek funkcjonują stałe lub okresowo powoływane Komisje Etyki, które są wspierane przez innych pracowników powoływanych w przypadku wystąpienia nieprawidłowości. Skład Komisji Etyki to przedstawiciel pracowników, przedstawiciel pracowników i pracodawcy oraz przedstawiciel pracodawcy.

W 2017 roku Komisja Etyki podejmowała takie działania jak opiniowanie zgłoszeń przypadków dyskryminacji. Efektem prac było między innymi wypracowanie propozycji zmian, które zostały przedstawione najwyższemu kierownictwu.

Budowanie kultury etycznej wspierane jest poprzez następujące dokumenty:

- Przewodnik Dobrych Praktyk,
- Polityka Antykorupcyjna oraz Procedura Przeciwdziałania Korupcji i Nadużyciom,
- Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi,
- Polityka Ochrony Praw Człowieka,
- Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości,
- Procedura Zarządzania ryzykiem w procesach - w 2017 roku obowiązywała w spółkach Lubawa S.A, Miranda Sp.z o.o, Litex Promo Sp. z o.o jako element systemu zarządzania jakością AQAP 2110. Od 2018 roku będzie wdrażana w pozostałych spółkach objętych raportowaniem.

LINIA ZAUFANIA
POWIEDZ NAM CO WIDZISZ

@ ZAUFANIE@LUBAWAGROUP.COM
SMS: 572 903 083
SKRZYNKI KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

ZDARZENIA POTENCJALNIE WYPADKOWE
MATACTWO
ZDARZENIA Z RYZYKIEM ŚRODOWISKOWYM
ETYKA W BIZNESIE
NIEGOSPODARNOŚĆ
NIEDBAŁOŚĆ O JAKOŚĆ
KRADZIEŻ
OSZUSTWO

LUBAWA GROUP



Przewodnik Dobrych Praktyk

Przewodnik Dobrych Praktyk Grupy Lubawa to zbiór wartości jakimi się kierujemy. Wśród tych wartości znajdują się m. in.: zasada niedyskryminacji, równości i różnorodności, prywatności i poufność danych, a także uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe.

Polityka Antykorupcyjna Grupy Lubawa oraz Procedura Przeciwdziałania Korupcji i Nadużyciom Grupy Lubawa

Grupa Lubawa buduje silną pozycję rynkową dzięki uczciwemu i solidnemu podejściu do klientów oraz braku akceptacji wobec jakichkolwiek form i przejawów korupcji. Polityka Antykorupcyjna i Procedury Przeciwdziałania Korupcji i Nadużyciom określają zasady postępowania minimalizujące możliwość wystąpienia działań o charakterze korupcyjnym oraz innych nadużyć we wszystkich aspektach funkcjonowania Spółek wchodzących w skład Grupy Lubawa, a także zapewnienie transparentności działań Spółek względem Dostawców i Klientów. Procedura wprowadza efektywne mechanizmy kontroli wewnętrznej.

Procedura swoim zakresem obejmuje działania korupcyjne i inne nadużycia z udziałem pracowników, partnerów biznesowych i innych podmiotów pozostających w relacjach biznesowych ze spółkami Grupy Lubawa.

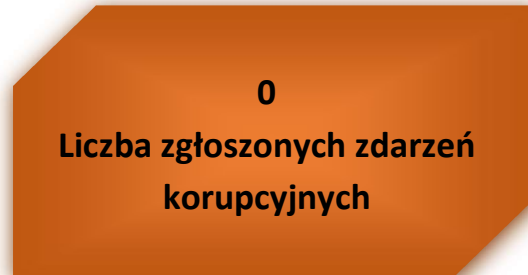
Grupa Lubawa jako koncern międzynarodowy działający w wielu krajach podlega różnym ustawodawstwom, które zabraniają obiecywania, proponowania, wręczania lub przyjmowania wszelkich dóbr lub usług, które mogłyby zostać uznane za próbę korupcji w relacjach z krajowymi lub zagranicznymi funkcjonariuszami publicznymi lub w relacjach z reprezentantami lub pracownikami innych podmiotów pozostających w relacjach biznesowych ze spółkami Grupy Lubawa. Każdy pracownik w tym kierownictwo i zarządy spółek w zakresie etyki biznesowej mają obowiązek postępować zgodnie z Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Lubawa oraz obowiązującymi regulacjami prawnymi. Organizacja jasno komunikuje pracownikom oczekiwanie aktywnego zaangażowania w przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i nadużyciom.

W celu przeciwdziałania zachowaniom korupcyjnym w Grupie spisano zasady uczciwego postępowania, które określa Polityka Antykorupcyjna. Pracownicy mają możliwość korzystania z dedykowanych kanałów komunikacji w przypadku, gdy zachodzi podejrzenie naruszenia zasad Polityki Antykorupcyjnej lub innych przepisów prawa, nie obawiając się represji, aktów dyskryminacji czy postępowania dyscyplinarnego. Każde zgłoszenia traktowane jest w sposób poufny oraz badane z należytą starannością.



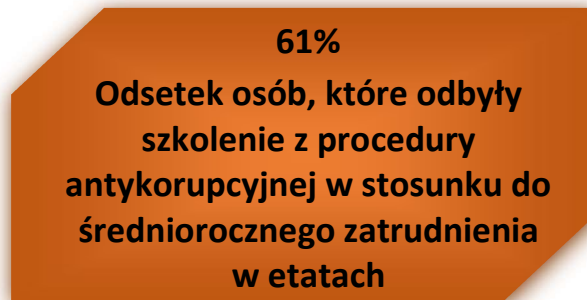
Wskaźnik własny.

W 2017 roku w GK Lubawa nie było przypadków zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej



Wskaźnik własny.

Wdrożenie obowiązującej w Grupie Kapitałowej Lubawa procedury antykorupcyjnej związane było z przeprowadzaniem dedykowanych szkoleń wśród pracowników. Do końca 2017 roku 61% pracowników GK Lubawa w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach wzięło udział w takim szkoleniu.



205-2

Wprowadzając polityki i procedury antykorupcyjne podjęliśmy odpowiednie działania informacyjne mające za zadanie przekazanie wiedzy na temat wprowadzanych procedur jak najszerszemu gronu zainteresowanych odbiorców.



Tabela 3. Liczba i procent pracowników poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych

Spółka	Pracownicy poinformowani	Średnioroczne zatrudnienie w etatach	Procent pracowników poinformowanych*
Lubawa S.A.	143	244	59%
Litex Promo Sp. z o.o.	29	29	100%
Litex Service Sp. z o.o.	174	264	66%
Miranda Sp. z o.o.	564	564	100%
Effect-System S.A.	10	10	100%
Effect-System Sp. z o.o.	23	23	100%
Lubawa Armenia	5	23	22%
MS Energy Sp. z o.o.	22	22	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	10	10	100%
Miranda S.A. w likwidacji	0	0,06	Brak
RAZEM	980	1189	82%

Spółka	Członkowie organów nadzoru poinformowani	Członkowie organów nadzoru ogółem	Procent członków organów nadzoru poinformowanych
Zarząd Lubawa S.A.	1	1	100%
Zarząd Litex Promo Sp. z o.o.	2	2	100%
Zarząd Litex Service Sp. z o.o.	3	3	100%
Zarząd Miranda Sp. z o.o.	4	4	100%
Zarząd Effect- System S.A.	2	2	100%
Zarząd Effect- System Sp. z o.o.	1	1	100%
Dyrekcja Lubawa Armenia	1	1	100%
ZarządMS Energy Sp. z o.o.	2	2	100%
Zarząd Miranda 2 Sp. z o.o.	1	1	100%
Zarząd Miranda S.A. w likwidacji	1	1	100%
Rada Nadzorcza Grupy	5	5	100%
Razem	23	23	100%

Spółka	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych
Lubawa S.A.	11,51%
Litex Promo Sp. z o.o.	18,18%
Miranda Sp. z o.o.	15,09%
Effect-System Sp. z o.o.	18,67%
Effect-System S.A	11,90%
Litex Service Sp. z o.o.	3,45%
Lubawa Armenia	nie dotyczy*
MS Energy Sp. z o.o.	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	nie dotyczy*
Miranda S.A w Likwidacji	nie dotyczy*

*Brak dostawców w 2017 roku:

- Lubawa Armenia - spółka dokonuje zakupów poprzez Lubawa S.A
- Miranda S.A w likwidacji - nie prowadzi działalności gospodarczej
- Miranda 2 Sp. o.o – w 2017 roku spółka nie podjęła produkcji, w związku z tym nie miała żadnych dostawców.



Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi Grupa Lubawa zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Zobowiązanie to zostało uregulowane w Procedurze Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, którą wprowadziliśmy w 2016 roku w spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa.

Celem procedury jest określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w Grupie Lubawa w celu kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy zapewniającego godne i równe traktowanie współpracowników i partnerów biznesowych, a także wdrożenie zasad i rozwiązań, które w skuteczny i efektywny sposób przyczynią się do zapobiegania nieprawidłowym zachowaniom.

W ramach niniejszej procedury powołano czasowe lub stałe Komisje ds. Etyki w spółkach Grupy, których zadaniem jest przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy, rozwiązywanie konfliktów i rekomendowanie działań naprawczych. W spółce wiodącej Lubawa S.A. zadania Komisji realizuje Komisja Związków Zawodowych. Wszyscy Pracownicy zatrudnieni w Grupie Lubawa zostali zapoznani z treścią procedury oraz zobligowani do jej bezwzględnego przestrzegania. Każdy pracownik będący ofiarą dyskryminacji lub mobbingu oraz pracownik będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć zawiadomienie o zaistniałej sytuacji.

W spółkach GK Lubawa funkcjonuje Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości. Procedura ta przewiduje kilka dróg jakimi pracownicy mogą zaraportować zaistniałe przypadki dyskryminacji lub mobbingu. Zgłoszenia mogą być przekazywane m. in. za pośrednictwem wiadomości SMS i rozmowy telefonicznej na dedykowany numer, w formie pisemnej poprzez skrzynkę komunikacji wewnętrznej lub wiadomość e-mail na dedykowany adres, osobiście do bezpośredniego przełożonego, Dyrektora ds. CSR lub Dyrektora ds. HR (schemat podstawowej ścieżki zgłaszania nieprawidłowości został zamieszczony w dalszej części Raportu).

Wskaźnik własny.

Poniższe dane na temat liczby przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach w GK Lubawa.

5

**Liczba przypadków dyskryminacji
zgłoszonych w ramach procedury
informowania o nieprawidłowościach**



Polityka Ochrony Praw Człowieka Grupy Lubawa

Kierownictwo Spółek z Grupy przyjmuje odpowiedzialność za poszanowanie i ochronę fundamentalnych praw człowieka oraz zobowiązuje się do ich respektowania zgodnie z zasadami określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz w innych uznanych międzynarodowych normach i standardach. W tym celu wyznaczono cele strategiczne, które polegają na unikaniu powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez działalność Organizacji, jej produkty lub usługi. Wdrożyliśmy mechanizmy należytej staranności o poszanowanie praw człowieka zarówno w zakresie bezpośredniego jak i pośredniego wpływu.

Standardy dotyczące ochrony praw człowieka stosowane przez Grupę dotyczą takich zagadnień jak:

- Społeczność lokalna i zaangażowanie interesariuszy,
- Przeciwdziałanie dyskryminacji i równe szanse,
- Praca dzieci,
- Praca przymusowa,
- Bezpieczne i uczciwe warunki pracy,
- Swoboda zrzeszania się,
- Czas pracy, wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia,
- Zgłaszanie i wyjaśnianie nieprawidłowości.

412-1

Poszanowanie praw człowieka ma dla nas dużą wartość, dlatego nasze zakłady poddajemy cyklicznym przeglądom pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka

6

**Liczba zakładów poddanych
przeglądowi w 2017 roku**

55 %

**Odsetek zakładów poddanych
przeglądowi w 2017 roku**

Przegląd ten polega na sprawdzeniu czy dana spółka dysponuje sprawnymi mechanizmami wypełniania obowiązków w kwestii społecznej, środowiskowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, etycznej oraz standardów konsumenckich. Celem tego działania jest ciągłe doskonalenie i przeciwdziałanie negatywnym skutkom ujawnionych niezgodności. To działanie traktujemy jako element konieczny dla budowania długotrwałego i stabilnego biznesu naszej Grupy. Metodologia



przebiegu opiera się na kontrolnych listach pytań dla pracowników i kadry. Pytania spełniają zasady międzynarodowych standardów audytu socjalnego SMETA 4P.

Poniżej prezentujemy zestawienie pokazujące, które z naszych zakładów zostały poddane takiemu przeglądowi.

Tabela 2. Przeglądy – poszanowanie praw człowieka

Spółka	Liczba zakładów**	Kraj	Czy został poddany ocenie?
Litex Promo Sp. z o.o.	1	Polska	Tak
Litex Service Sp. z o.o.	0	Polska	Nie
Miranda Sp z o.o.	1	Polska	Tak
Lubawa S.A.	2	Polska	Tak
Effect-System Sp. z o.o.	1	Polska	Tak
Effect-System S.A.	0	Polska	Tak
Lubawa Armenia	1	Armenia	Tak*
MS Energy Sp. z o.o.	0	Polska	Nie
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	Polska	Nie
Miranda S.A. w likwidacji	0	Polska	Nie
Razem	6		
Na ogólną liczbę zakładów:	11		
Odsetek zakładów poddanych przeglądowi w 2017 roku:	54,55%		

*Przebieg pod kątem poszanowania praw człowieka przeprowadzony był zdalnie, na podstawie przeglądu dokumentacji oraz wywiadów z kierownictwem Spółki.

**Zakład jako miejsce, w którym wykonywana jest działalność produkcyjna.

Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości

Spółki Grupy Lubawa respektują zasady dobrego zarządzania i zapewniają, że ich działalność biznesowa prowadzona jest w sposób przejrzysty i prawy. Dokładają wszelkich starań, aby tworzyć przestrzeń do konstruktywnego dialogu z pracownikami, rozwiązywania problemów i przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym i niezgodnym z prawem. Za nieprawidłowości uznaje się zachowania sprzeczne z prawem, nieuczciwe, nierzetelne, nieetyczne, naruszające Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Lubawa, a także pozostałe polityki i procedury. W szczególności należą do nich: naruszenia dotyczące korupcji, łamania zasad konkurencji, konfliktu interesów, niedozwolonych praktyk lub podawania nieprawdziwych informacji w obszarach finansów, księgowości, kontroli wewnętrznej, prawa, bezpieczeństwa, naruszenia przepisów dotyczących przetargów publicznych, naruszeń w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony przeciwpożarowej, wszelkich przejawów dyskryminacji, nękania, zastraszania i prześladowania.

Celem Procedury zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości jest zapewnienie efektywnej komunikacji wewnątrz organizacji poprzez rzetelny proces rozpatrywania zgłoszeń bez uprzedzeń

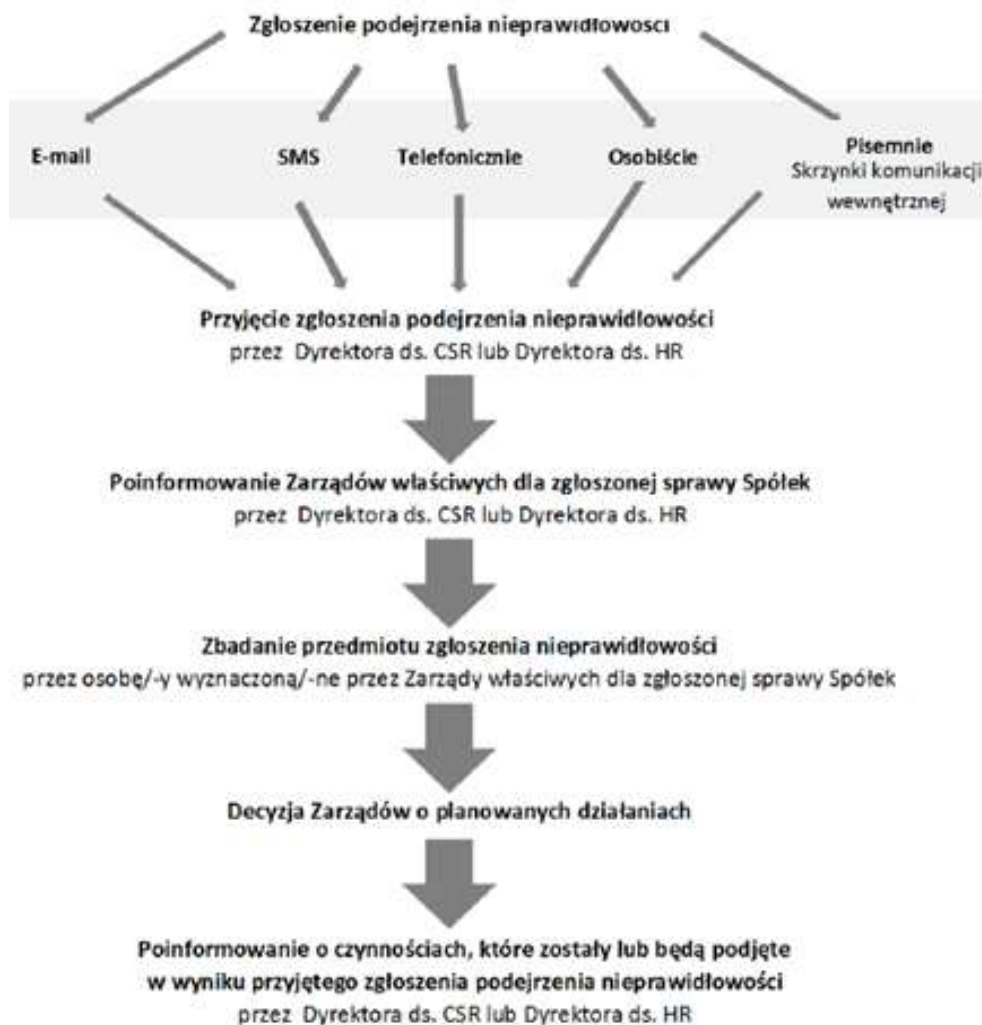
i z zachowaniem poufności, a w potwierdzonych przypadkach naruszeń usunięcia ich skutków i wdrożenia odpowiednich środków naprawczych. W ramach procesu określono różne ścieżki komunikacji w zależności od miejsca w strukturze organizacyjnej osoby, która zachowuje się nieetycznie.

102-17

Osoby poszukujące porady na tematy etycznego i zgodnego z prawem zachowania mają możliwość uzyskania jej od członków Komisji Etyki oraz członków Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

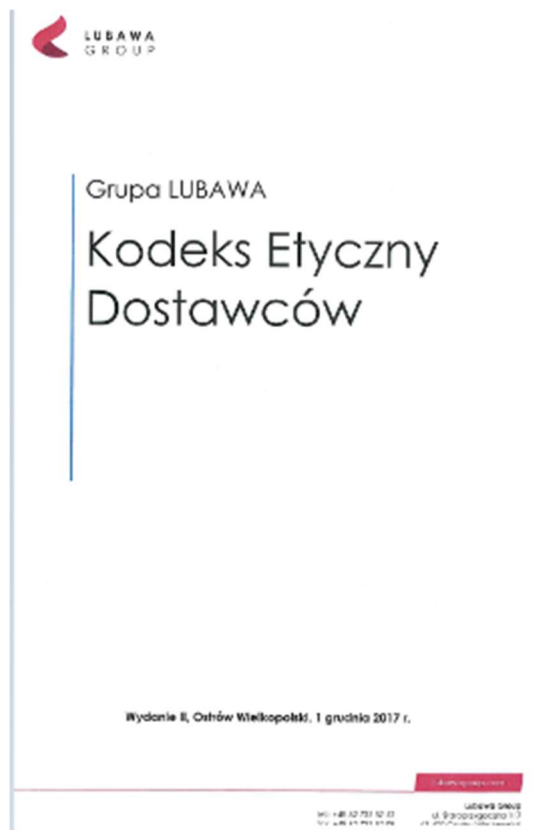
Wszelkie podejrzenia nieprawidłowości, na mocy Procedury Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości, mogą być zgłaszane na kilka różnych sposobów: dedykowany e-mail, sms, telefonicznie, osobiście, pisemnie poprzez skrzynkę komunikacji wewnętrznej.

Schemat 2. Schemat ogólny procesu zgłaszania i rozpatrywania podejrzenia nieprawidłowości



Etyka w łańcuchu dostaw

Ważnym dokumentem regulującym zagadnienia etyczne jest Kodeks Etyczny Dostawców. Jest to zbiór wymagań wobec dostawców w aspekcie prawnym, praw człowieka i standardów pracy, przeciwdziałania dyskryminacji, wynagradzania, czasu pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, uczciwych praktyk biznesowych, ochrony środowiska i odpowiedzialności społecznej.



Naszym oczekiwaniem jest to, aby każdy dostawca współpracujący ze spółkami wchodzącymi w skład Grupy Lubawa zobowiązał się do poszanowania wartości i zasad etycznych naszej Grupy oraz przestrzegania w swojej działalności postanowień niniejszego Kodeksu. Niewywiązywanie się z obowiązku przestrzegania Kodeksu może skutkować zakończeniem współpracy z danym dostawcą. W ramach prowadzonego dialogu z interesariuszami zewnętrznymi od IV kwartału 2017 roku informujemy ich o powyższym poprzez:

- Zamieszczenie stosownej klauzuli w zamówieniach,
- Egzekwowanie oświadczeń,
- Egzekwowanie ogólnych warunków do umowy współpracy.



W 2017 odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców wyniósł:

Spółka	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w w 2017 roku
Lubawa S.A.	11,51%
Litex Promo, Litex Service Sp. z o.o.	15,53%
Miranda Sp. z o.o.	15,09%
Effect-System Sp. z o.o., Effect-System S.A.	16,24%
Lubawa Armenia	0,00%
Razem	14,14%



Szanujemy zasadę uczciwej konkurencji

Wdrożyliśmy Dobre praktyki sprzedaży Grupy Lubawa, w ramach których zobowiązujemy się do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i dobrych praktyk sprzedaży. Wypełniając to zobowiązanie:

- Nie ograniczamy konkurentom dostępu do rynku poprzez niedozwolone porozumienia o warunkach sprzedaży czy podziale rynku bądź też poprzez zmony cenowe,
- Nie wprowadzamy klientów w błąd ani w żaden inny sposób nie naruszamy ich zbiorowego interesu.



Prowadzimy rzetelne działania marketingowe:

- Nie podszywamy się pod konsumentów lub użytkowników w celu umieszczania niekorzystnych opinii o konkurencyjnych produktach, jak również korzystnych opinii o własnych produktach. Nie dopuszczamy zlecenia tego typu działań.
- Nie premiujemy pracowników placówek handlowych, personelu dystrybutorów lub pracowników klientów instytucjonalnych za zakup produktów Grupy Lubawa bez wiedzy i zgody właściciela lub kadry zarządzającej placówki handlowej, firmy dystrybucyjnej czy instytucji.
- Wszystkie nasze oferty handlowe są zrozumiałe, czytelne, jednoznaczne i zgodne z prawdą, a ich charakter i kształt winien odpowiadać ogólnym przepisom prawa.
- Szanujemy niezależność instytucji i podmiotów wykonujących badania rynkowe, nie manipulujemy wynikami badań w celu zaznaczenia własnej pozycji w inny sposób, niż wynika to z przeprowadzanych badań.

Nasze dobre praktyki sprzedaży stosujemy do każdej formy sprzedaży, w tym sprzedaży internetowej.



WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY



102-42

102-43

Idea zrównoważonego rozwoju zakłada współpracę z interesariuszami w celu lepszego zrozumienia ich oczekiwań i wpływu naszych działań. Dlatego prowadzimy systematyczny dialog z naszymi interesariuszami używając różnych narzędzi i metod.

W 2017 roku została przeprowadzona analiza mająca na celu identyfikację:

- Kluczowych interesariuszy,
- Wpływu jaki Organizacja ma na interesariuszy,
- Sposobu reakcji interesariuszy na Organizację w następstwie podejmowanych przez nas działań,
- Oczekiwań wobec informacji niefinansowych zawartych w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju.

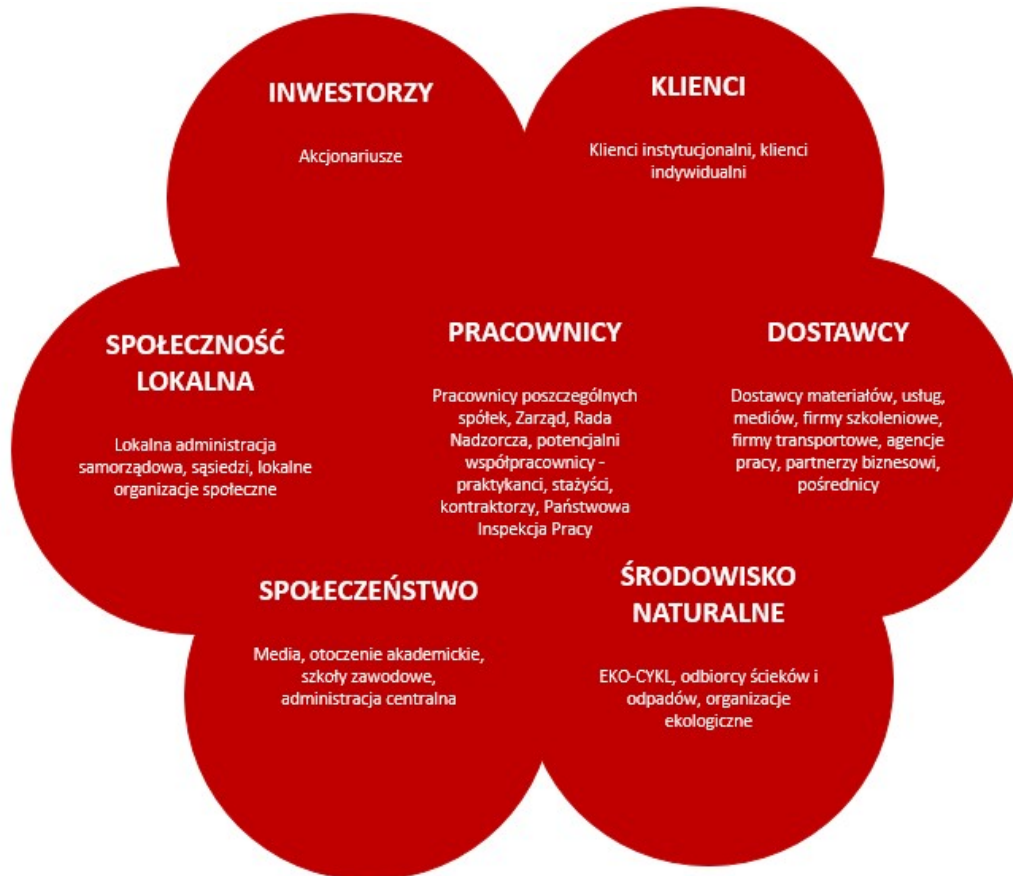


Analiza została przeprowadzona na poziomie każdej Spółki w ramach Organizacji z udziałem Członków Zarządów oraz kluczowych pracowników. Proces identyfikacji i dialogu z interesariuszami był moderowany i nadzorowany przez Dyrektora ds. CSR Grupy Lubawa.

Podczas naszych działań określona została lista kluczowych grup interesariuszy GK Lubawa.

102-40 Lista grup interesariuszy

Schemat 3. Lista kluczowych grup interesariuszy



W wyniku warsztatów nie tylko określono kluczowe grupy interesariuszy oraz zdefiniowano skutki oddziaływania spółek z Grupy Lubawa na interesariuszy lecz także zdefiniowano narzędzia komunikacji z poszczególnymi grupami interesariuszy.

102-21

Zaangażowanie interesariuszy jest kluczowe dla sukcesu GK Lubawa. Angażujemy interesariuszy by poznać, a następnie rozwiązać ich obawy, poszerzyć naszą perspektywę, a także poznać ocenę naszych działań. Opinie interesariuszy wplątamy w naszą strategię tak, aby opracować dobre długoterminowe rozwiązania. Za koordynację dialogu odpowiedzialny jest Dyrektor ds. CSR, który przekazuje wyniki dialogu prowadzonego przez dedykowane zespoły wewnętrzne kierownictwu Grupy.



Działania Grupy związane z szeroko pojętym otoczeniem zewnętrznym niosą za sobą szereg ryzyk, m. in. ryzyko złej interpretacji oczekiwań interesariuszy, ryzyko przekazania niepełnej informacji o sytuacji firmy. Jednak działania względem otoczenia mogą przynieść też korzyści, takie jak wzrost zaufania do Grupy, wzrost jakości raportowania i polityki informacyjnej.

Jednym ze sposobów angażowania interesariuszy, a przez to uniknięcia ryzyk wymienionych powyżej, jest włączenie pracowników w procesy zarządzania i komunikację wewnętrzną. Przykładem takiego działania może być przeprowadzenie w 2017 roku badania ankietowego dotyczącego zainteresowania pracowników formami benefitów pracowniczych (aktywność sportowa, przykładowe żłobki i przedszkola). Wydajemy również kwartalnik informacyjny dla naszych pracowników.

Naszych klientów angażujemy poprzez badanie ich satysfakcji. Każdy klient ma możliwość wypowiedzenia się w ramach programu oceny zadowolenia klienta.

Przeprowadzamy również jakościowe i ilościowe badania rynku, a naszą strategię marketingową budujemy świadomie i odpowiedzialnie.

W Grupie Kapitałowej Lubawa posiadamy szereg stosownych procedur i dokumentów, które pozwalają nam usystematyzować podejście do angażowania interesariuszy w życie przedsiębiorstwa:

- Procedura oceny zadowolenia klientów,
- Procedura medialna,
- Raporty z audytów wewnętrznych klientów,
- Raporty przedstawiciela załogi i pracodawcy (raporty z przeglądu zarządzania, raporty BHP oraz etyczne).

Kanały poprzez, które komunikujemy się oraz angażujemy poszczególne grupy interesariuszy to:

- Inwestorzy: raporty, Walne Zgromadzenia,
- Klienci: oferty, targi, katalogi, spotkania, media, oceny zadowolenia klienta wg procedury SZJ ISO 9001 i dobrych praktyk, badania marketingowe – ilościowe np. marki Litex Garden oraz jakościowe np. „rynek HoReCa” „Rynek produktów dla dzieci”,
- Dostawcy: oferty, zamówienia zewnętrzne, umowy, spotkania, telefony, e – maile, targi, negocjacje biznesowe, analizy przedzakupowe, oceny i rozwój umów z dostawcami,
- Pracownicy: komunikacja bezpośrednia, szkolenia, audyty, warsztaty, ankiety, w ramach powołanych: Komisji Etycznych, Komisji ds. BHP, współpracy ze Związkami Zawodowymi i przedstawicielami załogi, za pomocą narzędzi zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości,
- Społeczność lokalna: komunikacja bezpośrednia, pisma, targi pracy,
- Społeczeństwo: komunikacja bezpośrednia, akcje charytatywne,

➤ Środowisko naturalne: akcje proekologiczne.

Bezpośrednie konsultacje dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych prowadzimy z interesariuszami wewnętrznymi, natomiast wpływ naszych działań oceniamy również pod kątem wpływu na interesariuszy zewnętrznych.

102-47
102-44
103-1

Grupa Lubawa wyłoniła 15 aspektów w 3 obszarach: gospodarczym, środowiskowym i społecznym, istotnych nie tylko dla Grupy, ale również dla naszych interesariuszy. Granice wpływu zidentyfikowanych istotnych aspektów obejmują wszystkie produkty GK Lubawa, relacje z bezpośrednimi dostawcami oraz miejsca prowadzenia działalności gospodarczej.

Dla każdego z aspektów zdefiniowaliśmy również odpowiadające im wskaźniki. Wszystkie zidentyfikowane kluczowe kwestie i zagadnienia zostały opisane w niniejszym Raporcie.

Tabela 5. Kluczowe zidentyfikowane kwestie i zagadnienia

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
Gospodarczy	Wyniki ekonomiczne	Dostawcy, klienci, udziałowcy, administracja publiczna, pracownicy, media, Zarząd, Rada Nadzorcza	Podstawowe dane finansowe / Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdystrybuowana
			Nakłady inwestycyjne w stosunku do przychodów, w tym na: - poprawę warunków pracy i BHP - ochronę środowiska
			Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług
	Pośredni wpływ ekonomiczny	Pracownicy, szkoły, Urząd Pracy, społeczność lokalna	Liczba osób przyjętych na praktyki i staże zawodowe
			Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin
	Zapobieganie korupcji	Klienci, dostawcy, pracownicy, władze	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych zgodnie w ramach procedury antykorupcyjnej

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
		lokalne, Zarząd, Rada Nadzorcza	Odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych
Środowiskowy	Materiały/ Surowce	Dostawcy, pracownicy, klienci	Materiałochłonność liczona jako wartość zużytych surowców i materiałów w stosunku do przychodów ze sprzedaży produktów
	Energia	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy	Efektywność energetyczna w stosunku do wartości netto przychodu (współczynnik intensywności zużycia energii)
	Zużycie wody	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy	Objętość wody ponownie wykorzystanej w procesie produkcyjnym Pobór wody wg źródła
	Ścieki i odpady	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji
	Zgodność z regulacjami (aspekty środowiskowe)	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna	Odsetek zakupionych surowców spełniających wymogi REACH
			Istotne kary i sankcje pozafinansowe
Społeczny	Zatrudnienie	Społeczność lokalna, szkoły, uczelnie wyższe, pracownicy, Zarząd	Liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spótkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spótkę.
			Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Pracownicy, Zarząd, Państwowa Inspekcja Pracy, straż pożarna	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów
			Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników
			Liczba wypadków przy pracy
			Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności
	Szkolenia i edukacja	Pracownicy, szkoły, uczelnie wyższe	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników, w tym: - podnoszących kwalifikacje (w tym szkolenia stanowiskowe) - z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności
			Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym
	Niedyskryminowanie	Pracownicy, Zarząd, Rada Nadzorcza, media	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach
System oceny okresowej	Pracownicy, Zarząd	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	
		Liczba zakładów Grupy Lubawa poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje	
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Klienci, pracownicy, partnerzy biznesowi	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, poddawanych ocenie ich wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo	
Zgodność z regulacjami (aspekty społeczne)	Zarząd, Rada Nadzorcza, Instytucje nadzoru	Badania środowiska pracy	

Proces identyfikacji istotnych dla interesariuszy aspektów jest realizowany poprzez opracowywanie mapy ich potrzeb i oczekiwań. Mapa potrzeb i oczekiwań interesariuszy stanowi dla Organizacji podstawę realizacji polityki angażowania interesariuszy w celu wykorzystania ich kapitału do rozwoju potencjału biznesowego i społecznego.

Poniżej prezentujemy przykład analizy wypracowanej w 2017 r.

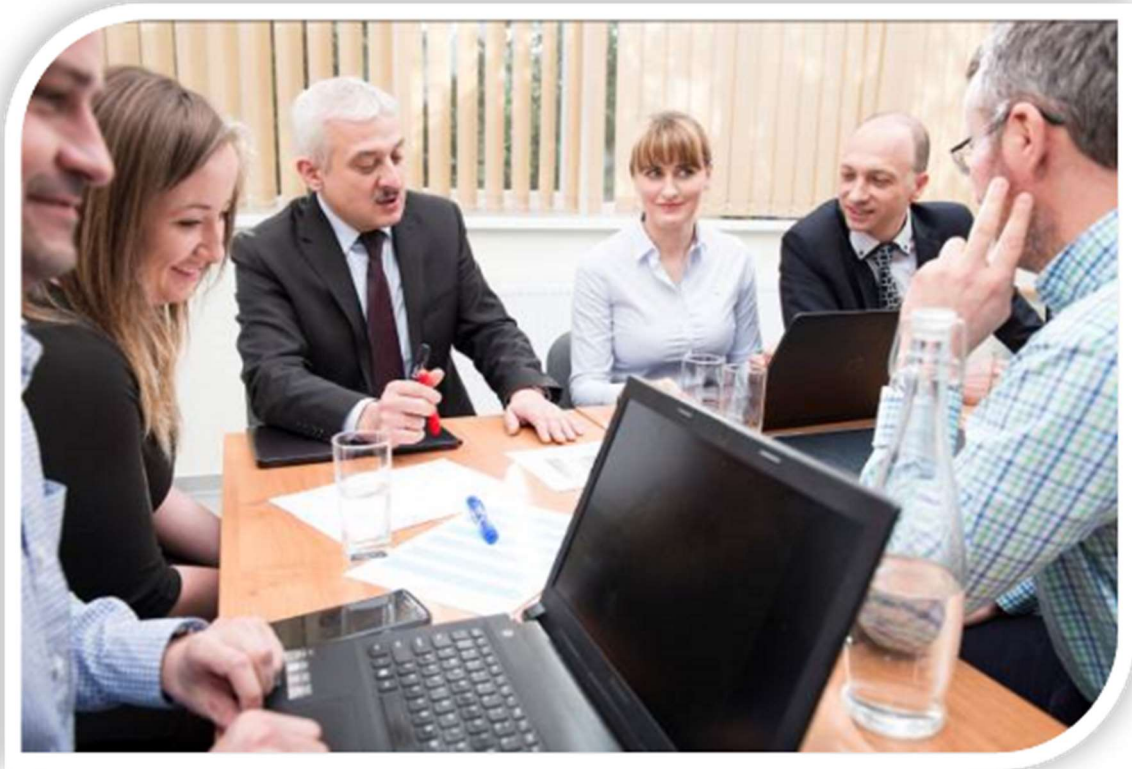
Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
Rada Nadzorcza	<ul style="list-style-type: none"> Stabilny rozwój Grupy Realizacja celów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą Realizacja celów biznesowych i finansowych Realizacja polityki zatrudnienia Skuteczność procesów Ciągłość biznesu Zweryfikowanie skuteczności działalności Zarządu 	<ul style="list-style-type: none"> Przegląd zarządzania Odprawy rozliczeniowo zadaniowe Sprawozdania finansowe Zarządów 	<ul style="list-style-type: none"> Planowanie strategiczne i dalekosiężne Ustalenie celów biznesowych Kontrola i weryfikacja celów (biznesowych) KPI Kwartalne sprawozdania finansowe
Akcjonariusze	<ul style="list-style-type: none"> Realizacja zasad etycznych właściciela Zrównoważony rozwój Grupy Osiągnięcie zysku 	<ul style="list-style-type: none"> Sprawozdanie finansowe za rok obrachunkowy Rachunek zysków i strat Informacje niefinansowa 	<ul style="list-style-type: none"> Informacje Giełdowe
Zarząd	<ul style="list-style-type: none"> Stabilny rozwój Spółki Realizacja celów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą Realizacja celów biznesowych i finansowych Realizacja polityki zatrudnienia Skuteczność procesów Stabilność biznesu Sprawozdanie do Rady Nadzorczej ze skuteczności podejmowanych działań 	<ul style="list-style-type: none"> Realizacja polityki jakości Realizacja polityki BHP Realizacja polityki środowiskowej Realizacja polityki zrównoważonych zakupów Realizacja polityki ochrony praw człowieka Realizacja polityki różnorodności Realizacja założeń finansowych 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie, wdrożenie i realizacja strategii marketingowej Opracowanie, wdrożenie i weryfikacja oceny skuteczności procesów Opracowanie i wdrożenie strategii zakupowej
Klienci	<ul style="list-style-type: none"> Dostępność wyrobu na poziomie zgodnym z umową Wywiązywanie się z umów Rękojmia za wyrób po okresie gwarancji Reagowanie na reklamacje 	<ul style="list-style-type: none"> Aspekt bezpieczeństwa produktu wg obowiązujących norm i wymogów prawnych Aspekt środowiskowy produktu wg 	<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie do procesu projektowania aspektu bezpieczeństwa i ochrony środowiska Wprowadzenie do procesu projektowania bazy wiedzy:

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
	<ul style="list-style-type: none"> Świadomość, że produkcja nie narusza praw pracowniczych 	<ul style="list-style-type: none"> obowiązujących wymogów prawnych Nieuszkodzalność produktu Obsługiwalność produktu 	<ul style="list-style-type: none"> nieuszkodzalność – rejestr napraw gwarancyjnych i pogwarancyjnych obsługiwalność – instrukcja obsługi, szkolenia, plan przeglądów i konserwacji Badanie zadowolenia klienta Określenie zasad utylizacji produktu po okresie użytkowania dla klienta
Konkurencja	<ul style="list-style-type: none"> Poznanie strategii marketingowej Uzyskanie przewagi konkurencyjnej Reagowanie na czarny PR Zablokowanie świadczenia usług Destabilizacja usług Poznanie polityki cenowej 	<ul style="list-style-type: none"> Zmniejszenia udziału w rynku 	<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie poufności informacji procesów Wywiad gospodarczy Działania innowacyjne Opracowanie i wdrożenie strategii marketingowej
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> Spełnienie wymagań Spółki Otrzymanie wynagrodzenia w terminie Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony Brak dyskryminacji pracowników Bezpieczne warunki pracy Wolność zrzeszania się Wynagrodzenie pozwalające na przeżycie i swobodę dysponowania pieniędzmi Równe traktowanie 	<ul style="list-style-type: none"> Zgodność z określonymi warunkami pracy i płacy (Regulamin Pracy) Zgodność z Kodeksem Pracy i obowiązującymi przepisami prawa pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i przestrzeganie Regulaminu Pracy Opracowanie i przestrzeganie Regulaminu Płacy Przestrzeganie zasad Kodeksu Pracy Szkolenia Opracowanie i przestrzeganie Procedury Naboru Opracowanie i przestrzeganie Procedury Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingu Opracowanie i przestrzeganie Procedury Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości Podpisanie umów ze związkami zawodowymi w ramach współpracy z CSR Team
Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> Spełnienie wymagań umowy Otrzymanie płatności w terminie za dostarczone wyroby/usługi 	<ul style="list-style-type: none"> Podpisanie umowy Zabezpieczenie finansowe kontraktu Kary umowne 	<ul style="list-style-type: none"> Podpisanie umowy współpracy z Kancelarią Prawną Powołanie Centralnego Biura Zakupów (CBZ)

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
	<ul style="list-style-type: none"> Stać współpracę na zasadach obopólnej korzyści biznesowej 		<ul style="list-style-type: none"> Oddelegowanie do realizacji umów handlowych dyrektorowi CBZ
Media	<ul style="list-style-type: none"> Osiągnięcie korzyści finansowych na artykułach sponsorowanych i reklamach Uzyskanie sensacyjnej informacji 	<ul style="list-style-type: none"> Podpisanie umów na kampanie reklamową (Media plan) 	<ul style="list-style-type: none"> Niesformalizowana współpraca w ramach działań Polityka niefaworyzowania mediów lokalnych
Sąsiedzi	<ul style="list-style-type: none"> Uciążliwości środowiskowa funkcjonowania firmy Uciążliwość komunikacyjna 	<ul style="list-style-type: none"> Relacje dobrosąsiedzkie Aktywny udział w rozwiązywaniu problemów lokalnej społeczności 	<ul style="list-style-type: none"> Stały dialog z lokalną społecznością Zbieranie i analizowanie informacji
Społeczeństwo/ Urzędy	<ul style="list-style-type: none"> Spełnienie wymagań prawa Współdziałanie w realizacji strategii Miasta Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych Zaangażowanie społeczne Spółki 	<ul style="list-style-type: none"> Obowiązek podatkowy Wymagane prawem zgody na inwestycje Opiniowanie budżetu obywatelskiego 	<ul style="list-style-type: none"> Podatki, opłaty środowiskowe Udział w lokalnych inicjatywach gospodarczych np. ustalaniu budżet obywatelskiego (głosowanie pracowników) Dotacje finansowe dla organizacji pożytku społecznego
Agencja Pośrednictwa Pracy	<ul style="list-style-type: none"> Spełnienie wymagań prawa Zatrudnienie skierowanych pracowników do pracy Brak dyskryminacji pracowników Bezpieczne warunki pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Podpisanie umowy współpracy Otrzymanie wynagrodzenia w terminie 	<ul style="list-style-type: none"> Prowadzenie dialogu / rekrutacja Oddelegowanie zadań do Działu HR i Kadr Wdrożenie i przeprowadzanie audytów zewnętrznych Agencji Pracy
Odbiorcy odpadów i ścieków	<ul style="list-style-type: none"> Spełnienia wymagań prawa Stać współpracę na zasadzie podpisanej umowy Otrzymanie płatności w terminie 	<ul style="list-style-type: none"> Selekcja odpadów wg kodów Przygotowanie miejsc odkładczych i załadunkowych Prowadzenie rozliczeń wg kart przekazania odpadów 	<ul style="list-style-type: none"> Wdrożenie i przestrzeganie zasad gospodarowania odpadami Wdrożenie i przestrzeganie polityki środowiskowej Minimalizowanie ilości odpadów wprowadzanych do środowiska przez poddawanie ich recyklingowi



TWORZYMYSY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY



W Grupie Lubawa dokładamy wszelkich starań aby tworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy pozwalające na zapewnienie stabilności finansowej naszym pracownikom. Zaangażowanie pracowników stanowi podstawę naszego sukcesu rynkowego. Rozwijając ten potencjał inwestujemy w programy szkoleniowe i dbamy o zapewnienie pracownikom możliwości udziału w ciekawych projektach w nowoczesnym technologicznie środowisku.

Najważniejszym wyzwaniem dla Grupy Lubawa w obszarze miejsca pracy jest zarządzanie ryzykiem ograniczonych możliwości pogodzenia oczekiwań pracowników z możliwościami ekonomicznymi przedsiębiorstwa.

Jako Organizacja produkcyjna w sposób ciągły monitorujemy i zarządzamy ryzykiem bezpieczeństwa i higieny pracy. Do kluczowych ryzyk zaliczamy ryzyko nierównego traktowania oraz ryzyko niewykorzystania potencjału danego pracownika.

Celem naszych działań strategicznych jest zarządzanie obszarem HR ukierunkowane na pozyskiwanie i utrzymywanie najbardziej wartościowych pracowników oraz wzmacnianie pozytywnego wizerunku pracodawcy. Realizując ten cel prowadzimy działania, dzięki którym



pracownicy czują się częścią naszej firmy, mając świadomość udziału w tworzeniu jej historii. Jednym z takich działań w 2017 roku były obchody jubileuszu 65-lecia Spółki Miranda.

„Miranda Spółka z o.o. to zakład z długoletnią tradycją sięgającą 1952 roku, dlatego też w minionym roku mieliśmy niebywałą przyjemność obchodzić jubileusz 65-lecia istnienia naszej firmy. Jesteśmy dumni, że istniejemy na rynku już tyle lat, ciągle się rozwijamy oraz podążamy za najnowszymi trendami. Nasze sukcesy i osiągnięcia to zasługa wykwalifikowanej kadry pracowników, wśród której są osoby związane z firmą od początku jej istnienia.

W roku jubileuszowym zaangażowaliśmy się w ramach współpracy ze środowiskiem lokalnym w szereg wydarzeń miejsko - powiatowych. Promowaliśmy Mirandę jako Pracodawcę z wyboru poprzez udział w piknikach organizowanych przez szkoły średnie z terenu powiatu tureckiego.

Zorganizowaliśmy Dni Otwarte w zakładzie dla emerytowanych oraz obecnych pracowników wraz z rodzinami, podczas których kilka pokoleń miasta Turku i okolic mogło wspominać dawne dzieje w gronie znajomych współpracowników, zwiedzić zakład i przekonać się, jak bardzo zmieniła się firma na przestrzeni 65 lat swojego istnienia.

W tak szczególnym roku przygotowaliśmy również Jubileuszowy Piknik Pracowniczy z wieloma atrakcjami i niespodziankami dla naszych pracowników. Z okazji tak podniosłego jubileuszu uhonorowano naszą firmę nagrodą Burmistrza Miasta Turek „Złoty Tur”.

Ponadto z otrzymanych licznych fotografii od naszych pracowników oraz zasobów Muzeum Miasta Turku im. Józefa Mehoffera stworzyliśmy czasową wystawę „Miranda dawniej i dzisiaj” przedstawiającą naszą firmę od początków jej istnienia, aż po czasy obecne.

Z końcem roku wystawa wróciła z Muzeum Miasta Turku do naszego zakładu na stałe, dzięki czemu będziemy mogli wyjątkowo wspominać jubileuszowy rok obchodów 65-lecia Mirandy”.

Zarząd Miranda Sp. z o.o.



Podejmujemy aktywne działania aby:

- Zapewnić najwyższe standardy dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Zarządzamy czynnikami szkodliwymi oraz identyfikujemy zdarzenia potencjalnie wypadkowe,
- Podnosić kompetencje pracowników i zaoferować użyteczny program szkoleniowy,
- Prowadzić skuteczną rekrutację i zatrzymać wartościowych pracowników,
- Podnosić wskaźnik zaangażowania pracowników w sprawy Grupy Lubawa,
- Zapewnić równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (work-life balance),
- Budować przyjazne relacje w miejscu pracy.

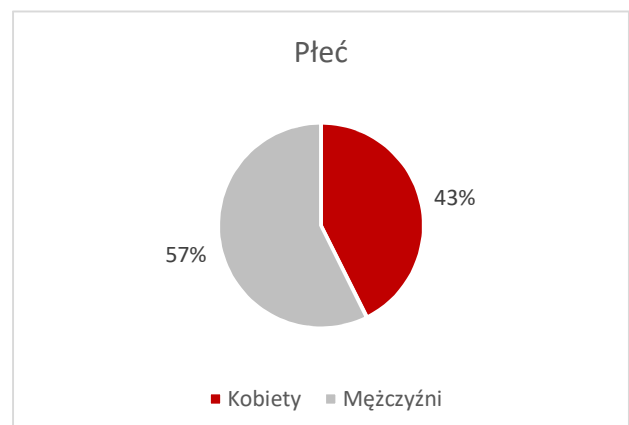
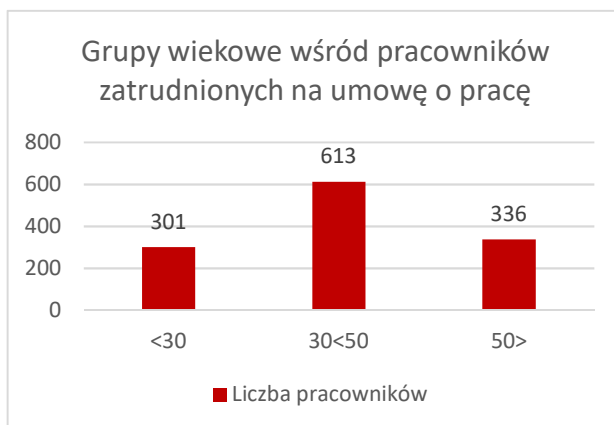
Nasze działania w zakresie HR prowadzimy zgodnie z opracowaną strategią HR Grupy Lubawa „GKL Pożądanym Pracodawcą” oraz wyznaczonymi celami strategicznymi. Dla przykładu Kadra Menedżerska jest wspierana w realizacji celów strategicznych organizacji poprzez świadome:

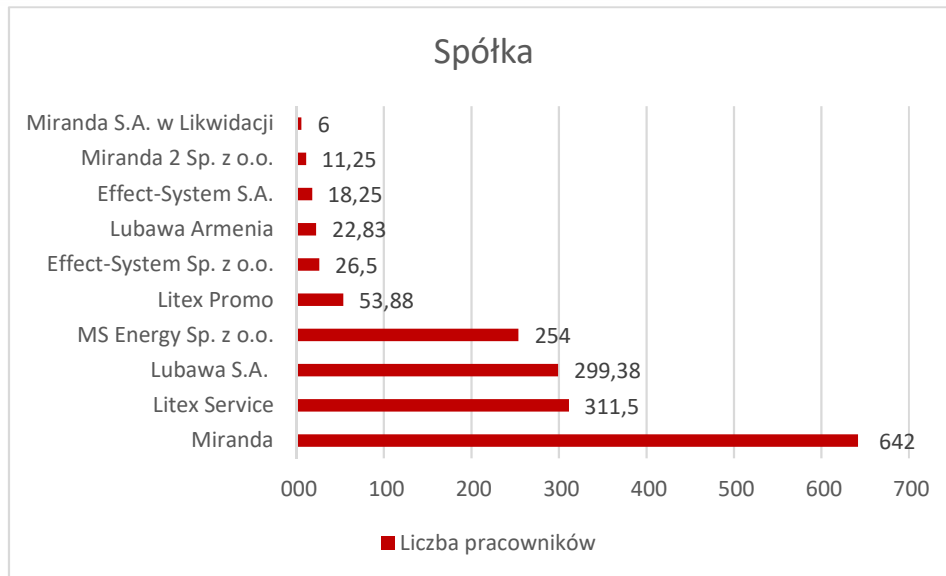
- Kształtowanie stylów przywództwa zapewniających realizację celów strategicznych,
- Zarządzanie pracownikami,
- I efektywne zarządzanie procesami.

102-8

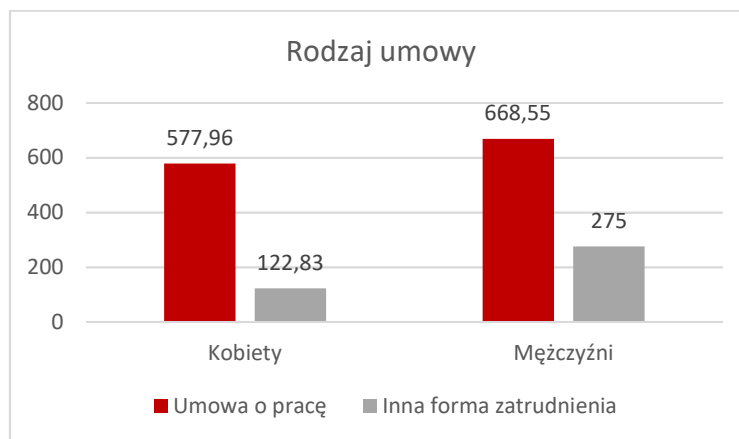
Na dzień 31 grudnia 2017 roku Grupa Kapitałowa Lubawa zatrudniała łącznie 1 644 osoby. Całkowita liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć oraz spółkę prezentowała się następująco:

Wykres 18. Liczba pracowników na 31 grudnia 2017 r. w podziale na wiek, płeć oraz spółkę.

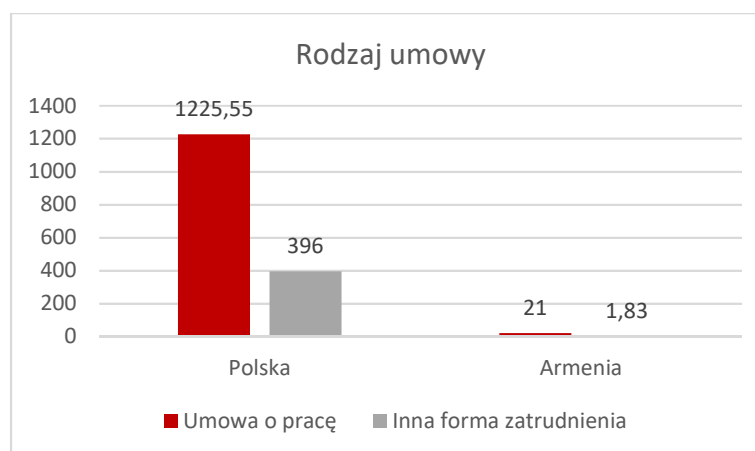




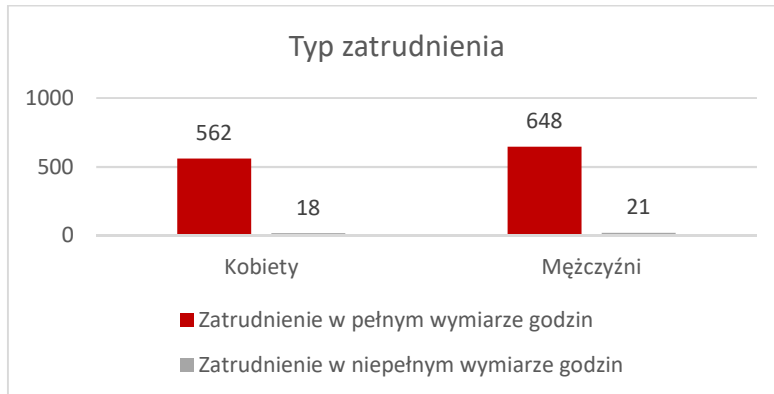
Wykres 19. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2017 roku



Wykres 20. Liczba pracowników według kraju w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2017 roku.



Wykres 21 Liczba pracowników według płci w podziale na godzinowy wymiar zatrudnienia na 31 grudnia 2017 roku.



401-1

W 2017 roku w Grupie Kapitałowej Lubawa zatrudniono 230 nowych pracowników w przeliczeniu na etaty. Poziom i odsetek zatrudnienia nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach w podziale na płeć, wiek oraz spótkę kształtowały się następująco:

Tabela 6. Liczba i odsetek pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2017 roku w podziale na wiek, płeć i spótkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		
Płeć	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	
Spótkę	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	
Lubawa S.A.	5	2,05	18	7,38	12	4,92	12	4,92	0	0,00	4	1,64	51
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0,00	0	0,00	1	3,46	3,5	12,12	0	0,00	0	0,00	4,5
Litex Service Sp. z o.o.	8	3,04	7,25	2,75	9	3,41	2	0,76	1	0,11	2	0,76	29,25
Effect-System S.A.	10	1,77	19	3,37	18,875	3,34	33,5	5,93	7	0,74	30	5,31	118,375
Effect-System Sp. z o.o.	0,5	2,13	1	4,27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,5	6,40	3
Miranda Sp. z o.o.	2,5	23,99	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3,5	33,59	6
Lubawa Armenia	3	13,14	1	4,38	8	35,04	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12
MS Energy Sp. z o.o.	1	4,61	0	0,00	1	4,61	1	4,61	0	0,00	0	0,00	3
Miranda 2 Sp. z o.o.	1	9,87	0	0,00	1	9,87	1	9,87	0	0,00	0	0,00	3
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Razem	31	60,60	46,25	22,15	50,88	64,66	53	38,21	8	0,85	41	47,71	230,13

[1] Liczba osób nowozatrudnionych

[2] Odsetek osób nowozatrudnionych



Wskaźnik rotacji pracowników w 2017 roku, czyli odsetek pracowników, którzy odeszli z Grupy Lubawa i zostali zastąpieni przez nowych pracowników w odniesieniu do średnioeocznego zatrudnienia w etatach ukształtował się na poziomie 20%.

Wykres 22. Wskaźnik rotacji w 2017 roku



Tabela 7. Liczba i wskaźnik rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2017 roku w podziale na wiek, płeć i spótkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem
	Płeć		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		
Spótką	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]	
Lubawa S.A.	5	2,05	10	4,10	10	4,10	4	1,64	5	2,05	2	0,82	36
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0,00	0	0,00	3	10,39	1	3,46	2	6,93	2	6,93	8
Litex Service Sp. z o.o.	8	3,04	7	2,66	15	5,69	12	4,55	2	0,76	3	1,14	47
Effect-System S.A.	7	1,24	21	3,72	13	2,30	29	5,14	6	1,06	26	4,61	102
Effect-System Sp. z o.o.	1	4,27	2	8,54	1	4,27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4
Miranda Sp. z o.o.	1,5	14,40	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1,5
Lubawa Armenia	3	13,14	2	8,76	22	96,36	3	13,14	0	0,00	1	4,38	31
MS Energy Sp. z o.o.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,61	0	0,00	1	4,61	2
Miranda 2 Sp. z o.o.	3	29,62	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0,00	0	0,00	1	1666,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Razem	28,50	67,75	42	27,77	65	1789,78	50	32,54	15	10,80	35	22,48	235,50

[1] Liczba osób rotujących

[2] Wskaźnik rotacji

401-3

Poniżej przedstawiamy dane za 2017 rok dotyczące powrotów do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego.

Tabela 8. Statystyki dotyczące urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego

	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu	45	25	70
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu	45	25	70
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	31	21	52
Liczba pracowników, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez okres 12 miesięcy po powrocie z urlopu	31	21	52
Odsetek osób wracających do pracy po urlopie	44,29%	30,00%	74,29%
Odsetek osób zatrzymanych w GK Lubawa po urlopie	44,29%	30,00%	74,29%

102-8

Poza pracownikami zatrudnionymi przez Grupę Lubawa, w naszych zakładach pracują również osoby zatrudnione przez agencje pracy. W 2017 roku 5,5% wszystkich osób pracujących w spółkach skonsolidowanych, które korzystają z usług agencji pracy (Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Litex Promo Sp. z o.o., Effect-System S.A. oraz Effect-System Sp. z o.o.) stanowili pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy. Sezonowość, która jest specyfiką branży, w której działamy powoduje, że współpraca z agencjami zatrudnienia jest dla nas istotnym elementem pozwalającym na realizację celów biznesowych. Mając na uwadze ryzyka wynikające ze współpracy z agencjami zatrudnienia w Grupie Lubawa wypracowaliśmy taki sposób współpracy, dzięki któremu każdy pracownik świadczący pracę na naszą rzecz jest traktowany jako „nasz pracownik”. Bez względu na formę zatrudnienia dokładamy wszelkich starań aby zapewnić każdemu pracownikowi równowagę pomiędzy pracą, a życiem prywatnym (work- life balance), monitorujemy warunki socjalne w jakich żyją pracownicy z agencji pracy, analizujemy wysokość ich zarobków oraz sprawdzamy czy mają zapewnioną wolność osobistą. Jasno komunikujemy, że Grupa Lubawa w żaden sposób nie wspiera i nie legitymizuje ograniczenia praw człowieka i dopuszczania do praktyk dyskryminacyjnych.

W 2017 roku CSR TEAM losowo przeprowadził audyt socjalny w trzech agencjach pracy, z którymi Grupa współpracuje. Metodologia audytu obejmowała wizję lokalną warunków mieszkaniowych w jakich przebywają pracownicy kierowani przez agencję pracy, wywiady z pracownikami w celu ustalenia czy warunki pracy i płacy są im zrozumiałe i akceptowalne. Sprawdzone czy nie zachodzi zjawisko dyskryminacji oraz pracy przymusowej.



Audyty ujawniły nieprawidłowości w przygotowaniu umów i rozliczeń, które nie były sformułowane dla pracowników zagranicznych w języku dla nich zrozumiałym. Z tymi pracownikami sprawdzono na ile warunki umów są dla nich zrozumiałe. Wywiady potwierdziły zrozumienie zapisów umów i akceptację warunków pracy. Niemniej, niniejszy obszar został rekomendowany do doskonalenia do końca 2017 roku. Pod koniec roku zostało potwierdzone zrealizowanie zaleceń w tym zakresie przez agencje pracy, z którymi współpracujemy.



102-41

Związki zawodowe występują wyłącznie przy Spółce Dominującej Lubawa S.A. Na dzień 31 grudnia 2017 r. w Spółce funkcjonowały dwie organizacje związkowe:

- Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, do których należy 27,6 % pracowników,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność, do której należy 13,8 % załogi.

W 2017 roku Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy prowadziły z Prezesem Zarządu i Dyrektorem Operacyjnym rozmowy na temat m. in. nowego regulaminu premiowania i socjalnego, kwestii parkingu dla pracowników oraz zaplecza socjalnego. Związek zorganizował festyny oraz wycieczki dla swoich członków.

Związek NSZZ Solidarność w Lubawie w 2017 roku realizował swoje działania statutowe między innymi poprzez: zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagradzania, warunków socjalno-bytowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, dążenia do zapewnienia pracownikom warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ochrony interesów zdrowotnych, materialnych, socjalnych i kulturowych członków Związku oraz ich rodzin.



W 2017 roku Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność oraz Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy podpisały formalne porozumienie z Zarządem Spółki dotyczące współpracy w zakresie realizacji działań wynikających ze społecznej odpowiedzialności. W porozumieniu Organizacje Związkowe oznajmiły gotowość współpracy na rzecz efektywnego działania wprowadzonych w Spółce mechanizmów mających na celu zdiagnozowanie i eliminację nieprawidłowości. W ramach dokonanych ustaleń, każda z Organizacji Związkowych po zakończeniu danego półrocza będzie przekazywać Spółce informacje zbiorcze o sprawach pracowniczych, które były przedmiotem zgłoszeń pracowników w ostatnim półroczu. Ustanowiono do tego celu specjalny kanał komunikacji. Przesyłane dane są anonimowe. Informacje dotyczą wyłącznie opisu spraw, które były przedmiotem zgłoszenia do Organizacji Związkowej. Strony zgodnie zobowiązały się do informowania o uzyskaniu informacji o nieprawidłowościach, o ile w ocenie zgłaszającego współdziałanie Organizacji Związkowej lub Lubawa S.A. jest konieczne i celowe dla usunięcia nieprawidłowości.

Działania na rzecz pozyskiwania i rozwoju pracowników

Mając na uwadze zmieniający się rynek pracy w Polsce wyznaczyliśmy dla Kadry Menedżerskiej również inny cel strategiczny, który określiliśmy jako „Partnerstwo w kształceniu kadr gwarantuje ciągłość kompetencji w organizacji”. Realizacja tego celu strategicznego jest możliwa dzięki pracy nad osiągnięciem konkretnych celów operacyjnych, którymi są:

- Współpraca z instytucjami edukacyjnymi,
- Zapewnienie przyjaznego środowiska rozwoju zawodowego.

404-3

Nasi pracownicy są poddawani regularnym ocenom zawodowym. Ocena odbywa się na podstawie obiektywnych kryteriów, dostosowanych do charakteru pracy na danym stanowisku. Oceny zawodowe stanowią podstawę do decyzji m. in. o awansie, zmianie zakresu zadań, szkoleniach.



W procesach oceny korzystamy z nowoczesnych narzędzi diagnozujących, np. Development Center, Assessment Center, ankieta 360. W przypadku obszaru produkcyjnego stosujemy matryce kompetencji, którymi wizualizujemy poziom uniwersalności naszych pracowników.

Dla GK Lubawa dane za 2017 rok prezentują się następująco:

22%
odsetek pracowników
poddawanych
regularnym ocenom
zawodowym

Procedura Szkoleniowa

Aktywnie dbamy o rozwój naszej kadry. Umożliwiamy pracownikom podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w organizowanych szkoleniach. W 2017 roku rozpoczęliśmy prace nad stworzeniem dedykowanej Procedury Szkoleniowej, w której szczególna uwaga poświęcona będzie procesowi identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych. W 2017 roku spółki Lubawa S.A, Litex Promo oraz Miranda realizowały swoje szkolenia zgodnie z procedurą SZJ ISO 9001:2008. Od IV kwartału 2017 roku proces szkolenia przejął nowo zorganizowany Dział Personalny, w którego strukturze jest Zespół ds. Rekrutacji i Rozwoju Zasobów Ludzkich. Zespół ten wypracował dobrą praktykę elektronicznej oceny szkoleń przez wysłanie do ich beneficjentów ankiety. Pozwoliło to pozyskiwać informację zwrotną od 100% uczestników szkoleń, która została poddana statystycznej oraz jakościowej analizie w celu udoskonalenia programu szkoleń. Tym samym powstało efektywne „narzędzie” do oceny procesu i jego ciągłego doskonalenia.

Ponadto zbudowaliśmy dedykowany do potrzeb pracowników i Organizacji plan szkoleń, który obejmuje działania rozwojowe zasobów ludzkich w aspekcie potrzeb wszystkich spółek Grupy. Rozwiązanie to umożliwia zarządzanie procesami szkoleniowymi w sposób skuteczny i efektywny kosztowo.

404-1

W 2017 roku zrealizowaliśmy m. in. następujące szkolenia:

- Szkolenie doskonalące kompetencje asertywności,
- 5-dniowe szkolenie dedykowane kadrze struktur sprzedażowych Grupy w zakresie przenikliwości biznesowej, zarządzania procesem sprzedażowym i budowania zespołu sprzedażowego.



Realizujemy również program wspierania rozwoju kompetencji językowych naszych pracowników. Ze wsparcia w nauce języka angielskiego korzystało w 2017 roku 95 pracowników. Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w podziale na etety, odbytych przez pracowników GK Lubawa, w tym szkoleń:

- Podnoszących kwalifikacje
- Z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty prawa człowieka ważne dla prowadzonej działalności, wyniosła 17,6 godziny w 2017 roku.

17,6 h
Średnia liczba godzin
szkoleniowych na
jednego pracownika

Procedura Naboru

Zgodnie ze strategią HR została opracowana i wdrożona Procedura Naboru, której celem jest określenie zasad postępowania w zakresie rekrutacji i selekcji pracownika na wolne stanowisko pracy w Spółkach Grupy Lubawa. Procedura Naboru daje możliwość przeprowadzenia rekrutacji i selekcji wewnętrznej oraz zewnętrznej. Daje możliwość oceny wrażliwości korupcyjnej (załącznik do Procedury: *Kontrola ryzyka korupcyjnego*). Nabór Kandydatów na wolne stanowiska pracy jest otwarty i konkurencyjny. Proces naboru prowadzony jest w sposób gwarantujący równość szans wszystkich osób zainteresowanych danym stanowiskiem pracy zarówno wewnątrz organizacji (rekrutacja wewnętrzna) jaki i na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna).

Work-life balance

Wspierając naszych pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym uruchomiliśmy program *Karta sportowa*, z którego w 2017 roku korzystali pracownicy i osoby towarzyszące:

- Pracownicy: 209
- Osoby towarzyszące: 13
- Dzieci (opcja basenowa): 11
- Dzieci (pełna opcja): 1

Program ten jest również adresowany do rodzin naszych pracowników.



Współpraca z placówkami edukacyjnymi

Aby zapewnić sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie, niezbędna jest nieustanna troska o zapewnienie ciągłości kompetencji w organizacji. GK Lubawa jest partnerem w kształceniu przyszłych pracowników.

Grupa Kapitałowa Lubawa nawiązała współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi powiatu ostrowskiego (Zespół Szkół Technicznych, Zespół Szkół Usługowych, Zespół Szkół Ekonomicznych) oraz szkołami wyższymi (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Politechnika Poznańska, PWZS w Kaliszu).

W ramach współpracy organizujemy praktyki i staże, w tym m.in.: letnie staże i praktyki, płatne staże dla uczestników konkursu Elektronik w Zespole Szkół Technicznych, staże w ramach projektów „Czas zawodowców”, „Logistyka stawia na technika” oraz „Staż na start”.



Ponadto organizujemy wizyty w zakładach, konkursy, a także prowadzimy warsztaty dla uczniów i studentów.

W ramach współpracy w 2017 roku m.in.:

- Ufundowaliśmy nagrody w postaci płatnych staży dla uczestników konkursu Elektronik Zespołu Szkół Technicznych,
- Wraz z Zespołem Szkół Ekonomicznych współorganizowaliśmy Targi Biznesu i Przedsiębiorczości oraz bieg „Business Run”. Ufundowaliśmy posiłki regeneracyjne dla wszystkich uczestników biegu i użyczyliśmy namioty zabezpieczające zaplecze Biura Biegu,
- Zorganizowaliśmy warsztaty dla uczniów szkół gimnazjalnych podczas Dni otwartych Zespołu Szkół Ekonomicznych,
- Zorganizowaliśmy konkurs i praktyki dla uczniów Zespołu Szkół Usługowych w zawodzie technik organizacji reklamy.

**Wskaźnik własny.**

Poniższe dane dotyczące liczby osób przyjętych na praktyki zawodowe zaprezentowano dla spółek Litex Promo, Litex Service, Lubawa S.A., Miranda Sp z o.o., Effect-System S.A., Effect-System Sp. z o.o. oraz Lubawa Armenia.

45
**Liczba osób przyjętych
na praktyki
i staże zawodowe**

Aktywnie działamy na rynku pracy

Jednym z działań podejmowanych przez Grupę jest dotarcie do osób o specjalistycznych umiejętnościach. W 2017 roku opracowany został program „Szwaczka” mający na celu pozyskanie do organizacji nowych pracowników do prac w szwalni, w ramach którego zbudowana została ścieżka rozwoju kompetencji w szwalni oraz regulamin premiowania pracowników za skuteczne promowanie tych miejsc pracy.

Polityka różnorodności

Polityka różnorodności, którą stosujemy w Grupie Lubawa to odpowiedź na świadomość Organizacji co do różnic jakie występują między ludźmi, zarówno wewnątrz organizacji jak i na zewnątrz. Dzięki dostrzeganiu tej różnorodności oraz jej poszanowaniu Grupa Lubawa może pełniej wykorzystywać potencjał pracowników, bazując na ich różnorodnych umiejętnościach, doświadczeniach czy talentach. Grupa Lubawa wspiera i szanuje tę różnorodność.

Grupa Lubawa, posiadająca międzynarodowy charakter oraz zorientowana na wzmocnienie swojej pozycji na rynku, kładzie szczególny nacisk na równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji, co ma odzwierciedlenie w dokumentach wewnętrznych Grupy m.in. takich jak:

- Kodeks etyki i postępowania w biznesie,
- Kodeks etyczny dostawców Lubawa S.A. i podmiotów powiązanych,
- Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- Procedura zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości,
- Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom,
- Procedura naboru.



Kładąc szczególny nacisk zarówno na politykę równego traktowania jak i niedyskryminowanie, ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie lub jego brak, poglądy polityczne, przynależność do związków, stowarzyszeń, organizacji, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, ale także umiejętności, talent, doświadczenie zawodowe i życiowe, formę, zakres, podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz wszelkie inne przesłanki narażające na zachowanie dyskryminacyjne, Grupa Lubawa:

- Wypracowała i wdrożyła zasady równego traktowania w miejscu pracy, w tym w szczególności w obszarach rekrutacji, dostępu do szkoleń, ochrony przed mobbingiem oraz dyskryminacją,
- Wprowadza rozwiązania wspomagające i rozwijające politykę równego traktowania, w tym m.in. poprzez powołanie stosownych komisji takich jak: Komisja Antymobbingowa czy Komisja ds. Etyki Spółek Grupy Lubawa,
- Włącza kwestie polityki różnorodności do stosowanych w Grupie Lubawa polityk i procedur,
- Wprowadziła kanały komunikacji wewnętrznej o nadużyciach,
- Edukuje pracowników w zakresie zagadnień dotyczących mobbingu i dyskryminacji.

Bezpieczne warunki pracy





Kierownictwo Spółek GK Lubawa stawia sobie za cel utrzymanie wysokiego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i warunków socjalnych swoich pracowników, ponieważ jest świadome zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy. Działania jakie prowadzimy w ramach BHP obejmują, zarówno standardowe zagadnienia z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i ochronę przeciwpożarową i pierwszą pomoc. Zapewniamy wysoką jakość realizowanych usług przy jednoczesnym eliminowaniu zagrożeń na stanowiskach pracy oraz podejmujemy działania zapobiegające wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym.

W spółkach GK Lubawa stosujemy zapisy Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Wprowadziliśmy także system raportowania poważnych wypadków i zdarzeń niebezpiecznych, ich konsekwencji oraz podjętych działań korygujących. Wdrożyliśmy system 5S (Lean) oraz stosujemy systemowe podejście do zarządzania BHP zgodne z OHSAS 18001, w tym zapewnienie bezpieczeństwa dla podwykonawców oraz raportowanie badań środowiska pracy.

Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy Lubawa

Cele strategiczne jakie wyznacza Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy Lubawa to spełnianie wymagań prawa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zabezpieczeń przeciwpożarowych, zminimalizowana ilość wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z Polityką BHP, aby osiągnąć wyznaczone cele stale doskonalimy i podnosimy kwalifikacje pracowników w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej poprzez wdrażanie nowych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych. Pracujemy także nad stałym rozwijaniem świadomości kierownictwa i pracowników oraz angażowaniem wszystkich pracowników w odpowiedzialność za bezpieczeństwo swoje i współpracowników. W naszym podejściu do bezpieczeństwa i higieny pracy korzystamy z pomysłów i sugestii samych pracowników.

W 2017 roku realizowaliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy we wszystkich Spółkach z Grupy między innymi poprzez takie działania jak:

- Przeprowadzenie ćwiczebnej ewakuacji dla każdej zmiany. Ćwiczenie zostało zgłoszone do Komendanta Państwowej Straży Pożarnej i udokumentowane fotograficznie i protokólnie.
- Szkolenie z praktycznego użycia środków przeciwpożarowych.
- Kontrole przygotowania na wypadek awarii środowiskowych na każdym dziale. Została przeprowadzona kontrola sorbentów, worków, oznaczeń odpadów, dostępności przedmiotów do usunięcia awarii np. wycieku substancji niebezpiecznej.
- Kontrole BHP prowadzone nie rzadziej niż raz w miesiącu. Kontrole te obejmowały:
 - drożność dróg ewakuacyjnych,



- drożność wyjść ewakuacyjnych,
 - dostępność do sprzętu gaśniczego,
 - legalizacje, oznaczenia i sprawność sprzętu gaśniczego,
 - plany ewakuacji na działach,
 - sprawdzenie wiedzy pracowników na temat danych kontaktowych do osoby dedykowanej do zadań ppoż. w Spółkach.
- Prowadzenie zgodnie z książką serwisową przeglądów systemów sygnalizacji pożaru oraz monitoringu.
 - Sprawdzenia stanu oświetlenia awaryjnego.
 - Badania wszystkich rozdzielni energetycznych kamerą termowizyjną.

W 2017 roku w każdej spółce przeprowadzono audyty aktywne według harmonogramu i reaktywne na zdarzenie potencjalnie wypadkowe, wypadkowe, kontroli zewnętrznej, inwestycji itd.

W Litex Promo przeprowadzono 36 kontroli zgodnie z harmonogramem kontroli, 14 audytów zgodnie z harmonogramem audytów, 7 kontroli reaktywnych po anonimowych informacji od pracowników o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych lub wypadku, 3 audyty wewnętrzne przeprowadzone w ramach współpracy z klientami.

W spółce Lubawa S.A. przeprowadzono 88 audytów aktywnych BHP, p.poż i ochrony środowiska, 32 audytów reaktywnych, 1 kontrolę zewnętrzną. Odbyło się 14 posiedzeń Komisji BHP.

W Spółce Effect-System odbyło się 46 audytów aktywnych BHP, p.poż oraz ochrony środowiska, 12 audytów reaktywnych, 6 kontroli zewnętrznych.

W Spółce Miranda ze względu na specyfikę pracy audyty prowadzone są co dwa tygodnie. W 2017 roku 11 kierowników przeprowadziło 220 audytów. Kierownicy przeprowadzili 132 kontrole wewnętrzne, których wyniki były przekazywane do Specjalisty ds. BHP. Każdy dział przeszedł 132 kontrole BHP, które były prowadzone w każdym miesiącu. Przeprowadzono również 2 audyt chemiczne. Odbyło się 3 kontrole instytucji zewnętrznych, a Komisja BHP spotkała się 5 razy.

W spółce Lubawa Armenia odbył się 1 audyt BHP i p.poż oraz jedna kontrola zewnętrzna w tym zakresie. W przypadku kontroli zewnętrznej nie sporządzono protokołu, przepisy Armenii dopuszczają taki przypadek jeśli nie odnotowano nieprawidłowości. W 2017 roku Lubawa Armenia prowadziła bardzo ograniczoną działalność produkcyjną.

5S (Lean)

W naszej codziennej działalności stosujemy zasady 5S (Lean). 5S to narzędzie stosowane w zarządzaniu (lean management), którego celem jest stworzenie oraz utrzymanie dobrze zorganizowanego i bezpiecznego stanowiska pracy. Głównym celem 5S jest podniesienie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy w połączeniu ze zwiększeniem produktywności. Jesteśmy przekonani, że czystość, porządek i dobra organizacja miejsca pracy mają zasadniczy wpływ na produktywność, stabilność procesów oraz wyeliminowanie marnotrawstwa. 5S składa się z pięciu elementów:





1S Selekcja/sortowanie - identyfikacja i usunięcie wszystkich przedmiotów, które są zbędne na stanowiskach pracy;

2S Systematyka - uporządkowanie i wyznaczenie miejsc dla wszystkich przedmiotów, które pozostały po 1S;

3S Sprzątnięcie - utrzymanie stanowisk pracy w czystości;

4S Standaryzacja - opracowanie i wdrożenie standardów dla pierwszych trzech kroków;

5S Samodyscyplina - utrzymanie wprowadzonych usprawnień na stanowiskach pracy.

Audyty 5S odbywają się we wszystkich polskich spółkach od 2 do 4 razy w tygodniu a wyniki są publikowane i dostępne na tablicy, która znajduje się na każdym wydziale. Każdy z nowych pracowników jest szkolony z zagadnień 5S oraz informowany o zasadach wprowadzonych wraz ze standardami oraz o przebiegu audytu. Efekty, jakie Organizacja uzyskała przez wprowadzenie systemu 5S to: większe bezpieczeństwo pracowników, łatwiejszy dostęp do narzędzi, bardziej przejrzyste stanowiska pracy, szybsze zaobserwowanie problemów z maszynami i narzędziami, łatwiejszy i prostszy dostęp do materiałów w produkcji, ustalanie standardów stanowisk pracy które są wywieszane na każdej tablicy do informacji pracowników.

Wybrane rezultaty stosowania 5S w poszczególnych Spółkach to:

W Spółce Miranda uwolnienie miejsca na Dziale Tkalni przez dostarczanie odpowiedniej ilości przędzy do krosien (a nie całych palet), zmiana organizacji pracy na farbiarni. Wyznaczenie pola odkładczego na produkcję w toku, produkcję do poprawy, identyfikacja miejsc powstawania zabrudzeń na wydziale farbiarni.

W Spółce Litex uwolnione zostało miejsce na Dziale Przygotowaniu Montażu z przeznaczeniem do organizacji dodatkowych „gniazd szwalniczych”. Zmodyfikowano organizację pracy na stanowiskach wtryskarek, CNZ ślusarni i Dziale IBIZY przez wyznaczenie pól odkładczych i obszarów roboczych. Wprowadzono wizualne zarządzanie obszarem produkcji.

W Spółce Effect-System poprawiono bezpieczeństwo i organizację stanowisk pracy. Wprowadzono standardy pracy na działach tkalni, szablowniania, wykańczalni, drukarni, malarni proszkowej. Wprowadzone zmiany pozwoliły na szybsze zaobserwowanie problemów z materiałami i maszynami.

W Spółce Lubawa jednym ze efektów jest przygotowany na rok 2018 plan wdrożenia optymalizacji produkcji.

BS OHSAS 18001

W Spółce Litex Promo został wdrożony system zarządzania BHP zgodny z BS OHSAS 18001, który jest jednym z częściej certyfikowanych systemów zarządzania w Polsce. Wdrożenie BS OHSAS 18001 pomogło nam w stworzeniu kultury bezpiecznej pracy oraz identyfikacji zagrożeń i wprowadzeniu środków kontroli, aby im zapobiegać. Celem wprowadzenia systemu zarządzania BHP zgodnym z BS OHSAS 18001 było zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i zachorowań przekładające się na wymierne korzyści w postaci obniżenia kosztów oraz zmniejszenia absencji chorobowej. Dzięki BS OHSAS 18001 spełniamy wymagania klientów i dostawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



Badania środowiska pracy

W trosce o naszych pracowników raz do roku przeprowadzamy badanie środowiska pracy pod kątem czynników szkodliwych i uciążliwych. Monitorujemy stan w takich miejscach jak m.in.: szwalnia, ślusarnia, stolarnia, betoniarnia, spawalnia. W trakcie badania przeprowadzamy pomiar następujących czynników:

- Hałas,
- Pyły,
- Drgania mechaniczne,
- Czynniki chemiczne.

Po każdym badaniu sporządzamy stosowny raport podsumowujący jego wyniki.

**Wskaźnik własny.**

W 2017 roku, jak każdego roku, przeprowadziliśmy badanie środowiska pracy w następujących spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa:

- Lubawa S.A.,
- Litex Promo Sp. z o.o.,
- Miranda Sp. z o.o.,
- Effect – System Sp. z o.o.

Wskaźnik własny.

W GK Lubawa mamy świadomość, że chcąc stale poprawiać warunki pracy i BHP niezbędne jest ponoszenie nakładów inwestycyjnych.

Wśród naszych nakładów inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP w 2017 roku znalazły się m. in.:

1. Miranda Sp. z o.o.: modernizacja budynku do wymagań bezpieczeństwa pożarowego z montażem instalacji tryskaczowej oraz modernizacja maszyn dziewiarskich.
2. Litex Promo Sp. z o.o.: wydzielenie stref ppoż. w budynkach magazynowo – produkcyjnych z montażem instalacji hydrantowej.
3. Effect – System S.A.: instalacja systemu sygnalizacji pożaru oraz zwiększenie odporności ogniowej pomieszczeń.

5,65 %
**Nakłady inwestycyjne na
poprawę warunków pracy
i BHP w stosunku do
przychodów**

W nakładach inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP ujęto kwotę w wielkości 13 034 953 zł, , które również częściowo przedstawiono w nakładach inwestycyjnych na ochronę środowiska, ponieważ inwestycje te dotyczą tych dwóch obszarów.

Wskaźnik własny.

W 2017 roku w GK Lubawa miało miejsce łącznie 20 wypadków przy pracy. Były to wypadki typu złamanie palca, rozcięcie dłoni lub stłuczenie, które nie zagrażały bezpośrednio życiu pracowników. Po każdym z incydentów przeprowadzono rozmowy z poszkodowanymi pracownikami i zwrócono uwagę na zachowanie większej ostrożności.



Wskaźnik własny.

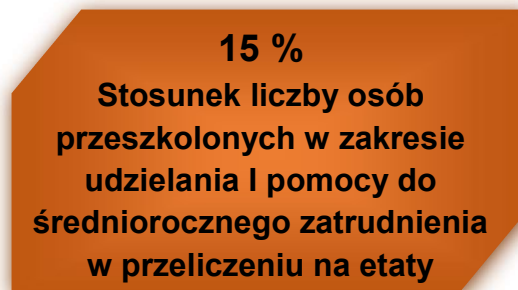
W 2017 roku na Grupę Kapitałową Lubawa nie nałożono żadnych kar dotyczących obszaru BHP.

Szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy

Umiejętność właściwego udzielenia pierwszej pomocy jest rzeczą niezwykle ważną. W GK Lubawa dbamy o to, aby szkolić naszych pracowników w tym zakresie. Sukcesywnie szkolimy kolejnych pracowników z udzielania pierwszej pomocy. W 2017 roku stosunek liczby osób przeszkolonych do całkowitej liczby pracowników kształtował się następująco:

Wskaźnik własny.

Poniższe dane na temat odsetka osób przeszkolonych w 2017 roku w zakresie udzielania pierwszej pomocy do średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na etaty przedstawiono dla spółek Litex Promo Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Effect-System S.A., Effect-System Sp. z o.o. oraz Lubawa Armenia.

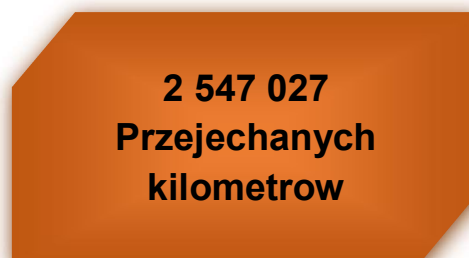


Wypadki samochodowe

Jednym z elementów podnoszenia standardów BHP jest dbałość o bezpieczeństwo na drodze. W 2017 roku samochody z naszej floty pokonały łączną trasę 2 547 027 km. W tym okresie 12 z nich uległo kolizji.

Wskaźnik własny.

Dane dotyczące liczby wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów





TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE



Jesteśmy świadomi wpływu naszej działalności na środowisko naturalne i konieczności inicjowania działań dla zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju. Monitorujemy i ograniczamy negatywny wpływ działalności Grupy na środowisko naturalne oraz wykorzystujemy zasoby w sposób zrównoważony.

Specyfika działalności naszej Grupy powoduje występowanie ryzyk związanych z negatywnym wpływem na środowisko naturalne. Należą do nich w szczególności: ryzyko awarii technicznych mogących spowodować skażenie środowiska, ryzyko związane z zagospodarowaniem odpadów związanych z produkcją, ryzyko przekroczenia norm emisji, ryzyko przedostania się zanieczyszczeń z procesu produkcyjnego do gleby lub wody.



Z drugiej strony działania jakie podejmuje Grupa w obszarze środowiskowym dają szansę wywarcia pozytywnego wpływu w takich kwestiach jak m. in.: optymalizacja zużycia zasobów i idące za tym oszczędności, zmiana stosowanych technologii i rozwiązań na bardziej przyjazne środowisku, zwiększenie świadomości ekologicznej otoczenia.

W trosce o środowisko naturalne:

- Realizujemy powierzone nam zadania i obowiązki, mając na uwadze ochronę środowiska naturalnego,
- Nasze zobowiązania wobec środowiska wyrażamy poprzez wdrażanie zintegrowanego podejścia do zarządzania środowiskowego, zapobieganie zanieczyszczeniom i podejmowanie odpowiednich działań wspierających ochronę środowiska naturalnego zarówno w ramach wdrażanych systemów zarządzania, jak i akcji społecznych. W ramach ciągłego doskonalenia procesu zarządzania środowiskiem angażujemy nasze zasoby, również podwykonawców i inne zainteresowane strony,
- Minimalizujemy negatywny wpływ na środowisko w swoich codziennych czynnościach niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy,
- Stosujemy się do wewnętrznych uregulowań Spółki z zakresu ochrony środowiska,
- Bierzymy udział w szkoleniach z zakresu ochrony środowiska,
- Włączamy Pracowników w działania Spółek realizowane na rzecz ochrony środowiska.

Grupa Kapitałowa Lubawa wdrożyła szereg polityk i procedur mających na celu usystematyzowanie starań zmierzających do minimalizacji wpływu na środowisko. Wśród nich znajdują się:

- Polityka środowiskowa Grupy Lubawa,
- Dobre Praktyki oparte o System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001:2015
- Cele i wskaźniki wydajności środowiskowej.

Na potrzeby niniejszego Raportu przeprowadziliśmy identyfikację i ocenę aspektów środowiskowych zgodnie ze wytycznymi zawartymi w GRI Standards.

Polityka Środowiskowa Grupy Lubawa

Głównymi celami strategicznymi wprowadzonymi przez Politykę Środowiskową Grupy Lubawa jest spełnianie wymagań prawa w obszarze środowiskowym, zmniejszanie negatywnego wpływu działalności przedsiębiorstwa na środowisko naturalne poprzez zapobieganie oraz redukcję ilości zanieczyszczeń wprowadzanych do powietrza, gleb i wód gruntowych, racjonalne użytkowanie surowców, materiałów, energii i wody oraz odpowiednie gospodarowanie odpadami powstającymi w trakcie procesów ze szczególnym uwzględnieniem przekazywania ich do recyklingu



lub dalszego ich unieszkodliwiania. Zgodnie z Polityką Środowiskową, cele te są osiągane m. in. poprzez analizę i ocenę wpływu działań i procesów operacyjnych Spółki na środowisko, uwzględnianie na etapie podejmowania decyzji szkodliwego wpływu przedsięwzięcia na środowisko oraz planowanie odpowiednich działań zapobiegawczych jego zanieczyszczeniu oraz stałe podwyższanie świadomości ekologicznej pracowników, kształtowanie właściwych postaw zmierzające do poprawy stanu środowiska naturalnego.

System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001

Grupa Lubawa wdrożyła dobre praktyki zarządzania środowiskiem oparte na normie ISO 14001:2015 Spółka Litex Promo została poddana certyfikacji zgodnie z tą normą, która zakończyła się uzyskaniem certyfikatu. Pozostałe spółki z Grupy stosują dobre praktyki tego systemu. Norma stanowi instrument ochrony środowiska funkcjonujący w oparciu o międzynarodowe standardy i jest potwierdzeniem konsekwentnego wdrażania wszystkich elementów zmierzających do maksymalnego ograniczenia negatywnego wpływu organizacji na środowisko. Dzięki zgodności z ISO 14001 m. in. wprowadziliśmy lepsze zarządzanie środowiskowe, które prowadzi do zmniejszenia ilości odpadów i poboru energii, a poprzez wypełnianie zobowiązań prawnych, zdobywamy większe zaufanie interesariuszy i Klientów.

Plan zrównoważonego rozwoju obejmujący cele i wskaźniki wydajności środowiskowej

Dla Litex Promo Sp. z o.o. wprowadziliśmy Plan zrównoważonego rozwoju na lata 2016-2018. Wśród celów wymienionych w Planie znalazły się:

- Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych,
- Ograniczanie zużycia energii elektrycznej,
- Redukcja ilości odpadów,
- Redukcja uciążliwego hałasu i wibracji,
- Zwiększanie świadomości społecznej za środowisko naturalne.

Poza wprowadzeniem stosownych polityk i procedur, podejmujemy konkretne działania i stosujemy dobre praktyki korzystne dla środowiska. Dla pozostałych spółek zostały ustalone cele i wskaźniki środowiskowe oraz zasady gospodarki odpadami.

W 2017 roku przeprowadziliśmy szkolenie dla pracowników z zakresu przygotowania do awarii. Takie działanie prewencyjne ma na celu uświadomienie pracownikom co należy robić, by negatywny wpływ wywołany ewentualną awarią został ograniczony w jak największym stopniu.

W GK Lubawa dbamy także o efektywność. W tym celu wdrażamy rozwiązania technologiczne przyjazne środowisku naturalnemu. Wśród ekoinicjatyw zrealizowanych lub nadal

realizowanych w naszych zakładach można wymienić m. in. wymianę oświetlenia na oświetlenie LED, wprowadzenie programu centralnych drukarek i monitorowanie zużycia papieru, wymianę urządzeń i maszyn na energooszczędne.

W naszych zakładach monitorujemy zużycie:

- Oleju opałowego,
- Trocin,
- ZIMNEJ WODY,
- Gazów technicznych,
- Energii elektrycznej.

Dzięki temu możemy sprawnie reagować na wszelkie odchylenia zużycia od normy. Ponadto korzystamy z papieru pochodzącego w 100% z kontrolowanego źródła, tj. papieru certyfikowanego FSC.

Wskaźnik własny.

W GK Lubawa wiemy, że chcąc minimalizować wpływ działalności na środowisko naturalne niezbędne jest ponoszenie nakładów inwestycyjnych.

Wśród naszych nakładów inwestycyjnych na ochronę środowiska w 2017 roku znalazły się m. in.:

1. MS Energy Sp. z o.o.: budowa kotłowni wyposażonej w filtry odpylające i pulsacyjne, baterie cyklonów i odpylacze.
2. Miranda Sp. z o.o.: wykonanie powrotu kondensatu wraz z pompownią do węzła cieplnego oraz z rozdzielaczem pary.
3. Litex Promo Sp. z o.o.: modernizacja stanowisk spawalniczych wraz z wprowadzeniem do eksploatacji robota spawalniczego.
4. Effect – System S.A.: modernizacja oświetlenia w tym wymiana oświetlenia na energooszczędne LED.
5. Lubawa S.A.: budowa nowego budynku biurowo – produkcyjnego CBR w Lubawie, w którym zastosowano: system biwalentnego ogrzewania, szyby o wysokiej izolacyjności cieplnej oraz system wentylacji mechanicznej z odzyskiem ciepła (rekuperacja),

4,95 %
**Nakłady inwestycyjne na
ochronę środowiska w
stosunku do przychodów**



W nakładach inwestycyjnych na poprawę ochrony środowiska ujęto kwotę w wielkości 11 425 708 zł, które również częściowo przedstawiono w nakładach inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP, ponieważ inwestycje te dotyczą tych dwóch obszarów.

Jednym z przykładów działań inwestycyjnych w obszarze ochrony środowiska w 2017 roku było kontynuowanie przez Spółkę Miranda programu poprawy efektywności energetycznej na podstawie audytu efektywności energetycznej obejmującego obszary audytu urządzeń technologicznych, audytu infrastruktury elektroenergetycznej, audytu źródeł energii elektrycznej, ciepła i chłodu oraz audytu wewnętrznych sieci przesyłowych i budynków. Spółka w 2013 roku pozyskała finansowanie na ten cel w formie pożyczki ze środków Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w ramach Programu Priorytetowego „Efektywne Wykorzystanie Energii” część 2). Dofinansowanie zadań inwestycyjnych prowadzących do oszczędności energii lub wzrostu efektywności energetycznej przedsiębiorstw. Koszt całkowity przedsięwzięcia to 6 mln PLN z czego kwota pożyczki to 4,5 mln PLN.

Celem przedsięwzięcia jest uzyskanie oszczędności energii głównie poprzez modernizację parku maszynowego, w tym wymianę suszarek i barwiarek, wymianę silników i układów sterowania napędami w urządzeniach technologicznych i wentylacyjnych, wymianę oświetlenia i sterowania nim, wymianę transformatorów i modernizację układu rozdzielczego oraz modernizację układu sprężonego powietrza wraz z wymianą sprężarek i modernizacją systemu sterowania. Ponadto w wyniku realizacji projektu ograniczamy emisję dwutlenku węgla.

Potwierdzeniem efektywności działań podejmowanych przez Spółkę Miranda są otrzymane białe certyfikaty, czyli świadectwa efektywności energetycznej. Polski system białych certyfikatów stanowi narzędzie służące do wspierania inwestycji poprawiających efektywność energetyczną polskiej gospodarki, a co za tym idzie zwiększających jej konkurencyjność, redukujących zużycie energii i emisję CO₂.

Dzięki białym certyfikatom:

- Zmniejszamy straty energii elektrycznej, ciepła
- Redukujemy koszty energii
- Przyczyniamy się do wzrostu efektywności energetycznej

Posiadane Białe certyfikaty stanowią prawa majątkowe notowane na giełdzie (Towarowej Giełdzie Energii) i mają realną, dużą wartość pieniężną. Prawa te możemy sprzedawać. Dzięki ich zakupowi zainteresowane firmy nie muszą płacić tzw. „opłat zastępczych”, kar za korzystanie ze środowiska. Uzyskując białe certyfikaty Firma Miranda nie tylko działa na korzyść środowiska, ale wspiera firmy, które nie są w stanie uzyskać takich świadectw.



Dotychczas Spółka Miranda uzyskała świadectwa efektywności energetycznej w związku z realizacją następujących zadań inwestycyjnych:

Przedsięwzięcie	Oszczędność energii [toe]
Modernizacja układu wody obiegowej pralnicy Arioli – wymiana pomp wraz z napędem i zainstalowanie falowników w układzie wody obiegowej	81,810
Wymiana maszyn barwiarskich – zainstalowanie nowych urządzeń barwiarskich marki THESIS zastępujących wyeksploatowane barwiarki firmy Dofama, co doprowadziło do zmniejszenia ilości energii elektrycznej i cieplnej zużywanej przez maszyny podczas barwienia produktów	680,328
Wymiana dziewiarek – wymiana wyeksploatowanych urządzeń na nowe, mniej energochłonne	34,730
Izolacja zbiorników maszyn barwiarskich – w celu zmniejszenia emisji ciepła do otoczenia	246,232
Wymiana silników i zastosowanie falowników przy napędach – wymiana silników przy suszarki-stabilizerkach Bruckner 6-p i 8-p oraz zastosowanie falowników w suszarko-stabilizerce Bruckner 6-p	84,004
Wymiana suszarko-stabilizerki – zakup nowej suszarko – stabilizerki wraz z osprzętem (urządzenie K3), która zastąpiła urządzenie o oznaczeniu S6, co pozwoliło na redukcję zużycia energii elektrycznej i cieplnej	138,912
Wymiana suszarko – stabilizerki „Bruckner stary” – zabudowa nowej suszarko- stabilizerki K4	520,288
Wymiana silników wentylatorów w komorach klimatycznych – wymiana silników wentylatorów zainstalowanych w komorach nawiewnych i wywiewnych na jednostki energetycznie efektywniejsze	97,092
Instalacja układu odzysku ciepła z barwiarek – wykorzystanie wody pochłoniczej do celów procesowych	1237,028
Modernizacja instalacji sprężonego powietrza – budowa rurociągu sprężonego powietrza, łączącego odbiory działu wykańczalni z centralną instalacją sprężonego powietrza zasilającą pozostałą część zakładu	116,814
SUMA	3237,238

Tona oleju ekwiwalentnego (toe) – jest to energetyczny równoważnik jednej metrycznej tony ropy naftowej (o wartości opałowej równej 10000 kcal/kg). W przeliczeniu 1 toe to równoważność zaoszczędzonych 41,868 GJ = 11,63 MWh energii.

Podsumowując zaoszczędziliśmy:

3237,238 toe to zaoszczędzone 37649,08 MWh energii.

100 2019/2037 7.03 2.14 2.14 2.14 2.14 2.14
M. Kuciński
M. Cieślak H. Pasiński
Warszawa, 24 listopada 2017 r.



**PREZES
URZĘDU REGULACJI ENERGETYKI**

ŚWIADECTWO EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ

Nr PL3754/1/1-2016/30474/2017

**potwierdzające oszczędność energii wynikającą z przedsięwzięcia
służącego poprawie efektywności energetycznej**

Nazwa Podmiotu: Miranda Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Adres siedziby: ul. Jedwabnicza 1, 62-700 Turek

Numer identyfikacji podatkowej (NIP): 6681712330

Kategoria przedsięwzięcia: Zwiększenie oszczędności energii przez odbiorców końcowych

Wartość świadectwa efektywności energetycznej:

1 237,028 toe

Numer i data ogłoszenia Prezesa URE w sprawie przetargu:

Nr 1/2016 z dnia 21 września 2016 r.

Niniejsze świadectwo zostało wydane zgodnie z art. 20 ust. 2 oraz art. 21 ust. 1-4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o efektywności energetycznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 2167, z późn. zm.) w związku z art. 56 ustawy z dnia 20 maja 2016 r. o efektywności energetycznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 831) oraz w związku z art. 217 § 1 i § 2 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1257).

Jednocześnie mając na uwadze treść art. 9 ustawy - Kodeks postępowania administracyjnego, informuję, że w aktualnym stanie prawnym niniejsze świadectwo uwzględnia się w realizacji obowiązku określonego w art. 10 ust. 1 tej ustawy **do dnia 30 czerwca 2019 r.** W związku z powyższym, rok 2018 jest **ostatnim rokiem** za który niniejszym świadectwem można zrealizować ww. obowiązek, przy czym w celu uwzględnienia niniejszego świadectwa przy rozliczeniu wykonania ww. obowiązku **musi** ono zostać umorzone przez Prezesa URE **najpóźniej do dnia 30 czerwca 2019 r.**

Prezes

Urzędu Regulacji Energetyki

z upoważnienia

NACZELNIK

Barbara Henryk
Barbara Henryk

Adnotacja o opłacie skarbowej: m.p.

Uiszczono opłatę skarbową w wysokości 17 zł

SPECJALISTA

Agata Pawliczak
Agata Pawliczak

31.10.2016

Wskaźnik własny.

W trosce o środowisko naturalne GK Lubawa pragnie ograniczać materiałochłonność procesów produkcyjnych. Jako wskaźnik służący pomiarowi materiałochłonności produkcji Grupa Kapitałowa wylicza współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów.

Tabela 3. Współczynnik materiałochłonności

Współczynnik materiałochłonności za 2017 rok
50,49 %

Wskaźnik własny.

Grupa Kapitałowa Lubawa stawia na rozwiązania mające na celu ograniczanie zużycia energii w odniesieniu do oświetlenia, sprzętu komputerowego, urządzeń AGD i klimatyzacji. Stosowane są bardziej energooszczędne maszyny i urządzenia produkcyjne. Modernizujemy budynki w ten sposób, aby były bardziej energooszczędne.

W celu ustalenia jak kształtuje się intensywność zużycia energii GK Lubawa postanowiła odnieść wartość zużycia energii elektrycznej (w MWh) do wartości przychodów ze sprzedaży.



0,0001 (MWh/pln)
Intensywność zużycia energii

303-1

Świadomie gospodarujemy zasobami wody, dokładnie monitorując jej zużycie, jednak różnorodność produktów oferowanych przez podmioty Grupy Kapitałowej Lubawa powoduje, że zużycie wody, w niektórych spółkach będzie znacznie większe niż w innych. Wiąże się to z wykorzystaniem wody w procesie produkcyjnym. Wartości zużycia wody według źródła prezentujemy więc w rozróżnieniu na zużycie zakładów wykorzystujących wodę w procesie produkcyjnym oraz na zużycie zakładów, które nie wykorzystują wody przy produkcji.

Woda wykorzystywana w procesie produkcyjnym – Miranda Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o., Miranda S.A. w likwidacji, Effect-System S.A.



524 108 m³

Pobór wody wg. źródła (w m ³)	Dostawy wody miejskiej i dostawy z innych przedsiębiorstw wodnych	Wody powierzchniowe, w tym wody z terenów podmokłych, rzek, jezior i oceanów	Wody gruntowe	Woda deszczowa bezpośrednio zebrana i przechowywana przez organizację	Ścieki z innej organizacji	Razem
Miranda Sp.o.o, MS Energy Sp. z o.o., Miranda S.A. w likwidacji	20 169	216	501 491	0	0	521 876
Effect-System S.A.	186	2 046	0	0	0	2 232
Razem	20 355	2 262	501 491	0	0	524 108

Woda niewykorzystywana w procesie produkcyjnym – Litex Promo Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Effect – System Sp. z o.o., Miranda 2 Sp. z o.o.



11 772 m³

Pobór wody wg. źródła (w m ³)	Dostawy wody miejskiej i dostawy z innych przedsiębiorstw wodnych	Wody powierzchniowe, w tym wody z terenów podmokłych, rzek, jezior i oceanów	Wody gruntowe	Woda deszczowa bezpośrednio zebrana i przechowywana przez organizację	Ścieki z innej organizacji	Razem
Litex Promo Sp. z o.o. oraz Litex Service Sp. z o.o.	3 093	0	0	0	0	3 093
Effect-System Sp. z o.o.	1 257	0	0	0	0	1 257
Lubawa S.A.	7 422	0	0	0	0	7 422
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0
Razem	11 772	0	0	0	0	11 772



303-3

Aby ograniczyć negatywny wpływ na środowisko przetwarzamy i ponownie wykorzystujemy wodę w procesie produkcyjnym w spółkach Effect-System S.A. oraz *Miranda Sp. z o.o.*, *MS Energy Sp. z o.o.*. Poniżej prezentujemy dane dla tych spółek.



108 292 m³
Łączna objętość wody przetworzonej i ponownie wykorzystanej

21 %
Udział wody przetworzonej i ponownie wykorzystanej w ogólnym zużyciu wody

306-2

Poza działaniami mającymi na celu minimalizację produkcji odpadów, w GK Lubawa staramy się, aby jak najwięcej produkowanych odpadów zostało poddanych recyklingowi.

W tym celu m.in. stworzyliśmy Program Ekobiuro mający na celu wprowadzenie kompleksowej gospodarki odpadami, które przekazywane są do utylizacji i recyklingu.

Ponadto bierzemy udział w realizowaniu publicznych kampanii edukacyjnych Ekocykl, które przybliżają odbiorcom temat gospodarki odpadami opakowaniowymi.

Naszym celem na 2017 rok było poddanie recyklingowi minimum 50% odpadów. Cel ten udało się zrealizować.

Poniżej prezentujemy dane dla spółek Litex Promo Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Effect-System S.A., Effect – System Sp. z o.o.

1 148 t
Opadów poddanych recyklingowi

Tabela 4. Waga odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne w podziale na metody utylizacji w 2017 r.

Metoda utylizacji	Odpady inne niż niebezpieczne [t]	Odpady niebezpieczne [t]	Odpady ogółem [t]
Odzysk	1 065	0	1 065
Utylizacja	39	9	48
Spalanie	35	0	35
Ogółem	1 139	9	1 148

Wskaźnik własny.

Zgodnie z zapisami Polityki Zrównoważonych Zakupów obowiązującej w Grupie Kapitałowej Lubawa korzystamy tylko z farb i innych substancji chemicznych spełniających wymogi REACH. Celem REACH jest określenie zagrożeń dla zdrowia i środowiska z powodu stosowania substancji chemicznych. Mimo, że odpowiedzialność za oceny i zarządzanie ryzykiem w odniesieniu do substancji opiera się na producentach i importerach, Grupa Lubawa chce mieć 100% pewność, że w ścieżce swoich zakupów nie „kolportuje” substancji, które tych kryteriów nie spełniają. Nie kupujemy w/w substancji, które mimo obowiązku nie zostały zgłoszone lub zarejestrowane zgodnie z rozporządzeniem. Od każdego dostawcy substancji chemicznych i ich mieszanin żądamy przedstawienia ich kart charakterystyk za zgodności z wymogami REACH.

Poniżej prezentujemy dane dla GK Lubawa



**100 %
Zakupionych surowców
spełnia wymogi REACH**



307-1

GK Lubawa podejmuje działania mające na celu minimalizację swojego wpływu na środowisko. Stara się to osiągnąć m.in. poprzez racjonalną gospodarkę materiałami, monitorowanie zużycia wody, energii i paliw. Jesteśmy świadomi obowiązujących praw i regulacji środowiskowych i dbamy o to, aby nasze działania były z nimi zgodne.

W 2017 roku nie nałożono na Grupę Lubawa żadnych kar związanych z niezgodnością z prawem i regulacjami środowiskowymi.		
Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygania:
0 zł	0 zł	0 zł



WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE



203-2 *Znaczące zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji*

Grupa Kapitałowa Lubawa wywiera pośredni ekonomiczny wpływ na swoje otoczenie. Niewątpliwie nasza obecność wpływa pozytywnie na rozwój ekonomiczny, poprawiając warunki społeczne. Zapewniamy miejsca pracy, a także umożliwiamy podnoszenie umiejętności i wiedzy zawodowej naszym pracownikom.

Celem jaki sobie postawiliśmy w obszarze społecznym jest budowanie długoterminowej i wzajemnej relacji ze społeczeństwem w oparciu o wzajemny szacunek i zaufanie. Interesariuszom przekazujemy wartości i zasady postępowania etycznego zawarte w naszym Kodeksie Etyki.

Rzetelne budowanie relacji ze społecznościami lokalnymi to świadomość ryzyk jakie mogą pojawić się na poziomie wpływu naszych działań. Podejmujemy wysiłek aby eliminować ryzyka wynikające z niewłaściwego zidentyfikowania potrzeb społeczności, nieświadomego negatywnego społecznego i środowiskowego oddziaływania na lokalną społeczność, czy wsparcia filantropijnego lub sponsoringowego przedsięwzięć sprzecznych z wartościami Grupy.



Większa świadomość ryzyk to również możliwość wykorzystania szans by odgrywać pozytywną rolę społeczną. Te szanse to realny wpływ na rozwiązanie problemów osób wykluczonych, zapewnienie lepszego startu w dorosłość uczniom i studentom, zwiększenie świadomości dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa.

Ze względu na specyfikę i różnorodność ryzyk i szans społecznych dla każdej ze spółek objętych raportowaniem Grupa Lubawa nie zdecydowała się na wypracowanie spójnej polityki. Działania społeczne realizowane są według modelu zaangażowania społecznego wypracowanego i realizowanego indywidualnie przez każdą ze Spółek.

GK Lubawa przyjmuje na siebie zobowiązania wspierające społeczność lokalne. W ramach tego wsparcia:

- Zatrudniamy lokalnych mieszkańców,
- Współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami,
- Analizujemy wpływ naszej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jego rozwój,
- Dokładamy starań by być „dobrym sąsiadem”, który zna oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych,
- Bierzymy aktywny udział w życiu wspólnoty lokalnej i angażujemy się w rozwiązywanie istotnych problemów,
- Podejmujemy działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej,
- Naszych pracowników zachęcamy do zgłaszania pomysłów akcji społecznych, w które spółka może się włączyć.

Wśród dobrych praktyk, poprzez które pośrednio oddziałujemy ekonomicznie na otoczenie znajdują się:

- Stały program wypożyczania produktów na lokalne imprezy masowe,
- Ciągła współpraca i wsparcie Polskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych,
- Wspieranie publicznych kampanii edukacyjnych.

Wskaźnik własny.

W 2017 roku na wsparcie pracowników i ich rodzin w spółkach Litex Promo, Litex Service, Lubawa S.A., Miranda, Effect-System S.A., Effect-System Sp. z o.o oraz Lubawa Armenia przeznaczaliśmy łącznie:

377 283 zł

Nasze wsparcie tym zakresie polegało na:

- Litex Promo - paczki świąteczne, dofinansowanie kart sportowych,
- Litex Service - paczki świąteczne, dofinansowanie kart sportowych, dofinansowanie okularów korekcyjnych,
- Lubawa S.A. - zapomogi, wczasy pod gruszą , dofinansowanie kart sportowych, dofinansowanie okularów korekcyjnych,
- Miranda Sp. z o.o. - zapomogi, paczki świąteczne, dofinansowanie kart sportowych, dofinansowanie okularów korekcyjnych, piknik dla pracowników,
- Effect-System Sp. z o.o. – dofinansowanie posiłków, karty sportowe.

Wskaźnik własny.

W ramach troski o społeczność lokalne GK Lubawa bierze czynny udział w licznych lokalnych inicjatywach charytatywnych. Nasze wsparcie przejawia się w dwojaki sposób:

- Przekazywanie darowizn,
- Użyczenie sprzętu np. namiotów na akcje charytatywne.

Dla GK Lubawa liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez Organizację w 2017 roku kształtowała się następująco:

51
Liczba akcji
charytatywnych wspartych
w 2017 roku

Współpracujemy także ze szkołą i gimnazjum w Ostrowie Wielkopolskim w celu zapewnienia bezpieczeństwa dzieci. Angażujemy się w działania charytatywne. W 2017 roku wsparliśmy m.in. Dom Dziecka w Kaliszu.



Wsparliśmy również między innymi takie inicjatywy jak:

- Muzeum Miasta Turku im. Józefa Mehoffera,
- Święto Mleka,
- Jarmark Tkaczy Śląskich,
- Halowe Mistrzostwa Polski Ochotniczych Straży Pożarnych,
- Turniej im. Jerzego Kryjoma w piłce nożnej,
- Przedszkole Samorządowe nr 7 im. Misia Uszatka w Turku,
- Uniwersytet Trzeciego Wieku w Rychwale,
- Stowarzyszenie „Razem Dla Dzieci”.



KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW



102-9

Jesteśmy firmą, która zarządza łańcuchem dostaw w sposób odpowiedzialny. W procesie kwalifikacji dostawców rozpatrujemy aspekt środowiskowy, aspekt bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz aspekt etyczny. Dążymy do budowania trwałych i transparentnych relacji z naszymi kontrahentami i podwykonawcami.

Dział zakupów dba o budowanie i utrzymywanie dobrych, długoterminowych relacji ze strategicznymi i kluczowymi dostawcami. Pozwala to na zmniejszenie ryzyka zakupowego, optymalizowanie zakupów, zapewnienie lojalności.

Sprawdzeni dostawcy są dobrym źródłem użytecznych informacji w zakresie rozwoju produktów będących przedmiotem zakupów, technologii wytwarzania, trendów rynkowych. Kupcy wraz z kierownikiem Centralnego Biura Zakupów w sposób ciągły oceniają dostawców, uzupełniają portfolio dostawców. Najważniejsze kryteria oceny to: terminowość, poziom obsługi, jakość, cena, posiadany system zarządzania jakością, termin płatności, stosowanie zasad etyki dostawców, stosowanie polityki środowiskowej.



Polityka Zrównoważonych Zakupów

Aby odpowiedzialnie zarządzać naszym łańcuchem dostaw w 2017 roku wdrożyliśmy Politykę Zrównoważonych Zakupów Grupy Lubawa. Realizowana jest ona przez cały proces produkcji od dostawy surowców, aż po sprzedaż produktów. W ramach wyznaczonego w Polityce Zrównoważonych Zakupów celu strategicznego oceniamy dostawców według ściśle określonych kryteriów, które zawierają: aspekt środowiskowy, aspekt bezpieczeństwa i aspekt etyczny.

Kryteria obejmują następujące zasady:

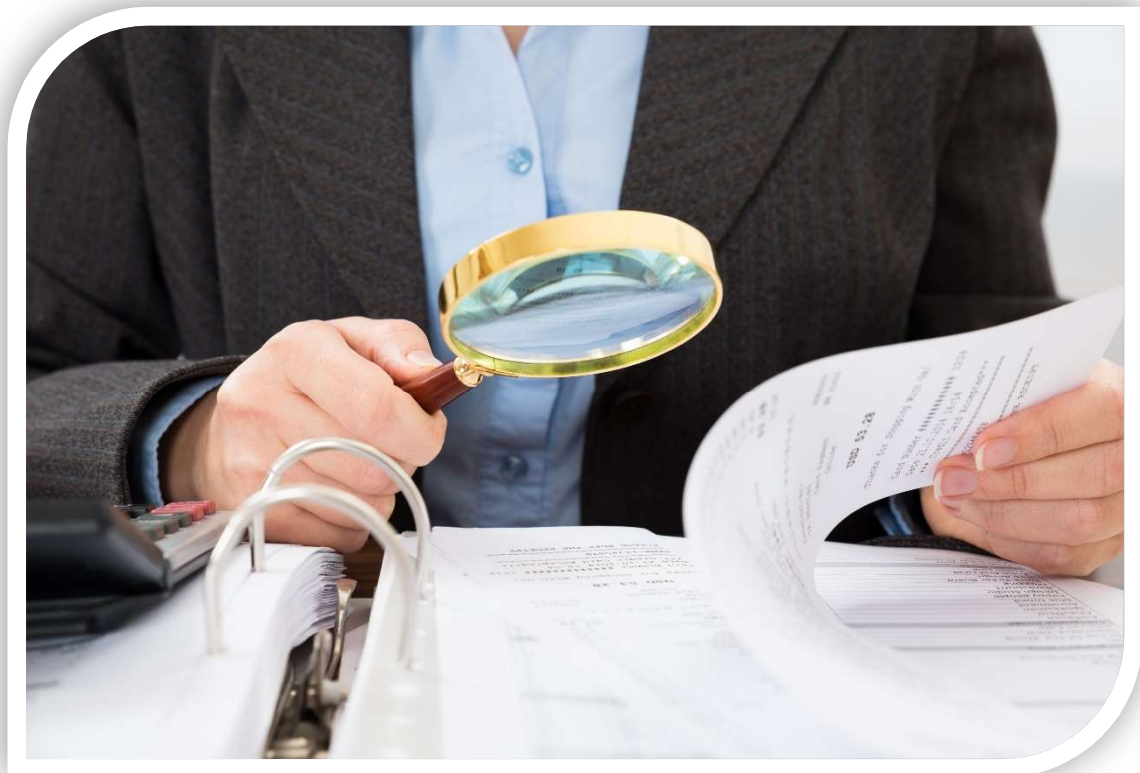
- Korzystamy tylko z farb i innych substancji chemicznych spełniających wymogi REACH,
- Nie wykorzystujemy w produkcji żadnych materiałów posiadających w składzie minerały konfliktowe,
- Wykorzystujemy w produkcji materiały włókiennicze wolne od substancji szkodliwych w stężeniach mających wpływ na zdrowie człowieka,
- Przeciwstawiamy się zatrudnianiu dzieci przez dostawców,
- Przeciwstawiamy się dyskryminacji w zatrudnianiu obcokrajowców wymagając od dostawców zapewnienia im godnych warunków socjalnych i płacy minimalnej jak i komunikowania im zadań w języku przez nich zrozumiałym,
- Traktujemy naszych dostawców z szacunkiem i wymagamy aby spełniali oni zasady Kodeksu Etycznego Dostawców.



Ponadto w ramach rzetelnie przeprowadzonych postępowań wyboru, nasi dostawcy są oceniani w obszarach spełniania przez nich następujących kryteriów:

- Czas dostawy, terminowość, kompletność dostaw,
- Poziom obsługi, elastyczność reakcji, terminy specjalne,
- Kompletność dostaw, rzetelność ilościowa, dostawy mniejsze i większe,
- Jakość,
- Cena,
- Posiadany system Zarządzania Jakością,
- Termin płatności,
- Stosowanie zasad Kodeksu Etycznego Dostawców,
- Stosowanie Polityki Środowiskowej.

W ramach oceny kryteriów obszaru jakości poza aspektem oceny parametrów technicznych lub użytkowych wdrożyliśmy nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy o substancjach chemicznych i ich mieszaninach wynikający z rozporządzenia WE 1907/2006 REACH.



Naszym celem jest wypełnienie obowiązku należytej staranności w całym łańcuchu dostaw. W trakcie audytów zewnętrznych GK Lubawa udostępnia informacje dotyczące procesu i procedur wyboru wykonawcy. Unikamy sytuacji mogących prowadzić do zaistnienia nieprawidłowości (np. konflikt interesów, przyjmowanie korzyści majątkowych) zarówno na etapie wyboru jak i współpracy z podwykonawcą/dostawcą.

Z naszymi dostawcami budujemy wzajemne relacje w oparciu o profesjonalizm i zaufanie. Wątpliwości i spory rozwiązujemy na drodze konstruktywnego dialogu.

102-10


W 2017 roku powołano dla wszystkich spółek w Grupie Centralne Biuro Zakupów w ramach, którego wdrożono:

- Dobre praktyki zakupowe,
- Kwalifikację dostawców z uwzględnieniem aspektu środowiskowego, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz aspektu etycznego,
- Kontrolę dostawców poprzez sprawdzanie certyfikatów w zakresie stosowania w swoich produktach minerałów konfliktowych z rejonów objętych konfliktem wojennym dla zakupów prowadzonych przez Litex Promo,



- Nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy o substancjach chemicznych i ich mieszaninach wynikający z rozporządzenia WE 1907/2006 REACH,
- Audyty socjalne agencji pracy,
- Zasadę pozyskiwania od dostawców certyfikatów i deklaracji zgodności w aspektach środowiskowych i bezpieczeństwa zdrowotnego.

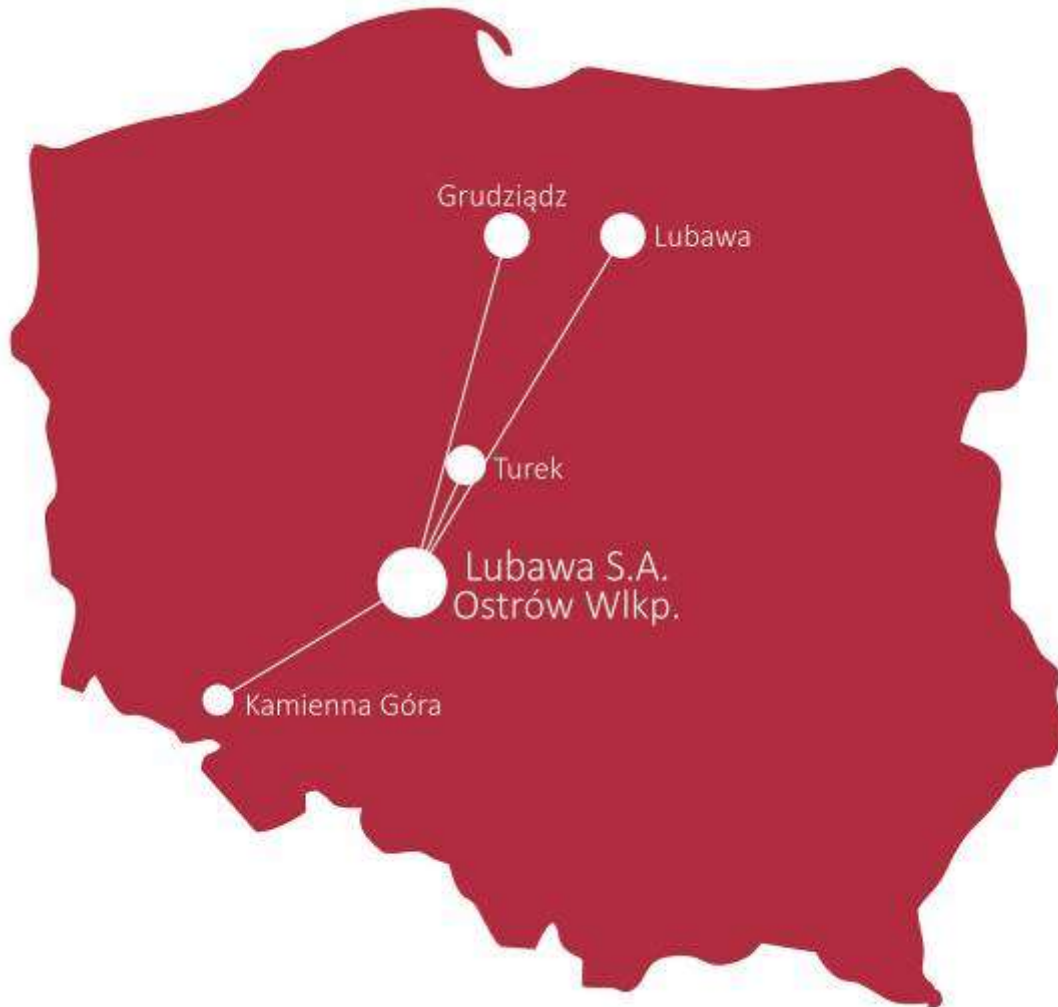
Wyodrębniono strategiczne procesy zakupowe i opisano procedurą w celu odpowiedzialnego i efektywnego zarządzania łańcuchem dostaw. Wszystkie spółki Grupy Lubawa wyznaczyły zasoby do realizacji w/w wdrożenia łącznie z powołaniem stanowiska Dyrektora Centralnego Biura Zakupów i dalszych pionów organizacyjnych. Część procesów zakupowych, które odbywają się na ustalonych warunkach i w wydzielonym asortymencie pozostawiono w spółkach Grupy, ale pod ścisłą kontrolą Centralnego Biura Zakupów.

W Grupie Lubawa został opracowany i wdrożony Kodeks Etyczny Dostawców, który wraz z Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie określa wymagania i oczekiwania w zakresie postępowania etycznego dostawców. Zasady Kodeksu Etycznego Dostawców obowiązują wszystkich dostawców towarów i usług świadczonych na rzecz dowolnej ze Spółek Grupy Lubawa. Zasady Kodeksu Etycznego egzekwujemy poprzez wprowadzenie zapisów ogólnych warunków do umów z dostawcami, oświadczeń lub klauzuli w zamówieniach.



O RAPORCIE

Lokalizacja spółek i zakładów Grupy Lubawa



102-3

Nazwa: Lubawa S.A.
Adres siedziby: 63-400 Ostrów Wlkp., ul. Staroprzygodzka 117
Kapitał zakładowy: 21.854.000 zł
REGON: 510349127
NIP: 744-000-42-76
Numer KRS: 0000065741

102-5

Podmiot dominujący GK Lubawa, czyli spółka Lubawa S.A. jest spółką akcyjną działającą na rynku od 1995 r. Lubawa S.A. jest notowana na GPW w Warszawie od 1996 r.

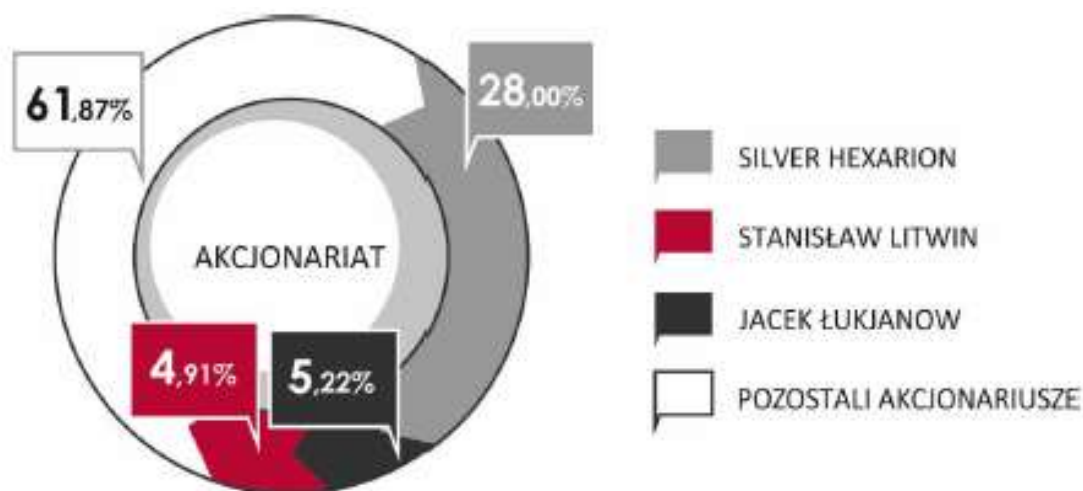
Na dzień 31 grudnia 2017 roku kapitał akcyjny Spółki wynosi 21.854.000 zł i składa się z 109.270.000 akcji o wartości nominalnej 0,20 złotych każda.

Poniższa tabela przedstawia akcjonariat Spółki z uwzględnieniem akcjonariuszy posiadających powyżej 5% ogólnej liczby głosów na WZA (lub bliską tej wartości):

Tabela 5. Akcjonariat Lubawa S.A.

Lp.	Akcjonariusz	Liczba akcji	% akcji	Liczba głosów	% głosów	Data
1	Silver Hexarion	30 599 474	28,00%	30 599 474	28,00%	31.12.2017
2	Stanisław Litwin	5 366 782	4,91%	5 366 782	4,91%	31.12.2017
3	Jacek Łukjanow	5 700 000	5,22%	5 700 000	5,22%	31.12.2017
4	Pozostali akcjonariusze	67 603 744	61,87%	67 603 744	61,87%	31.12.2017
Razem		109 270 000	100%	109 270 000	100%	31.12.2017

Schemat 4. Akcjonariat Lubawa S.A.





102-45

102-4

Grupa Kapitałowa Lubawa składa się z Jednostki Dominującej i spółek zależnych. Poszczególne podmioty zostały uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym zgodnie z informacjami zamieszczonymi w poniższej tabeli:

Tabela 6. Spółki konsolidowane

Nazwa jednostki	Siedziba	Metoda konsolidacji
Miranda Sp. z o.o.	Turek	pełna
MS Energy Sp. z o.o.	Turek	pełna
Miranda S.A. w likwidacji	Turek	pełna
Litex Promo Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	pełna
Litex Service Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	pełna
Effect System S.A.	Kamienna Góra	pełna
Lubawa Armenia spółka akcyjna	Armenia, Czarencawan	pełna
Miranda 2 Sp. z o.o.	Kamienna Góra	pełna
Effect System Sp. z o.o.	Kamienna Góra	pełna
Eurobrands Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	metoda praw własności
Isabella PL Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	metoda praw własności
Len SA w likwidacji	Kamienna Góra	wyłączona z konsolidacji**
Litex - Eco Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	wyłączona z konsolidacji**
Lubawa USA	USA, Wilmington	pełna
Lubawa Ukraina Sp. z o.o.	Ukraina, Kijów	wyłączona z konsolidacji**
Miranda 4 Sp. z o.o.	Kłodzko	wyłączona z konsolidacji**
Miranda 5 Sp. z o.o.	Dubowo II	wyłączona z konsolidacji**
Xingijang Uniforce - Lubawa Technology Co., Ltd. *	Chiny, Xingijang	*

*Ze względu na wysokie ryzyko braku możliwości odzyskania poniesionych nakładów inwestycyjnych, udziały w Spółce Xingijang Uniforce – Lubawa Technology Co zostały objęte odpisami aktualizującymi w kwocie 3.323 tys. PLN.

**Spółki zależne wyłączone z konsolidacji:

- Len S.A. w likwidacji – spółka znajduje się w końcowej fazie likwidacji i nie prowadzi działalności,
- Litex – Eco Sp. z o.o. udział pośredni - spółka nie podjęła dotąd działalności, odstąpiono od konsolidacji ze względu na nieistotność,
- Miranda 4 Sp. z o.o. – udział pośredni – spółka nie podjęła dotąd działalności, odstąpiono od konsolidacji ze względu na nieistotność,



- Miranda 5 Sp. z o.o. – spółka nie podjęła dotąd działalności, odstąpiono od konsolidacji ze względu na nieistotność.
- Lubawa Ukraina Sp. z o.o. – nowopowstała spółka nie podjęła dotąd działalności, odstąpiono od konsolidacji ze względu na nieistotność.

Szczegółowe wyjaśnienie dotyczące spółek objętych raportem znajduje się w opisie wskaźnika 102-4.

102-46

Zgodnie ze standardem GRI podczas procesu tworzenia raportu niezbędne jest przeprowadzenie analizy i doboru treści raportu, do których GK Lubawa podeszła z należytą starannością.

GK Lubawa podjęła następujące kroki w celu zdefiniowania treści raportu:

- W proces włączono interesariuszy wewnętrznych, których poproszono o przedstawienie ich oczekiwań względem raportu. Informacje od interesariuszy zostały przekazane poprzez badanie opinii przeprowadzone w marcu 2017 roku.
- W procesie przeanalizowano wpływ kwestii środowiskowych, gospodarczych i społecznych na interesariuszy zewnętrznych.
- Wzięto pod uwagę aspekty zrównoważonego rozwoju ujęte w GRI Standards.
- Upewniono się, że wybrane aspekty są materialne i kompletne.

W całym procesie definiowania zawartości raportu, istotnych aspektów oraz odpowiadających im granic zadbałszy o spójność z zasadami GRI Standards dotyczącymi jakości prezentowanych danych, czyli:

- Istotność,
- Terminowość,
- Wiarygodność,
- Porównywalność,
- Przejrzystość,
- Wyważenie.

102-48

Niniejszy raport za 2017 rok jest pierwszą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa

102-49

Niniejszy raport za 2017 rok jest pierwszą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa



102-50

Niniejszy raport Zrównoważonego Rozwoju dotyczy działalności GK Lubawa w okresie od 1 stycznia 2017 do 31 grudnia 2017 roku. Wyjątki, jeśli występują, zostały wskazane w treści raportu.

102-51

Niniejszy raport za 2017 rok jest pierwszą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa

102-52

Grupa Kapitałowa Lubawa stosuje roczny cykl raportowania

102-53

Osobą kontaktową w sprawie niniejszego Raportu jest Jacek Jackowiak, Dyrektor ds. CSR Grupy Kapitałowej Lubawa.

Jeśli chcieliby Państwo podzielić się z nami swoją opinią na temat Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa, prosimy o przesłanie komentarza na adres:

jjackowiak@lubawagroup.com

102-54

Niniejszy Raport został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania GRI Standards w wersji podstawowej (ang. Core).

102-56

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.



102-55

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
102-1	Nazwa organizacji	4	Pełny
102-2	Podstawowe marki, produkty i usługi	8	Pełny
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	118	Pełny
102-4	Lokalizacja oddziałów organizacji	4, 120	Pełny
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	119	Pełny
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	12	Pełny
102-7	Skala organizacji	13	Pełny
102-8 102-8	Informacje o osobach świadczących pracę na rzecz organizacji	78 82	Pełny
102-9	Łańcuch dostaw	113	Pełny
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące organizacji i łańcucha dostaw	116	Pełny
102-11 102-11	Zasada przezorności - czy jest stosowana, w jaki sposób?	35 38	Pełny
102-12	Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne	14	Pełny
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) i organizacjach	14	Pełny
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	3	Pełny
102-15	Opis kluczowych czynników wpływu, ryzyka i szans	38	Pełny
102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania	54	Pełny
102-17	Mechanizmy zgłaszania wątpliwości i nieprawidłowości w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	63	Pełny
102-18	Struktura zarządcza organizacji	18	Pełny
102-19	Proces delegowania władzy (w zakresie kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych)	36	Pełny
102-20	Odpowiedzialność na poziomie kierownictwa za kwestie gospodarcze, środowiskowe i tematy społeczne	33	Pełny
102-21	Procesy konsultacji pomiędzy interesariuszami a organizacją w kwestiach ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	68	Pełny
102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	18	Częściowy
102-26	Role najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w ustalaniu celu, wartości i strategii działania organizacji	33	Pełny
102-27	Działania podjęte w celu wypracowania i podnoszenia ogólnego poziomu znajomości zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wśród członków najwyższego organu zarządzającego	37	Pełny



Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
102-28	Procesy oceny pracy najwyższego organu zarządzającego (w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi)	33	Pełny
102-29 102-29	Rola najwyższego organu zarządzającego w identyfikacji oraz zarządzaniu wpływem, ryzykami oraz szansami ESG	33, 35	Pełny
102-30	Skuteczność procesów zarządzania ryzykiem w obszarze ESG organizacji	33	Pełny
102-31	Przeglądy zagadnień ESG dokonywane przez najwyższy organ zarządzający	36	Pełny
102-40	Lista grup interesariuszy	68	Pełny
102-41	Zbiorowe układy pracy	83	Pełny
102-42	Proces identyfikacji i wyboru interesariuszy	67	Pełny
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	67	Pełny
102-44	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy	70	Pełny
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	120	Pełny
102-46	Zidentyfikowana zawartość raportu, istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	121	Pełny
102-47	Lista istotnych zagadnień	70	Pełny
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach	121	Pełny
102-49	Zmiany względem ostatniego raportu	121	Pełny
102-50	Okres raportowania	122	Pełny
102-51	Data wdania poprzedniego raportu	122	Pełny
102-52	Cykl raportowania	122	Pełny
102-53	Osoba do kontaktu w sprawie raportu	122	Pełny
102-54	Oświadczenia o raportowaniu zgodnie ze standardami GRI	122	Pełny
102-55	Indeks treści GRI połączony z matrycą zgodności z UoR	123	Pełny
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	122	Pełny
103-1	Wyjaśnienie każdego istotnego aspektu wraz ze szczegółami wpływu organizacji	70	Pełny
103-2	Podejście do zarządzania poszczególnymi kwestiami (ESG)	32 33	Pełny
103-3	Ocena podejścia do zarządzania	32	Pełny
201-1	Wyniki ekonomiczne. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdystrybuowana	22	Pełny
201-4	Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług	30	Pełny
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	109	Częściowy
205-2	Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	58	Częściowy
303-1	Pobór wody według źródła	104	Pełny



Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
303-3	Całkowita objętość wody przetwarzanej i ponownie wykorzystywanej przez organizację	106	Pełny
306-2	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji	106	Pełny
307-1	Istotne kary i sankcje pozafinansowe	108	Pełny
401-1	Liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spótkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spótkę.	80	Pełny
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego w podziale na płeć	82	Pełny
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji	85	Częściowy
404-3	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym	84	Częściowy
412-1	Liczba i procent zakładów Grupy Lubawa poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje	61	Pełny
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo	44	Pełny
Wskaźnik własny	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	43	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej	58	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Wdrożenie procedury antykorupcyjnej – odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej	58	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	60	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba osób przyjętych na praktyki zawodowe	88	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Badania środowiska pracy – pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych	95	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów	95	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków przy pracy na rok	95	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności	96	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów	100	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników	96	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów	96	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów	104	Nie dotyczy

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
Wskaźnik własny	Współczynnik intensywności zużycia energii	104	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Odsetek zakupionych surowców podlegających recyklingowi i spełniających wymogi REACH	107	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin	111	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację	111	Nie dotyczy

PODPIS OSOBY REPREZENTUJĄCEJ SPÓŁKĘ

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
26.04.2018	Marcin Kubica	Prezes Zarządu	

PODPIS OSOBY SPORZĄDZAJĄCEJ SPRAWOZDANIE

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
26.04.2018	Jacek Jackowiak	Dyrektor ds. CSR	