



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ
LUBAWA
ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2018**



SPIS TREŚCI

LIST PREZESA ZARZĄDU	3
O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA	4
STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	30
DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY.....	57
ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ	66
WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY.....	81
TWORZYMY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY	90
TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE	115
WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE.....	124
KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW.....	128
O RAPORCIE.....	132



LIST PREZESA ZARZĄDU

 102-14

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa. To dokument, dzięki któremu już po raz drugi mamy okazję pokazać w jaki sposób prowadzimy działalność biznesową w obszarach, bez których nie byłoby możliwe osiągnięcie sukcesu rynkowego. W naszej strategii zarządzania uwzględniliśmy aspekty środowiskowe, interesy społeczne i relacje z różnymi grupami interesariuszy. Mamy za sobą rok pełen wyzwań, jeszcze więcej przed nami. Twierdzimy jednak, że ciężką pracą i pełnym zaangażowaniem jesteśmy w stanie sprostać nawet najtrudniejszym zadaniom.

Społeczna odpowiedzialność biznesu nie ma w Naszej Grupie funkcji tylko deklaratywnej. Jest podejściem strategicznym i operacyjnym, które generuje wartość dodaną w postaci wymiernych korzyści ekonomicznych. Ponad rok temu powołaliśmy w ramach struktury organizacyjnej zespół CSR Team, kierując tym samym adekwatnie do obranych przez nas celów zasoby ludzkie. Dzięki takim rozwiązaniom jesteśmy w stanie stale doskonalić proces, poszukiwać nowych rozwiązań i przede wszystkim nieść świadomość naszej odpowiedzialności wobec pracowników, partnerów biznesowych i całego lokalnego otoczenia.

Rynki kapitałowe, inwestorzy, klienci chcą mieć pewność, że nasze działania idą w parze z zarządzaniem ryzykiem, a zdolność do działania ma silne podstawy umocowane w łańcuchu korporacyjnym. Dlatego raport zrównoważonego rozwoju jest odpowiedzią na wiele stawianych przez Państwa pytań dotyczących prowadzonego przez nas biznesu. Państwa zainteresowanie dotyczy przede wszystkim przestrzegania standardów etycznych, dbania o środowisko naturalne, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników w postaci wysokiej jakości stanowisk pracy, wspierania społeczności lokalnej oraz weryfikacji naszych dostawców pod kątem ich odpowiedzialności społecznej.

Nasza organizacja realizuje zadania w ramach projektu „Przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym i niezgodnym z prawem”. Zainicjowany w 2017 roku koncept jest nadal kontynuowany i obejmuje pracowników oraz dostawców usług i produktów. Jednym z filarów naszej działalności jest dialog z interesariuszami. Szczególny nacisk kładziemy na dobre praktyki w zrównoważonym łańcuchu dostaw. Wprowadzamy i realizujemy zasady audytów etycznych, które umożliwiają kontrolę respektowania naszych zasad biznesowych opisanych w Kodeksie Etycznym Dostawców.

Z dumą możemy stwierdzić, że spółki Grupy Kapitałowej Lubawa mają znaczący wpływ na rozwój lokalnych społeczności. Po ubiegłorocznych obchodach 65 – lecia jednej z naszych spółek – Mirandy, w tym roku obchodzimy 25 lat działalności spółki Litex Promo. 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.

Z ogromną przyjemnością zapraszam Państwa do zapoznania się z pełną treścią raportu, w którym komunikujemy efektywność i skuteczność w zarządzaniu z uwzględnieniem ekonomicznego, ekologicznego i społecznego wymiaru biznesu.

Prezes Zarządu Lubawa S.A.

Marcin Kubica

O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA



102-1

Grupa Kapitałowa Lubawa to koncern produkcyjno – usługowy utworzony 23 lutego 2011 r. o zasięgu globalnym. Grupa obejmuje dynamicznie rozwijające się spółki, wśród których podmiotem dominującym jest Lubawa S.A. 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. Za sprawą ścisłej współpracy między spółkami zależnymi wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Lubawa, w zakładach produkcyjnych powstają produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach – od reklamowej, przez motoryzacyjną i medyczną, po militarną. Sprzedaż wyrobów i usług realizowana jest na każdym etapie procesu obróbki tkanin i dzianin – od surowego materiału po zaawansowany technologicznie produkt.

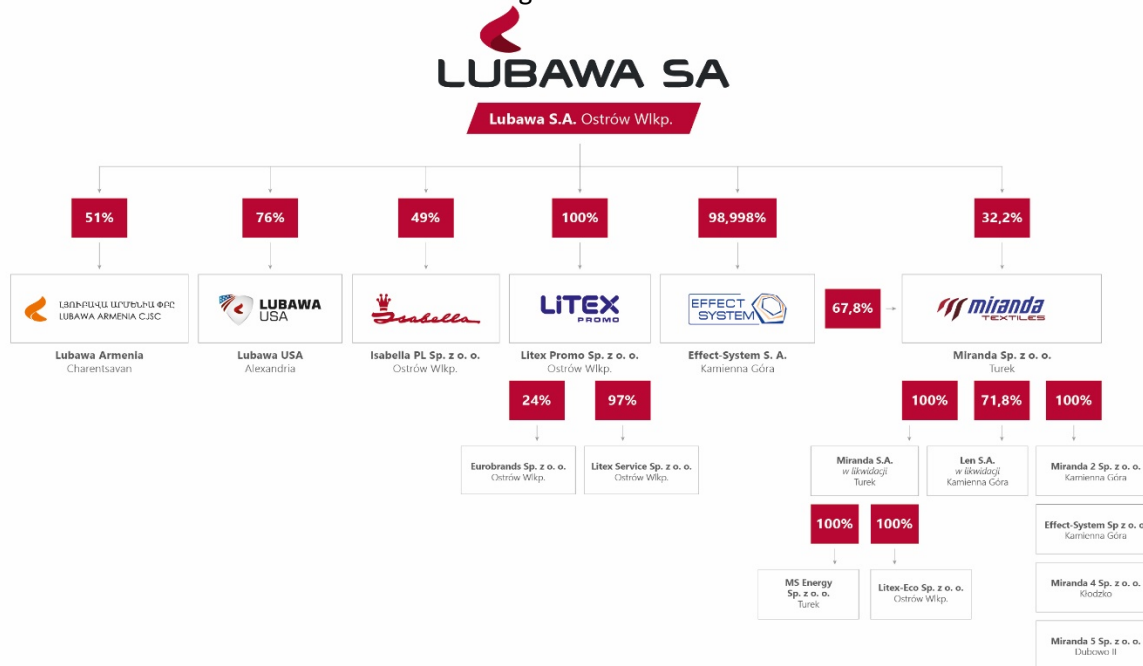
Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek Grupa dostarcza najwyższej jakości towary i usługi na rynku lokalnym i rynkach światowych. Każda ze spółek należących do Grupy może poszczycić się silną pozycją rynkową bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze.

102-4

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

Struktura Grupy Kapitałowej Lubawa na dzień 31 grudnia 2018 roku oraz lokalizacje poszczególnych spółek GK Lubawa zaprezentowane zostały na poniższym schemacie.

Schemat 1. Struktura GK Lubawa na dzień 31 grudnia 2018



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 Ukraina, 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 Ukraina 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 2018 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 Grupy Kapitałowej 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.

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa zakłada:

- Ciągłe doskonalenie i pogłębianie ścisłej współpracy między spółkami zależnymi,
- Rozwój obszarów synergii w ramach struktur Grupy,
- Kumulację przychodów i zysków ze sprzedaży w obrębie Grupy,
- Eliminację podwykonawców zewnętrznych i zastępowanie ich aktywnością produkcyjno – handlową spółek zależnych,



- Efektywne wykorzystanie środków pomocy publicznej, dostępnych dla Polski w ramach perspektywy lat 2015 – 2020. Równoległe strategia zakłada dalsze wzmocnienie obecności Grupy na rynkach zagranicznych. Istotnym elementem strategii jest tworzenie podmiotów typu joint venture z kluczowymi odbiorcami.



Spółka Lubawa S.A. jest podmiotem dominującym Grupy Lubawa. Lubawa S.A. to ekspert w dziedzinie produkcji osłon balistycznych, kamizełek 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. Ogólnie pojmowane bezpieczeństwo, jak również zapewnienie ochrony granic i terytoriów jest jednym z zasadniczych priorytetów każdego państwa. Opracowanie, produkcja i dostawa produktów i technologii gotowych sprostać tym celom jest wyzwaniem dla Lubawa S.A.

Targi są idealną okazją do prezentacji bogatej oferty spółki Lubawa S.A. Podczas tegorocznych targów 26. Międzynarodowego Salonu Przemysłu Obronnego firma zaprezentowała szeroki asortyment wyrobów w kilku kategoriach produktowych. Wśród gości zainteresowanych naszymi produktami byli m.in. Prezydent RP Andrzej Duda, Minister Obrony Narodowej Mariusz Błaszczak, Komisarz Elżbieta Bieńkowska, Posłanka Anna Siarkowska oraz Komendant Główny Policji Gen. Insp. dr Jarosław Szymczyk.



LITEX
PROMO



Litex Promo Sp. z o.o. to wiodący producent artykułów reklamowych branży Outdoor & Indoor w Polsce. Na rynku istnieje już od 1993 roku. 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.

Indywidualne podejście do każdego projektu stwarza dogodne warunki współpracy, jak i idealne dopasowanie się do potrzeb każdego Klienta.

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, 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 z doświadczeniem sięgającym 1952 roku. Bogata praktyka w branży i zaawansowane zaplecze maszynowe to silne strony Mirandy.

Miranda posiada w swojej ofercie m. in.: tkaniny dekoracyjne (obrusowe, zastonowe), tapicerskie, techniczne, roletowe, dziecięce oraz tkaniny i dzianiny pod namioty i parasole, nośniki pod druk, obuwie i kaletnictwo, Automotive 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. 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 S.A. specjalizuje się w sitodruku oraz druku cyfrowym. Firma posiada zaawansowany park maszynowy do druku wielkoformatowego na tkaninach i dzianinach którym mogą poszczycić się tylko nieliczne firmy w Europie. Pozwala on realizować najbardziej wymagające zamówienia. Effect – System S.A. tworzy wyspecjalizowaną kadrę pracowniczą, która na uwadze ma dopasowanie metody druku do potrzeb klientów tak, aby efekt końcowy był doskonały.

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 spółka córka Lubawy 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.

Wysoce specjalistyczna produkcja siatek maskujących oraz sprzętu do pozoracji odbywa się pod ścisłą kontrolą technologiczną. Zaawansowane makiety Lubawa Armenia zapewniają wielozakresową pozorację obiektów w zakresie optycznym, bliskiej podczerwieni, termowizyjnym, radiowym i radiolokacyjnym, niwelując do minimum lub całkowicie możliwość wykrycia przez wroga.

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/>

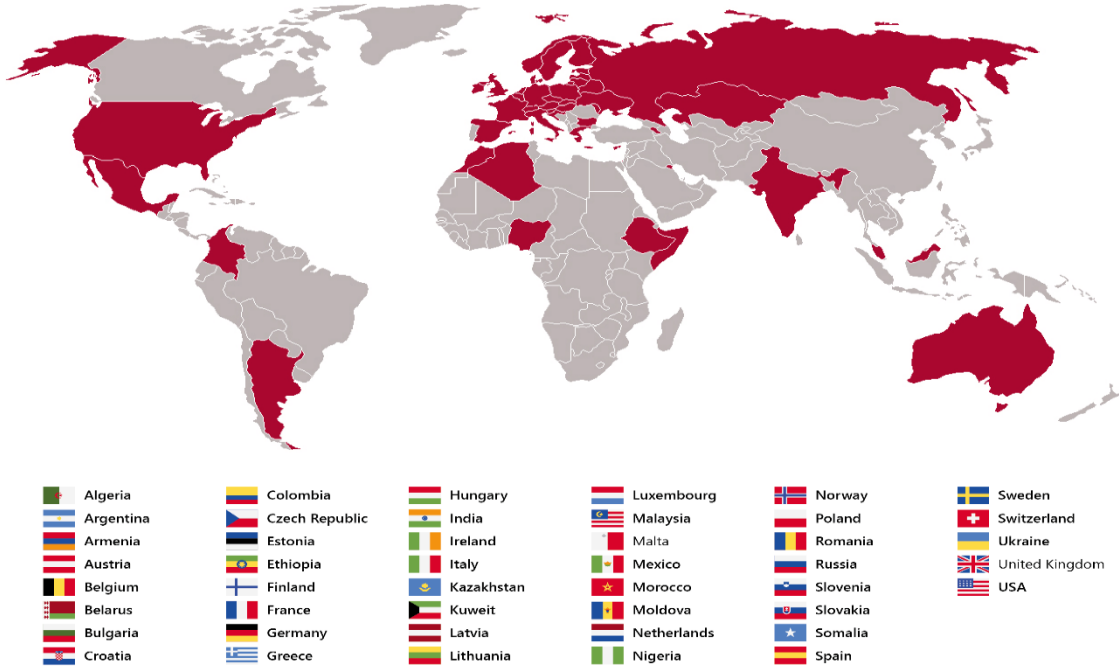
Lubawa Armenia S.A. – <http://www.lubawa.am/>

102-6

Grupa Lubawa dostarcza swoje produkty wielu jednostkom i firmom w kraju i za granicą. Dzięki szerokiemu zastosowaniu oraz posiadanym standardom produkty spełniają oczekiwania w każdym terenie, bez względu na położenie geograficzne i warunki atmosferyczne.

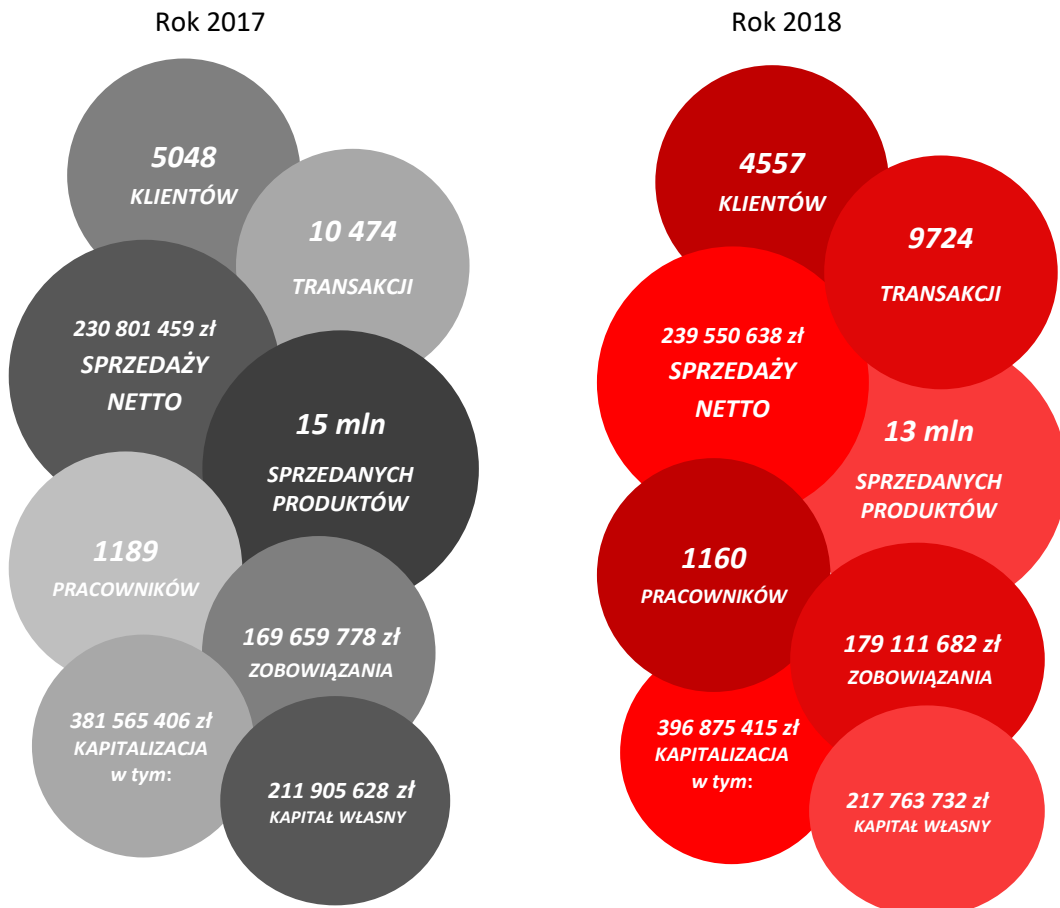
Nasze produkty są obecne w ponad 40 krajach na świecie. Główną osią działalności Grupy jest wytwarzanie, przetwórstwo i sprzedaż tkanin i dzianin oferowanych klientom publicznym oraz biznesowym. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Lubawa oferują produkty znajdujące zastosowanie w wielu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

Schemat 2. Zasięg geograficzny działalności GK Lubawa



102-7

Skala działalności GK Lubawa w 2018 roku kształtowała się następująco:




102-12

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

Od roku 2017 działamy w Ostrowskiej Radzie Gospodarczej przy Prezydencie Ostrowa Wielkopolskiego. Rolą Rady jest wspieranie rozwoju gospodarczego miasta poprzez wyrażanie opinii oraz podejmowania inicjatyw odnoszących się do funkcjonowania gospodarki Ostrowa Wielkopolskiego. Organizacja ta umacnia współpracę pomiędzy samorządem a Grupą.


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.
- Stowarzyszenie Dostawców na Rzecz Służb Mundurowych – Lubawa S.A
- Polsko- Gruzińska Izba Gospodarcza – 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 S.A.





Model biznesowy

Za sprawą ścisłej współpracy między spółkami zależnymi przyjęto długookresową metodę na powiększenie i wykorzystanie zasobów, kierując się nadrzędnym celem przedstawienia klientowi ofert przewyższającej ofertę konkurencji przy jednoczesnym zapewnieniu spółkom dochodowości. Przyjęty model biznesowy przez spółki jest jednym z trzech determinantów ich aktywności gospodarczej i ma na celu uzyskanie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej.

Międzynarodowa tożsamość Grupy Kapitałowej Lubawa 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. Strategia Grupy Kapitałowej Lubawa zakłada dalsze wzmacnianie naszej obecności zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach zagranicznych. Grupa w sposób ciągły pogłębia wiedzę Klientów na temat naszej oferty handlowej. Poprawiamy istniejące kanały dystrybucji, a także tworzymy nowe.

Na przewagę konkurencyjną powiązanych przedsiębiorstw wpływa także innowacyjność oferowanych produktów i usług. Strategia zakłada maksymalnie efektywne wykorzystanie środków pomocy publicznej dostępnych dla Polski w ramach perspektywy 2015 – 2020. Grupa intensywnie rozwija współpracę naukowo – przemysłową w zakresie programów badawczo-rozwojowych oraz wdrożeniowych.

Następnym aspektem przewagi konkurencyjnej powiązanych przedsiębiorstw jest wpływ ich ścisłej kooperacji, 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 2018 roku Grupa Lubawa rozwijała wspólną strategię na lata 2018 – 2020.

GRUPA KAPITAŁOWA PLANUJE SWÓJ ROZWÓJ W KILKU OBSZARACH:

❖ Zmiany w organizacji i zarządzaniu Grupą Kapitałową

W 2018 roku kontynuowano działania zmierzające do zwiększenia komplementarności zakładów produkcyjnych w ramach poszczególnych Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej co pozwoli na bardziej optymalne wykorzystanie mocy produkcyjnych Spółek. Zwiększono również zakres synergii pomiędzy podmiotami Grupy w ramach wspólnej kooperacji w realizacji kluczowych projektów dla Odbiorców końcowych. Zwiększyło to kontrybucję poszczególnych podmiotów do wyniku finansowego grupy, a nadto pozwoliło na zmniejszenie efektu sezonowości działalności występującą szczególnie w Spółkach Litex Promo Sp. z o.o. i Lubawa S.A.



Celem zwiększenia efektywności zarządzania Grupą Lubawa, w tym kreowania strategii jej rozwoju kontynuowano działanie powołanej w 2017 roku Rady Koordynacyjnej Grupy Lubawa. W skład Rady weszli członkowie Zarządów poszczególnych Spółek Grupy oraz inne osoby kluczowe w zakresie zarządzania poszczególnymi obszarami aktywności Grupy. Na czele Rady Koordynacyjnej stoi Prezes Zarządu Spółki Dominującej, tj. Lubawa S.A. W 2018 r. Rada Koordynacyjna odbyła szereg spotkań, zaś ustalenia poczynione w trakcie jej obrad wpłynęły na znaczącą poprawę komunikacji wewnątrz Grupy, jak również na wspólne kształtowanie dalszej strategii rozwoju i globalnej ekspansji Grupy.

Rozwijano również dwa nowe pionery organizacyjne na poziomie Grupy Kapitałowej, tj. Pion Zakupowy – koordynujący działania zakupowe Grupy, a także Pion CSR Grupy Lubawa który koordynuje działania Compliance min wdrożenie i kontrole procesów wynikających z Dyrektywy RODO.

❖ Produkt

Grupa Lubawa uważa, że produkty oferowane przez poszczególne Spółki mogą się oprzeć 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, dalszy ich rozwój i rozbudowę. Zarząd Grupy uważa, że dzięki takim działaniom rozwój i tworzenie nowych produktów i wyrobów a także wprowadzaniu ich na rynek pozwoli lepiej wykorzystać możliwości produkcyjne poszczególnych Spółek. Nowe produkty obecnie będące w opracowaniu związane są ściśle z segmentami i rynkami, na które skierowana jest sprzedaż Grupy Kapitałowej. Dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu bieżącej informacji zwrotnej od klientów, rozwiązania istniejące w ofercie są nieustannie udoskonalane i dostosowywane do rosnących potrzeb odbiorców.

Oprócz działań wymienionych powyżej Grupa zamierza ściśle współpracować z zewnętrznymi instytucjami badawczymi i naukowymi co niewątpliwie będzie potęgowało efekt działań zorientowanych na rozwój produktów.

❖ Nowe technologie

Grupa Lubawa stale rozwija i wdraża nowe technologie, aby w pełni zaspokoić zmieniające się potrzeby Klientów. Poprzez nabywanie dostępu do nowych technologii Grupa zwiększa 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 penetracje wchodząc z nowymi innowacyjnymi technologiami. Jako nieliczni w Europie przodujemy w obszarze zaawansowanych technologicznie tkanin oraz dzianin poliestrowych, poliamidowych i mieszanych.

Grupa dysponuje pełnym cyklem produkcyjnym, zlokalizowanym w jednym miejscu, opartym o stale modernizowany, nowoczesny park maszynowy. Grupa Lubawa bardzo dużą wagę przykładą do sukcesywnej rozbudowy i modernizacji zaplecza laboratoryjno – badawczego. Zapewnia ono stałą kontrolę nad bieżącą produkcją i jej zgodnością z wymaganymi parametrami technicznymi oraz standardami jakościowymi, ekologicznymi i higienicznymi. Gwarantuje ono również wsparcie jednemu z kluczowych działów naszej Grupy – działowi badań i rozwoju, który zatrudnia najlepszych technologów i odpowiada za opracowywanie i wdrażanie nowych wyrobów i technologii.



❖ Działania inwestycyjne

Najistotniejszymi działaniami inwestycyjnymi prowadzonymi przez Grupę Kapitałową Lubawa w 2018 r. były:

- W ramach poszczególnych Spółek Grupy realizowane były dalsze działania inwestycyjne zmierzające w kierunku usprawnienia i unowocześnienia posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych.
- W ramach działań organizacyjnych w dalszym ciągu prowadzone będą działania, których celem ma być obniżenie kosztów oraz poprawa efektywności i jakości. Dodatkowo zdaniem Zarządów Spółek może zmienić to postrzeganie Grupy na zewnątrz i poprawić przepływ informacji wewnątrz. Zarządy Spółek uważają, że wymienione powyżej działaniach powinny w przyszłości przynieść efekty w postaci: zwiększenia wartości Grupy, przychodów ze sprzedaży, marżowości w poszczególnych segmentach działalności, poprawę wyników spółek działających w Grupie.
- Nadto w Lubawa S.A. trwa proces inwestycyjny związany z budową nowoczesnego Centrum Badawczo – Rozwojowego (projekt finansowany m.in. w ramach otrzymanej dotacji NCBiR).

ISTOTNE NABYCIA W OKRESIE 01.01 – 12.12.2018.

Grupa Kapitałowa poniosła nakłady na następujące pozycje aktywów trwałych:

- Modernizację budynków o wartości **2 272 592,44 zł**,
- Budowę Centrum Badawczo Rozwojowego o wartości **10 837 607,27zł**,
- Maszyny grupy IV KŚT o wartości **128 175,23 zł**,
- Maszyny grupy V KŚT o wartości **122 500,00 zł**,
- Formy o wartości **123 710,00 zł**,
- Maszyny szwalnicze o wartości **58 324,00 zł**,
- System sygnalizacji ppoż. o wartości **828 768,84 zł**.

Istotne zmniejszenia w 01.01. – 31.12.2018 grupa VII (samochody) wartość początkowa 799 639,87 zł i grupa V (barwiarki, draparki) wartość początkowa 434 800,00 zł.

Istotne działania inwestycyjne w ramach poszczególnych Spółek Grupy wspierających naszą aktywność w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Lubawa S.A.



W 2018r. w Spółce Lubawa S.A. kontynuowano rozpoczętą w 2017 r. inwestycję związaną z budową Centrum Badawczo – Rozwojowego. Projekt jest współfinansowany ze środków NCBiR w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój. Koszt realizacji budowy opiewa na kwotę 14 750 000 PLN, a koszty zakupu wyposażenia na kwotę 6 100 000 PLN, z czego dofinansowanie wyniosło 4 580 000 PLN. Główny profil działalności skupiać się będzie na prowadzeniu badań



przemysłowych i prac rozwojowych w zakresie opracowania układów elastomerowo/polimerowo – ceramicznych w zastosowaniach do ochrony indywidualnej i ochrony pojazdów/obiektów; systemu powstrzymywania spadania w środowisku zagrożonym wybuchem czy lekkich osłon przeciwwybuchowych. 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 zwiększą konkurencyjność naszych spółek nie tylko w Polsce, ale i na rynkach zagranicznych. Jedną z najbardziej zaawansowanych części Centrum B+R będzie Laboratorium Balistyczne, jedno z niewielu tak kompleksowo wyposażonych 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 dalszej kolejności w 2018 r. Lubawa S.A. kontynuuje rozpoczęte w 2017 r. inwestycje remontowo modernizacyjne związane z wymianą świetlików, drzwi zewnętrznych i okien w budynku produkcyjnym celem eliminacja strat energii. Kolejną zrealizowaną inwestycją jest wymiana oświetlenia zewnętrznego na LED, a w celu poprawy bezpieczeństwa pożarowego zrealizowano montaż elementów ppoż. w sufitach podwieszanych oraz wymianę drzwi na ppoż. w serwerowni. Na te inwestycje spółka przeznaczyła 3 mln PLN.

Litex PROMO Sp. z o.o.

W Spółce Litex Promo w 2018 roku w dalszym ciągu kontynuuje się modernizację w działach: montażu, wtryskarek, stolarni i ślusarni oraz malarni proszkowej. Działania te polegały między innymi na montażu systemu detekcji i sygnalizacji pożaru. Systemem tym objęty jest teren całej firmy.

Wykonano również analizę i ocenę ryzyka dla stref zagrożonych wybuchem. Działania te są wypadkową prac związanych ze zwiększeniem bezpieczeństwa pracy. Dodatkowo kontynuowano inwestycję w wymianę oświetlenia roboczego z oświetlenia jarzeniowego na LED oraz montaż oświetlenia w pomieszczeniach socjalnych uruchamianych czujnikiem ruchu. Planowane zmniejszenie zużycia energii o 5%.

Ponadto utworzono nowy wydział szwalni, łącznie z wyposażeniem w nowe maszyny szwalnicze: Wartość inwestycji 360 tys. PLN.

Litex Service Sp. z o.o.

W 2018 Litex Service koncentrował się na dwóch obszarach:

- Dostosowania do warunków prawnych (RODO),
- Obniżeniu kosztów i zwiększeniu transparentności rozliczeń działań realizujących usługi uwspólnione Grupy.

Na inwestycje przeznaczono ok. 50 tys. zł i dotyczyła zakupu nowego serwera baz danych, który znacząco poprawił komfort pracy w głównym systemie ERP Grupy – Impulsie BPSC.

Jednocześnie w dalszym ciągu prowadzono zadania nad optymalizacją usług wspólnych, w szczególności nad centralizacją księgowości, doskonaleniem metodologii zarządzania pracą – Kanban



(będącą rozwinięciem SCRUMa), która daje możliwość szybszej reakcji na zmieniające się potrzeby Grupy, dokładniejsze opomiarowanie i rozliczanie usług świadczonym Spółkom.

Spółka Effect S.A.

Spółka Effect – System w 2018 r. prowadziła dalszy ciąg inwestycji rozpoczętych w 2017 roku polegających na wymianie oświetlenia roboczego i awaryjnego na hali produkcyjnej z oświetlenia jarzeniowego na LED. Szacowane zmniejszenie zużycia energii elektrycznej – 6%. Cel tej inwestycji wynika z planu zrównoważonego rozwoju i dobrych praktyk polityki ochrony środowiska. Następną inwestycją związaną była z poprawą bezpieczeństwa pracy ludzi poprzez zakup i montaż bram przeciwpożarowych oraz podział obiektu na strefy pożarowe i montaż sygnalizacji pożarowej. Z kolei poprawę standardu pracy realizuje się poprzez inwestycję w modernizację pomieszczeń sanitarno – higienicznych oraz remont pomieszczeń biurowych. Na te inwestycje spółka przeznaczyła 0,6 mln PLN.

Miranda Sp. z o.o.

W Spółce Miranda w 2018r realizowano działania inwestycyjne związane z podniesieniem efektywności energetycznej. Spółka złożyła akces o kolejne Świadectwo Efektywności Energetycznej, które potwierdziłoby oszczędność energii wynikającą z przedsięwzięć inwestycyjnych służących poprawie efektywności energetycznej. Przykłady działań:

- Optymalizacja zużycia energii w suszarko – stabilizerkach poprzez zastosowanie sterowania pracą wentylatorów wyciągowych za pomocą czujników wilgotności spalin (w tym też optymalizacja zużycia energii w czasie postojów procesowych),
- Izolacja zaworów instalacji parowej i ciepłej wody procesowej, poprzez zastosowanie pokrowców termoizolacyjnych własnej produkcji.

Dalsze inwestycje to modernizacja przepompowni wody technologicznej oraz zabudowa falowników w suszarko – stabilizerkach w celu redukcji zużycia gazu poprzez wyregulowanie nastawów. Planowany zwrot z inwestycji na ok 0,4 mln PLN na koniec 2019r.

Realizowanie tego typu przedsięwzięć stawia Spółkę w szeregu Przedsiębiorstw proekologicznych.

Dodatkowo spółka prowadziła inwestycje w przystosowaniu zakładu do aktualnych przepisów ppoż., przez:

- Podział zakładu na strefy pożarowe,
- Budowa instalacji tryskaczowej,
- Budowa instalacji wczesnego ostrzegania SSP.

Ponadto trwa budowa hali przeznaczonej na Dział Snowalni. Do końca czerwca 2019 roku przewidywane jest zakończenie prac oraz uruchomienie produkcji. Wartość wszystkich poniesionych nakładów inwestycyjnych w 2018 roku wyniosła 2,9 miliona PLN.

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 2018 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 2018 roku Rada Nadzorcza składała się z 5 członków. W jej skład wchodziły następujące osoby:

- Andrzej Tadeusz Kowalski – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Paweł Kois – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Mieczysław Cieniuch – Członek Rady Nadzorczej,
- Paweł Litwin – Członek Rady Nadzorczej,
- Łukasz Litwin – Członek Rady Nadzorczej,

Andrzej Tadeusz Kowalski – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Jest absolwentem WSP w Zielonej Górze (obecnie Uniwersytet Lubuski) – kierunek 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 długoletnich 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.A. 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.

Mieczysław Cieniuch – Członek Rady Nadzorczej

Jest absolwentem kilku uczelni polskich i zagranicznych. Ukończył m.in. Uniwersytety obrony FR i USA, studia podyplomowe odbył w USA. Obszary jego zainteresowania zawodowego to planowanie strategiczne i operacyjne na szczeblu państwa, dyplomacja na obszarach konfliktów zbrojnych.



Do 1999 r. służył w wielu jednostkach liniowych na stanowiskach dowódczych i w tym okresie awansował od stopnia podporucznika do stopnia Generała Brygady. Treścią jego działalności zawodowej było kierowanie zespołami ludzkimi od kilkudziesięciu do kilku tysięcy żołnierzy i pracowników cywilnych w celu realizacji misji poszczególnych jednostek i sztabów na szczeblach taktycznych i operacyjnych wojska. Opracowywał systemy szkoleniowe oraz odpowiadał za zdolność do realizacji zadań poszczególnych jednostek wojsk pancernych i zmechanizowanych.

W 1999 r. został skierowany do dalszej służby w Sztapie Generalnym WP, gdzie z przerwami służył do 2013 r. W czasie służby w SGWP zajmował się planowaniem strategicznym, planowaniem rozwoju Sił Zbrojnych, a także planowaniem operacji po za granicami kraju. W latach 2006 – 2009 był polskim stałym przedstawicielem wojskowym przy Komitetach Wojskowych NATO i UE w Brukseli.

W 2010 r. został powołany na stanowisko szefa Sztabu Generalnego z kadencją do 2013 r. Po zakończeniu kadencji na stanowisku szefa SGWP w 2013r przeszedł w stan spoczynku. W czerwcu 2018 roku 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 zarządzanie i 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.

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 2018 roku w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

- Andrzej Kowalski – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Mieczysław Cieniuch – 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:

https://www.lubawagroup.com/pliki/lad_korporacyjny/statut_lubawa_spolka_akcyjna_2018.pdf

WYNIKI FINANSOWE


201-1

Poniżej prezentujemy wybrane dane finansowe Grupy Kapitałowej Lubawa za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2018 r. lub na dzień 31 grudnia 2018 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 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona
Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów

Wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów za 2018 rok wyniosła: 239 550 638,01 zł i wzrosła o 4% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 230 801 459,27 zł.

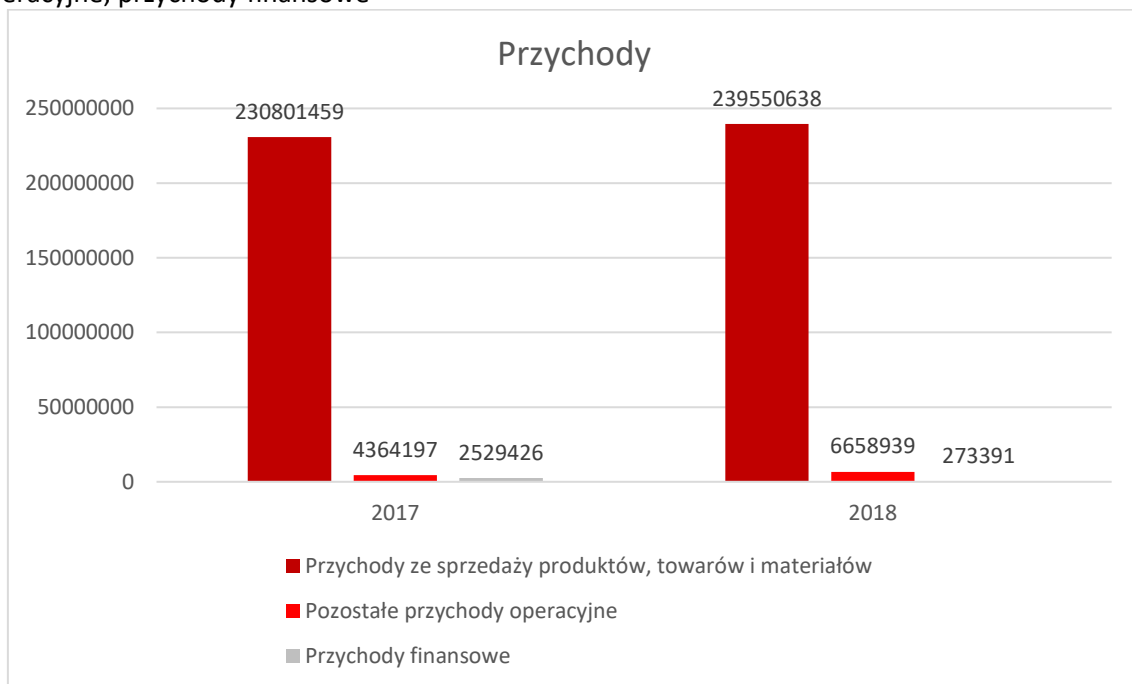
Pozostałe przychody operacyjne

Wartość pozostałych przychodów operacyjnych za 2018 rok wyniosła: 6 658 939,85 zł i wzrosła o 53% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 4 364 197,60 zł.

Przychody finansowe

Wartość przychodów finansowych za 2018 rok wyniosła: 273 391,16 zł i zmalała o 89% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 2 529 426,84 zł.

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



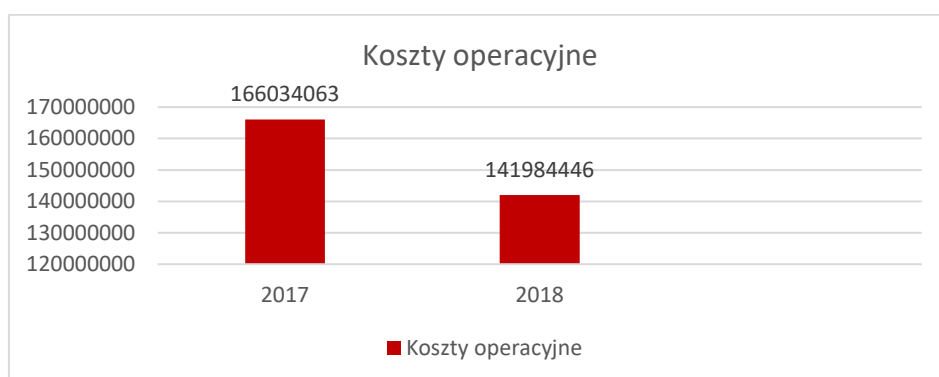
łącna bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona w 2018 roku wyniosła: 246 482 969,02 zł, natomiast w 2017 roku wyniosła: 237 695 083,71 zł.

Podzielona wartość ekonomiczna

Koszty operacyjne

Koszty operacyjne za 2018 rok wyniosły: 141 984 446,27 zł i zmalały o 14% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 166 034 063,95 zł. Do kosztów operacyjnych zalicza się m.in.: usługi obce, amortyzację, podatki i opłaty, zużycie materiałów i energii.

Wykres 2. Koszty operacyjne

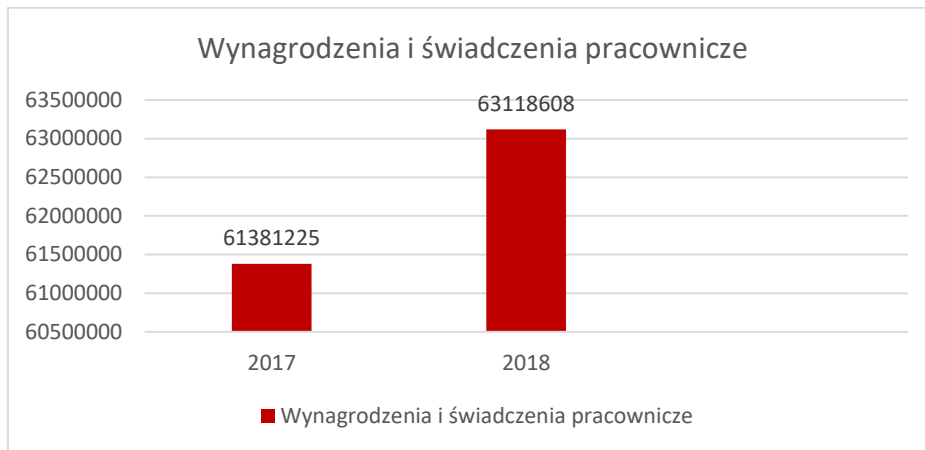


Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2018 roku wyniosły: 63 118 608,83 zł i wzrosły o 3% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 61 381 225,12 zł. Do salda wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych zaliczają się m.in.: wynagrodzenia z umów o pracę, umów zleceń oraz ubezpieczenia społeczne.



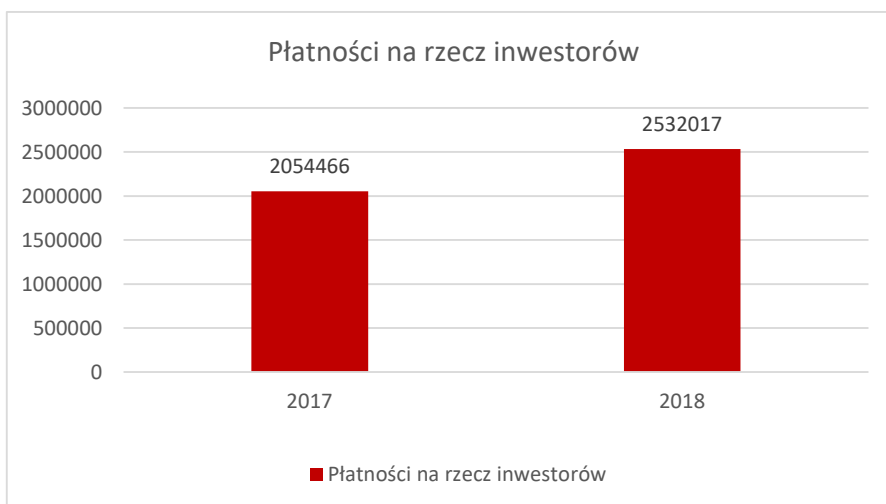
Wykres 3. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze



Płatności na rzecz inwestorów

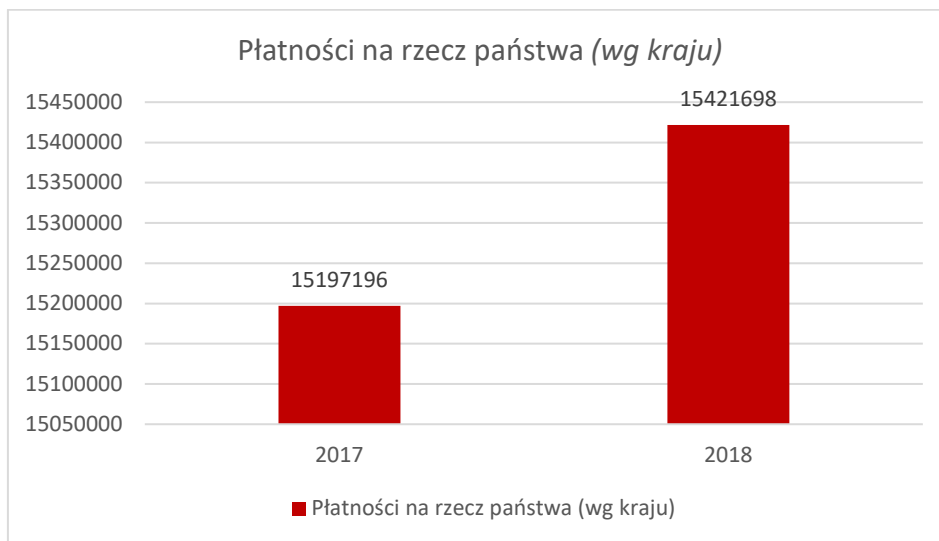
Płatności na rzecz inwestorów w 2018 rok wyniosły: 2 532 017,66 zł i wzrosły o 23% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 054 466,50 zł. Do płatności na rzecz inwestorów zalicza się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek.

Wykres 4. Płatności na rzecz inwestorów



Płatności na rzecz państwa (wg kraju) w 2018 roku wyniosły: 15 421 698,76 zł i wzrosły o 1% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 15 197 196,12 zł. Do salda płatności na rzecz państwa zalicza się m.in.: podatek VAT, podatek dochodowy, podatek od nieruchomości (wskaźnik przedstawiono w ujęciu memoriałowym).

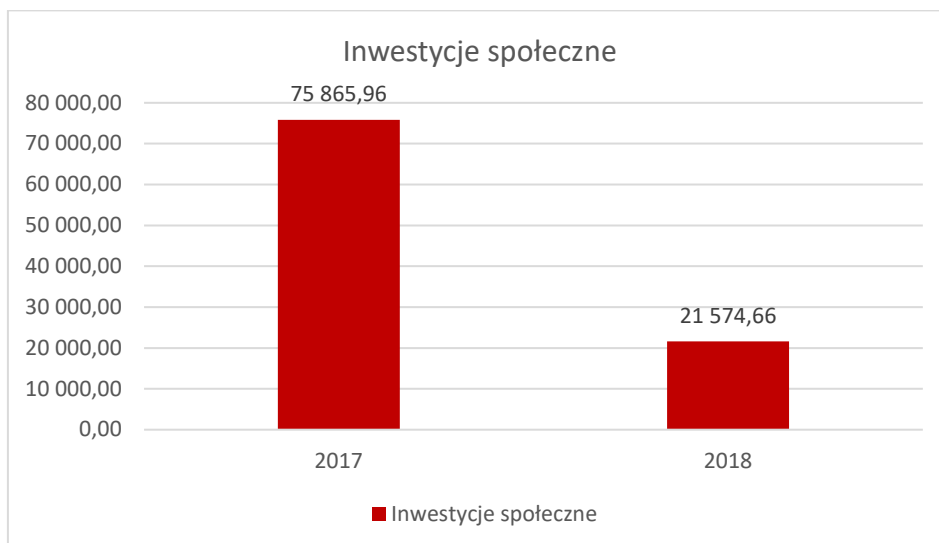
Wykres 5. Płatności na rzecz państwa (wg kraju)



Inwestycje społeczne

Inwestycje społeczne, w 2018 roku wyniosły: 21 574,66 zł i zmalały o 72% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 75 865,96 zł. Do salda inwestycji społecznych zalicza się m.in.: przekazane darowizny na cele społeczne.

Wykres 6. Inwestycje społeczne



Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2018 roku wyniosła: 223 078 346,18 zł, natomiast w 2017 roku wyniosła: 244 742 817,65 zł.

Wartość ekonomiczna zatrzymana

Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2018 roku wyniosła: 23 404 622,84 zł, natomiast w 2017 roku wyniosła: – 7 047 733,94 zł.

Inne wybrane dane finansowe

Wynik z działalności operacyjnej

Wynik z działalności operacyjnej za 2018 rok wyniósł: 13 137 681,62 zł i wzrósł o 136% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 5 577 192,36 zł.

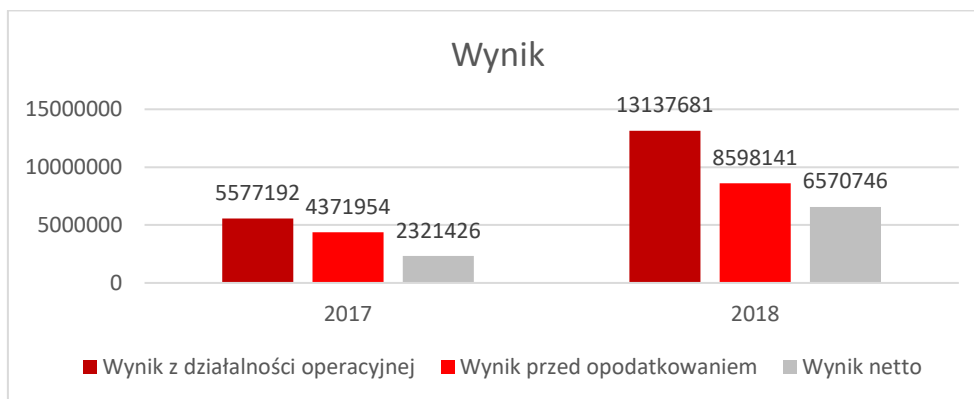
Wynik przed opodatkowaniem

Wynik przed opodatkowaniem za 2018 rok wyniósł: 8 598 141,32 zł i wzrósł o 97% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 4 371 954,31 zł.

Wynik netto

Wynik netto za 2018 rok wyniósł 6 570 746,32 zł i wzrósł o 183% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł 2 321 426,07 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 2018 rok wyniosły: 20 613 634,35 zł, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 5 572 620,26 zł.

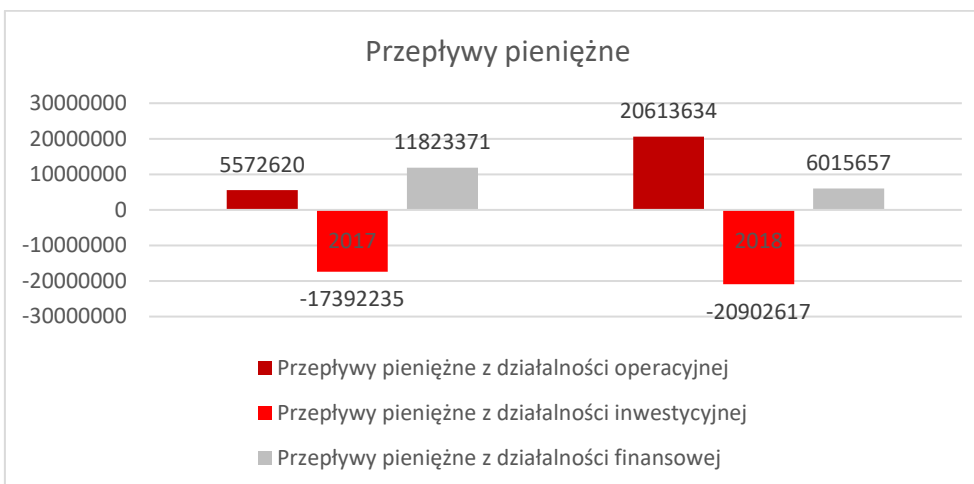
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za 2018 rok wyniosły: – 20 902 617,50 zł, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: – 17 392 235,86 zł.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej za 2018 rok wyniosły: 6 015 657,73 w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 11 823 371,05 zł.

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





Przepływy pieniężne netto razem

Przepływy pieniężne netto razem za 2018 rok wyniosły: 5 726 674,58 zł w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 3 755,45 zł.

Wykres 9. Przepływy pieniężne netto razem



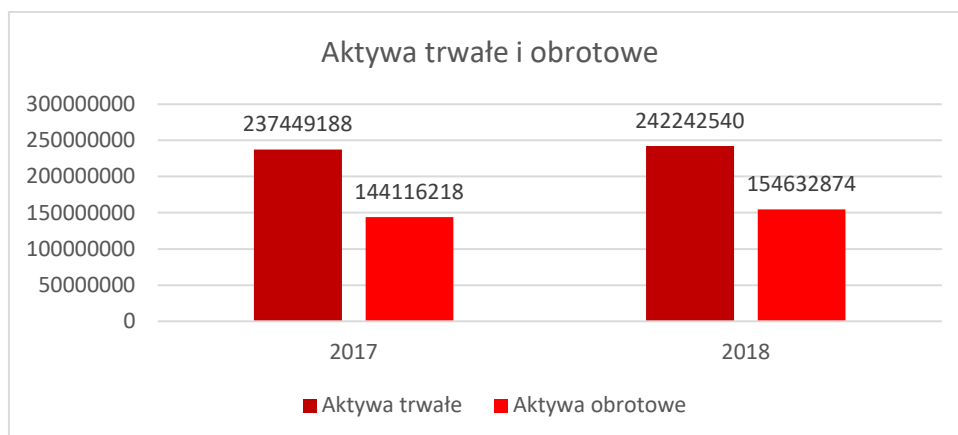
Aktywa trwałe

Saldo aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosło: 242 242 540,29 zł i wzrosło o 2% w stosunku do salda aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosło: 237 449 188,10 zł.

Aktywa obrotowe

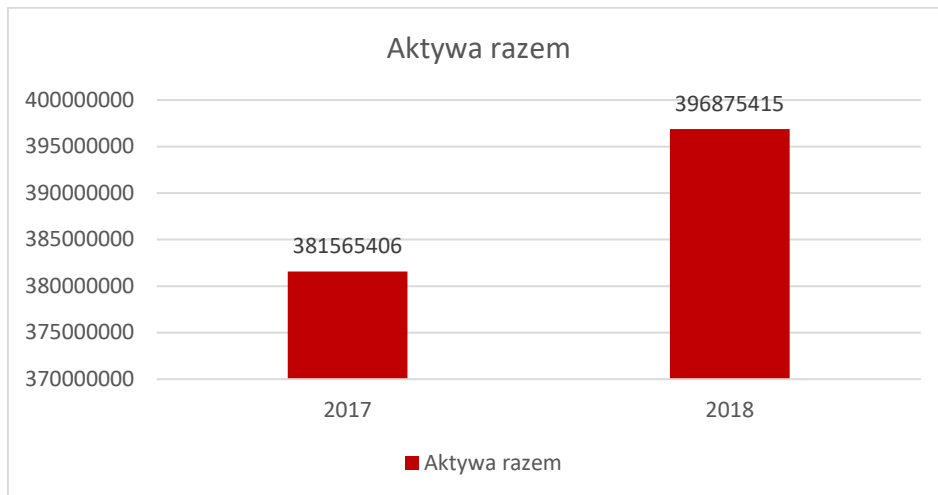
Saldo aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosło: 154 632 874,91 zł i wzrosło o 7% w stosunku do salda aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosło: 144 116 218,37 zł.

Wykres 10. Aktywa trwałe i obrotowe



Suma bilansowa na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosła: 396 875 415,20 zł i wzrosła o 4% w stosunku do sumy bilansowej na dzień 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosła: 381 565 406,47 zł.

Wykres 11. Aktywa razem



Zobowiązania długoterminowe

Saldo zobowiązań długoterminowych na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosło: 50 127 392,16 zł i wzrosło o 21% w stosunku do 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosło: 41 385 810,95 zł.

Zobowiązania krótkoterminowe

Saldo zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosło: 128 984 290,75 zł i wzrosło o 1% w stosunku do salda zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosło: 128 273 967,32 zł.

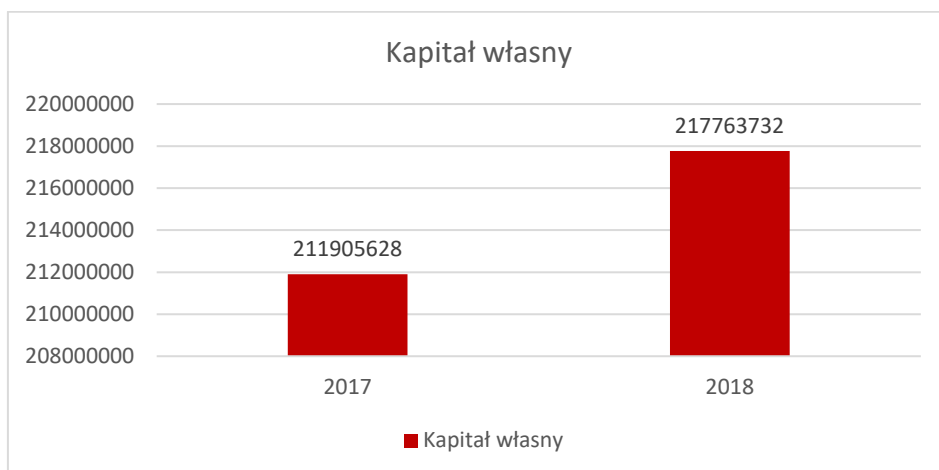
Wykres 12. Zobowiązania długo i krótkoterminowe



Kapitał własny

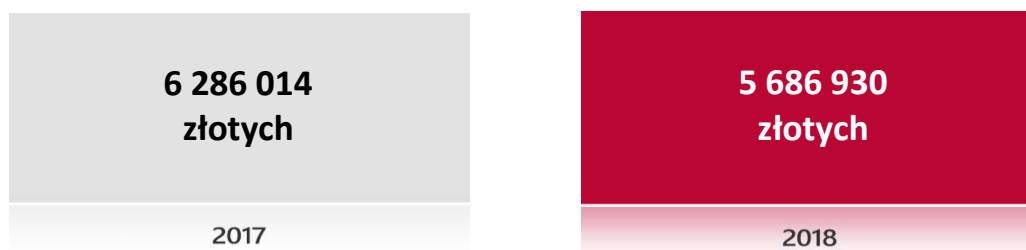
Saldo kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2018 roku wyniosło: 217 763 732,30 zł i wzrosło o 3% w stosunku do salda kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2017 roku, kiedy wyniosło: 211 905 628,20 zł.

Wykres 13. Kapitał własny



201-4

W raportowanym okresie, tj. w 2018 roku całkowita wartość pieniężna pomocy finansowej uzyskanej przez GK Lubawa od Państwa wyniosła:



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

Tabela 2. Otrzymane wsparcie finansowe

Otrzymane wsparcie	Polska	Armenia
Ulgi podatkowe i kredyty podatkowe	4 771,00	0,00
Dotacje	5 650 150,53	32 009,04
Granty inwestycyjne, granty na badania i rozwój oraz inne odpowiednie rodzaje grantów	0,00	0,00
Nagrody	0,00	0,00
Okresy zwolnione z wypłaty tantiem	0,00	0,00
Pomoc finansowa ze strony państwowych instytucji kredytujących	0,00	0,00
Zachęty finansowe	0,00	0,00
Inne świadczenia finansowe otrzymane lub należne ze strony państwa z tytułu dowolnej działalności	0,00	0,00
Razem	5 654 921,53	32 009,04

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



W Grupie Kapitałowej Lubawa zarządzając kwestiami niefinansowymi skupiamy się na pięciu wymiarach społecznym, pracowniczym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. W sposób świadomy kształtujemy swoje oddziaływania na nasz otoczenie.

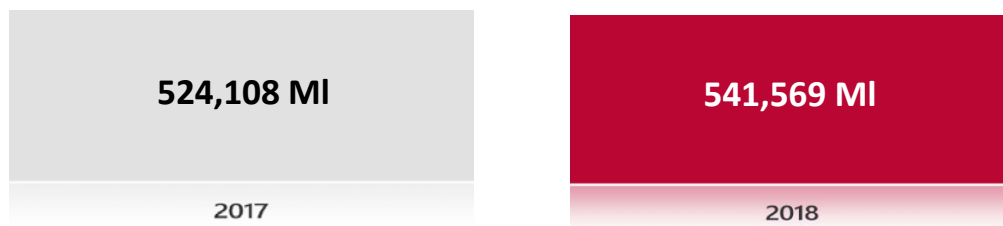
W obszarze środowiskowym w sposób odpowiedzialny zarządzamy wykorzystaniem wody jako wspólnego zasobu oraz jej spustem.

◀ 303-1

◀ 303-2

Grupa Lubawa w swojej strategii rozwoju uwzględnia dynamiczny wzrost preferencji proekologicznych klientów również w kontekście coraz bardziej restrykcyjnych uregulowań prawnych na rzecz zrównoważonego rozwoju; tym bardziej, że ma to bezpośredni lub pośredni wpływ na wynik finansowy. Świadomie gospodarujemy zasobami wody, 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 wykorzystywaniem wody w procesie produkcyjnym. Wartość zużycia wody według źródła prezentujemy więc w odróżnieniu na zużycie zakładów wykorzystujących wodę w procesie produkcyjnym oraz na zużycia 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. 541,569 MI.



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. 15,083 MI.



Spółki Litex Promo, Litex Service, pobierają wodę tylko z miejskiej sieci wodociągowej na podstawie podpisanej umowy z Miejskim Zakładem Wodociągowym. Jest to woda zdatna do picia, która bezpośrednio przez własną instalację wodociągową rozprowadzana jest do punktów odbioru wody na terenie zakładu. Wykorzystywana jest głównie do celów ppoż., i spożywczych. Oprócz poboru wody z sieci komunalnej inne Spółki takie jak Miranda czy Effect – System pobierają wodę do celów produkcyjnych z innych źródeł.

Spółka Miranda i MS Energy pobiera wodę ze studni głębinowej zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym na szczególne korzystanie z wód z pokładów kredowych. Wody podziemne eksploatowane są obecnie do celów ppoż. i technologicznych. Woda ze studni głębinowej pompowana jest do hydroforni (stacji uzdatniania), w której następuje jej napowietrzanie, a następnie filtracja przez złożę do redukcji żelaza do zbiornika hydroforowego i dalej na teren zakładu.

Spółka Effect – System S.A. oprócz poboru wody z miejskiej sieci wodociągowej pobiera również wodę z ujęcia rzecznoego zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym. Pozwolenie to dotyczy szczególnych warunków korzystania z wód w zakresie poboru wody powierzchniowej z rzeki. Woda z rzeki doprowadzana jest kanałem roboczym "Młynówka" i przeznaczona jest do celów technologicznych. Ilość pobranej wody jest rejestrowana na podstawie licznika zainstalowanego w budynku filtrowni. Woda pobrana z rzeki jest oczyszczana w filtrowni poprzez filtrowanie przez złoża piaskowe. Z uwagi na parametry wody; woda wykorzystywana do procesów technologicznych wymaga jedynie oczyszczenie z nieczystości stałych.

Wody popłuczne i ścieki technologiczne odprowadzane są do miejskiej oczyszczalni ścieków. Na terenie zakładów wszystkich spółek istnieje kanalizacja deszczowa. Wody opadowe z powierzchni dachów i utwardzonych nawierzchni parkingu odprowadzane są do sieci miejskiej kanalizacji, a w przypadku Spółki Miranda do separatora piasku (piaskownik) i dalej do wód powierzchniowych. Spółka posiada pozwolenie wodnoprawne na odprowadzanie wód deszczowych do wód powierzchniowych.



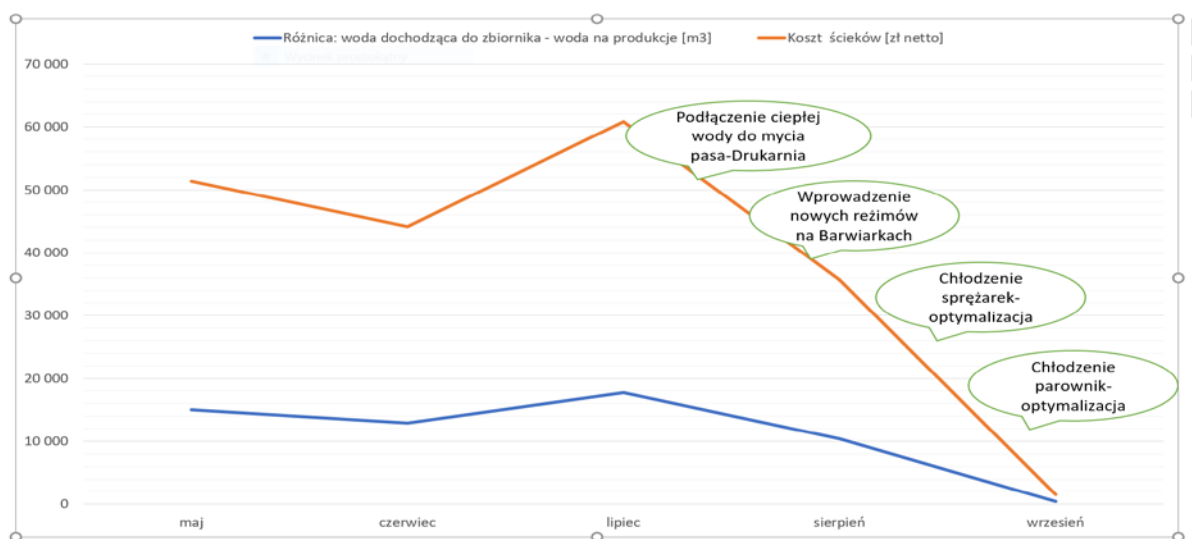
W ramach identyfikacji wpływu zużycia wody na otoczenie Grupa Lubawa wdraża dobre praktyki systemu zarządzania środowiskowego ISO 14001:2015. Na dzień 31.12.2018 r system certyfikowano w Spółce Litex Promo Sp. z o.o., planowana certyfikacja w spółce Miranda Sp. z o.o. w 2019 r. Pozostałe spółki są w trakcie identyfikacji aspektów środowiskowych ich oceny, przyporządkowania aspektowi kontekstu prawnego oraz oceny ryzyka. Przyjęta metodologia ma być wdrożona do 2020 r.

Obecnie wpływ zużycia wody na otoczenia monitoruje się poprzez wskaźniki poboru wody i zrztutu. Wg wstępnej analizy Grupa Lubawa przejęła, że oddziaływane negatywnie na środowisko naturalne poprzez zużycie wody i emisję odpadów stanowi znaczny procent w stosunku do pozostałych aspektów środowiskowych jak emisja hałasu, gazów, zużycie energii, wytwarzanie odpadów.

W ramach zmniejszania negatywnego wpływu na środowisko wprowadzono działania redukujące zużycie wody:

1. Program podwyższenia świadomości ekologicznej pracowników poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do poprawy środowiska naturalnego „Zielona Odpowiedzialność”.
2. W spółce Effect – System wdrożono technologię wykorzystywania wody w produkcji w obiegu zamkniętym do momentu utraty jej parametrów fizyko – chemicznych. Wykorzystywane środki chemiczne powodują, że woda jest wykorzystywana przez okres ok. 3 tygodni w zależności od wielkości produkcji.
3. Działania inwestycyjne na przykładzie Spółki Miranda
 - a. Podpięcie ciepłej wody na Drukarni Płaskiej – mycie pasa, myjki.
 - b. Chłodzenie sprężarek – optymalizacja procesu chłodzenia poprzez zmniejszenie zużycia wody zimnej.
 - c. Wprowadzenie nowych reżimów na maszynach barwiarskich – większe zużycie wody ciepłej do procesów barwiarskich.
 - d. Przelew wody ciepłej do zimnej – mieszanie, automat.
 - e. Podwyższenie temperatury kondensatu – mniejsza ilość wody zimnej zużytej do chłodzenia – mniejsza ilość wody pochłodniczej.
 - f. Wdrożenie cotygodniowych kontroli szczelności instalacji – kontrola zaworów.
 - g. Zmniejszenie zużycia wody zimnej technologicznej.
 - h. Optymalizacja chłodzenia kondensatu parownika.
 - i. Ponowne wykorzystanie wody w procesie produkcyjnym.

REDUKCJA KOSZTÓW ZA ŚCIEKI W RAMACH PROJEKTU: OPTIMALIZACJA ZUŻYCIA CIEPŁEJ WODY



Spółki identyfikują wpływ zużycie wody na otoczenie poza poborem wody z sieci miejskiej, i tak Spółki Effect – System dla poboru wody do celów technologicznych z ujęcia powierzchniowego z rzeki Bóbr. Pobór wody jest monitorowany poprzez kontrolę przepływów minimalnych na rzece jak i na kanale technicznym doprowadzającym wodę do zakładu. Parametry minimalnych i maksymalnych przepływów określa Pozwolenie Wodno – Prawne. W momencie braku przepływu minimalnego, pobór wody jest wstrzymany, ponieważ pierwszeństwo przepływu ma rzeka Bóbr i w drugiej kolejności kanał technologiczny. Kontrola przepływu odbywa się przez wyszkolonych pracowników Spółki w ramach Instrukcji Gospodarowania Wodą. Regulacja wody na rzece odbywa się na ujęciu wodnym poprzez odpowiednią regulację zasobów wodnych. Ilość zużywanej wody nie ma znaczącego wpływu na otoczenie.

Spółki Miranda i MS Energy, mimo że pobór wody z własnej studni, nie kwalifikuje się jako przedsięwzięcie mogące znacząco oddziaływać na środowisko (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 09.11.2010r. w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko) dołożyły wszelkich starań, aby lokalizacja ujęcia nie spowodowała zanieczyszczeń wód powierzchniowych. Eksploatowany poziom wodonośny jest dobrze odizolowany od powierzchni terenu, a przeprowadzone obliczenia czasu przesącza w przenikaniu zanieczyszczeń są wystarczające do ich redukcji. Ujęcie nie ma negatywnego wpływu na środowisko, a eksploatacja, nie powoduje negatywnych skutków w stosunku do warstwy wodonośnej i pozostałych ujęć w okolicy. W celu ochrony wód podziemnych utworzono bezpośrednią ochronę terenu.

Spółka przeprowadza okresowe pomiary wydajności studni i poziomu zwierciadła wody, wykonuje analizę wody w ramach monitoringu kontrolnego z częstotliwością 2 razy do roku i kontrole rozszerzone badania fizyko – chemiczne oraz bakteriologiczne wody raz na trzy lata.

Spółki Grupy Lubawa przepompowują ścieki przemysłowe do sieci kanalizacji Miejskich Zakładów Oczyszczania Ścieków, z którymi mają podpisaną umowę. Umowa określa maksymalne wartości zrzutu oraz dopuszczalne parametry ścieków i zawarte w nich szkodliwe związki chemiczne. W układach co miesięcznych rejestrowana jest ilość ścieków zrzucanych do kanalizacji. Ponadto w okresach określonych literą prawa zgodnie z regulacjami miejskiej oczyszczalni ścieków, pobierane są próbki ścieków. Spółki posiadają własne Służby Techniczne, które są odpowiedzialne za utrzymanie wszystkich instalacji związanych z zrzutem ścieków.

 403-1

Certyfikowany system zarządzania jakością i bezpieczeństwa higieny pracy posiada w Grupie Lubawa Spółka Litex Promo wg norm BS – OHSAS 18001:2007 oraz PN – N – 18001:2004. Ustanowiony system pozwala Spółce określać i kontrolować zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i osób trzecich będących na terenie zakładu.

Pozostałe Spółki wdrożyły Politykę Bezpieczeństwa i Higieny, w której określiły wymagania odnośnie bezpieczeństwa pracy wraz z nią dobre praktyki, które oparto na koncepcji ciągłego doskonalenia. Proces jest weryfikowany i podlega ocenie skuteczności podejmowanych działań w kluczowych obszarach:

- Planowanie i rozpoznanie zagrożenia dla pracowników i Klientów (zarządzanie ryzykiem),
- Szkolenie i kompetencje,
- Konsultacja i komunikacja,
- Przygotowanie i działanie na wypadek awarii,
- Monitorowanie stanu bezpieczeństwa,
- Zmniejszanie liczby wypadków (identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych),
- Zgodność z prawem i obowiązującymi przepisami.

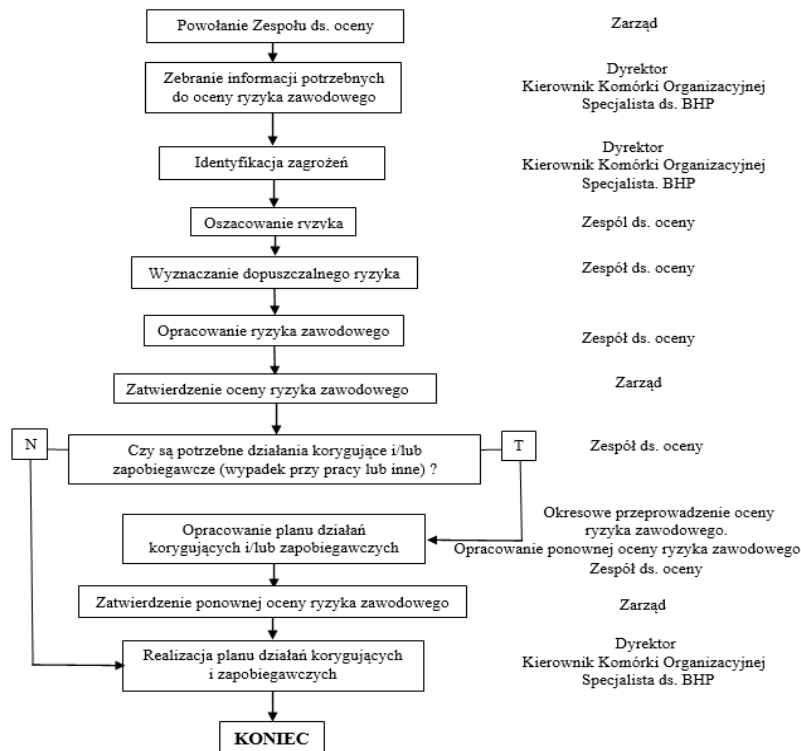
Certyfikacja systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy służy Spółce Litex Promo do wykazania zainteresowanym stronom, że właściwy system jest w organizacji wdrożony i utrzymywany i podlega audytowi drugiej strony. Również komunikowane jest właściwe zarządzanie zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy przez pozostałe spółki, ponieważ podlegają one audytowi wewnętrznemu przeprowadzanemu corocznie przez CSR Team oraz cyklicznych audytów wewnętrznych w ramach dobrych praktyk. wg zasad BS OHSAS - CSR (McDonald's) i wymagań prawnych.

Wymaganiami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Grupie Lubawa objęte są wszystkie procesy jak i wszyscy pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, oraz na podstawie innych umów w tym osoby trzecie przebywające na terenie Spółek. W Grupie ustanowione są wskaźniki komunikowane w raporcie niefinansowym na giełdę, jak i klientom zewnętrznym.

Zarządzanie procesem jest dla Grupy Lubawa pożądane ze względu na konieczność przestrzegania przepisów praw obowiązujących w tej dziedzinie, oczekiwań społecznych, jak i na możliwość uzyskania pozytywnych efektów ekonomicznych.

 403-2

Organizacja identyfikuje ryzyko wg metody kontroli opisanej w poniższym schemacie opisującej proces wykonywania zadania. Każdy etap procesu jest opisany z przypisaną osobom odpowiedzialnym. Metoda ta w Spółce Litex Promo opisana jest w Procedurach zarządzania ryzykiem i reagowania na awarie w ramach systemów zarządzania jakością BHP w pozostałych Spółkach Grupy w ramach dobrych praktyk.



Zebranie informacji potrzebnych do oceny ryzyka to etap, który Grupa Lubawa realizuje poprzez kontrole Służby BHP. Kierownicy poszczególnych działów zobowiązani są do kontrolowania podległych obszarów zgodnie z check – listą audytową oraz w ramach kontroli wzajemnej. Dział Utrzymania Ruchu wraz z Służbą BHP i przedstawicielem produkcji dokonują cyklicznych przeglądów maszyn, infrastruktury zakładu i ogólnych warunków pracy.

Powyższe działania mają wpływ na świadomość osób nadzorujących pracę, poczucie ich odpowiedzialności za podległych pracowników. Podczas comiesięcznych spotkań Zarządu z przedstawicielami jednostek organizacyjnych omawiane są tematy związane z BHP, rozliczenie z zadań, jak i wyznaczanie kolejnych co jest spełnieniem zasady ciągłego doskonalenia.

Proces zgłaszania przez pracowników zagrożenia dla zdrowia i życia wraz z wyjaśnieniem jak pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi (np. przełożonych)



Proces zgłaszanie przez pracowników zagrożeń dla zdrowia życia w Grupie Lubawa odbywa się dwoma kanałami:

1. Zgodnie z procedurą zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości / wdrożony proces CSR opisany w poniższym raporcie / Pracownik zgłasza temat anonimowo poprzez „kanały komunikacji wewnętrznej”. Procedura zapewnia ochronę przed odwetem przełożonych.
2. Bezpośrednio do przełożonych czy Służby BHP (Informacja na tablicach informacyjnych każdego działu, telefon lub e – mail).

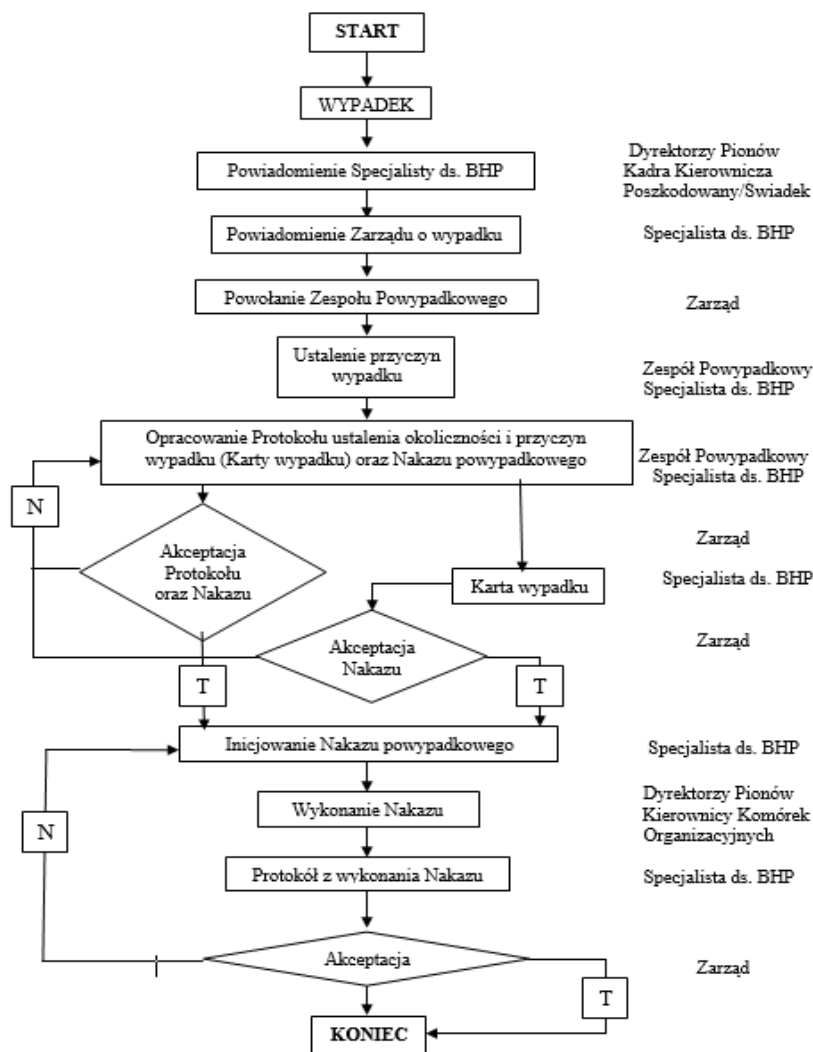


Pracownicy mają prawo i obowiązek odstąpić od wykonywanych obowiązków, które w ich przekonaniu mogą narazić ich lub innych pracowników na utratę życia lub zdrowia.

Proces ten reguluje:

- Kodeks Pracy,
- Regulamin Pracy,
- Procedura zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości,
- Kodeks Etyczny.

Grupa Lubawa ma opisany proces dochodzenia w przypadku wypadku w miejscu pracy wg poniższego schematu, który opisuje proces wykonywania zadania. Każdy etap procesu jest opisany z przypisaną osobą/osobami odpowiedzialnymi. Metoda ta w Spółce Litex Promo opisana jest w Procedurze postępowania w ramach zaistnienia wypadku lub awarii w ramach systemów zarządzania jakością BHP w pozostałych spółkach Grupy w ramach dobrych praktyk.



Podczas dochodzenia w sprawie wypadku powoływany jest zespół powypadkowy, który ustala okoliczności i przyczyny zdarzenia. Po przeprowadzonym dochodzeniu ustalane są zadania naprawcze oraz osoba lub zespół osób odpowiedzialnych za zrealizowanie zadania. Zdarzenie jest ponownie analizowane w karcie oceny ryzyka zawodowego, jeżeli było wcześniej zidentyfikowane natomiast w przypadku, gdy nie było zidentyfikowane jest wpisywane i analizowane w celu ponownego ustalenia stopnia ryzyka na stanowisku pracy.

**Ograniczanie ryzyka i minimalizowanie zagrożenia Spółki Grupy Lubawa realizują poprzez:**

1. Zapewnienie jakości wykonania zadań poprzez ciągłą samokontrolę i kontrole służb BHP i ppoż.,
2. Realizację zadań wpływających na ciągłe ulepszanie systemu zarządzania działaniami BHP,
3. Przegląd zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
4. Organizację miejsc pracy wg zasad BHP w tym ergonomii,
5. Stosowanie dobrych praktyk BHP (samokontrola),
6. Przestrzeganie zasad zawartych w DTR,
7. Zastosowanie zmian i ulepszanie organizacji pracy na stanowiska,
8. Wykonywanie zgodnie z harmonogramem pomiarów środowiskowych stanowiska pracy,
9. Wykonywanie zgodnie z harmonogramem przeglądów: instalacji odgromowej, kontrola zerowania instalacji elektrycznej, stanu technicznego budynków, ciśnieniowe kotła wulkanizacyjnego, dźwigu osobowo – towarowego, elektro – wciągów, hydrantów, węży pożarniczych, gaśnic podręcznych, systemu gaśniczego CO₂,
10. Wprowadzanie zmian technologicznych w wykorzystaniu środków chemicznych,
11. Realizację zaleceń po zdarzeniach wypadkowych,
12. Szkolenia bhp pracowników.

**403-3**

Wszystkie Spółki Grupy Lubawa realizują obligatoryjny obowiązek medycznych badań profilaktycznych dla swoich pracowników. Spółki mają podpisane umowy z placówkami medycyny pracy, które zapewniają pełną opiekę medyczną w zakresie badań, wstępnych, okresowych oraz kontrolnych na koszt pracodawcy.

Ponadto Spółki jako odpowiedzialny pracodawca stosują środki zapobiegające chorobom zawodowym związanych z wykonywaną pracą. W tym celu komunikują ryzyko zawodowe i określone w niej zagrożenia na stanowisku pracy łącznie z wynikami pomiarów środowiskowych lekarzowi medycyny pracy, który kieruje pracownika na dodatkowe badania celem dopuszczenia na dedykowane stanowisko pracy. System opieki zdrowotnej jest nadzorowany przez Dział Kadr, który prowadzi ewidencje badań oraz ich status, łącznie z wystawianiem skierowania pracownikom na badania. Każda zmiana stanowiska pracy przez zatrudnionego pracownika przy zmianie zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia implikują powtórne badania profilaktyczne.

We wszystkich Spółkach Grupy Lubawa zorganizowano system pierwszej pomocy przez wyznaczenie pracowników do jej udzielania. Pracownicy Ci przeszli profesjonalne przeszkolenie z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. W Spółkach każdy dział wyposażony jest również w środki techniczne – apteczki pierwszej pomocy wyposażone zgodnie z normą DIN 13157.

Zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 3 Ustawy o Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej oraz Zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych Spółka Litex Promo posiada gabinet zabiegowy oraz zatrudnia na umowę o pracę pielęgniarkę. Do jej zadań i obowiązków należy zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, która jest adekwatna do specyficznych potrzeb firmy.

 403-4

Spółki Grupy Lubawa w celu zwiększenie efektywności organizacji stosują różne metody angażowania pracowników w system BHP, ma to na celu zmniejszenie liczby konfliktów, wypadków i absencji co wpływa bezpośrednio na wzrost produktywności. Zaangażowany pracownik jest największym kapitałem organizacji i stanowi jego wartość dodaną.

Proces angażowania pracowników w Grupie Lubawa odbywa wg zasad dobrych praktyk systemów zarządzania BHP BS OHSAS PN N 18001 i polega na:

1. Przeprowadzanie wizji lokalnych oraz wywiadów z pracownikami przez służbę BHP.
2. Wywiady z pracownikami na codziennych naradach rozliczeniowo zadaniowych z kierownictwem Spółek.
3. Wprowadzenie anonimowych kanałów komunikacji do przekazywania „drażliwych” informacji BHP kierownictwu.
4. Wprowadzenie samokontroli bezpieczeństwa na poziomie brygadzysty – kierownika przez wypełnianie kontrolnej check – listy dla służby BHP.
5. Prowadzenie audytów wewnętrznych aktywnych wg ustalonego planu i reaktywnych na zdarzenie przez służbę BHP i pracowników.
6. Informowanie pracowników o wynikach pomiarów środowiskowych.
7. Szkolenie pracowników z zakresu bezpiecznych technik pracy, instrukcji obsługi maszyn i stosowania środków ochrony osobistej oraz praw i obowiązków pracowniczych.
8. Szkolenia Kadry zarządzające w zakresie stosowania dobrych praktyk BHP w organizacji prac.
9. Wprowadzenie zasad informowania pracowników o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych czy to w ramach zarządzania Lean („krzyż bezpieczeństwa”), czy procedury zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Dodatkowo w spółce Miranda funkcjonuje program „Krosno” w ramach, którego można zgłaszać pomysły z zakresu BHP, pomysły te są nagradzane. Informacje o powyższym udostępniane są na tablicy BHP, dostępnej na każdej hali, jak i w co kwartalnym biuletynie Spółki.

Proces zaangażowania pracowników wpływa bezpośrednio na następujące elementy systemu BHP:

- Realizacja ustanowionej polityki BHP,
- Ustalenie corocznych zadań, programu realizacji z wydzieleniem środków (budżetu),
- Opracowanie procedur i instrukcji sterowania operacyjnego BHP,
- Ocenę zgodności działań z wymaganiami prawa BHP i innych w tym Klientów,
- Analiza podziału odpowiedzialności i uprawnień pracowników,
- Opracowanie sposobów postępowania na wypadek awarii, czy wypadku,
- Określenie metod monitorowania stanu BHP,
- Wdrożenie działań zapobiegawczych minimalizujących wartość ryzyka zawodowego,
- Identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

W każdej Spółce Grupy Lubawa, gdzie jest wymóg zgodnie z KP powołana została Komisja BHP, w której członkami są przedstawiciele załogi oraz służba BHP. W pozostałych Spółkach wybrany jest przedstawiciel załogi, który współpracuje ze służbą BHP.



Do zadań Komisji BHP należy: przegląd warunków pracy i oceny stanu BHP i ppoż., opiniowanie stosowanych przez pracodawcę środków zapobiegającym wypadkom, współdziałanie z pracodawcą w zakresie poprawy warunków pracy. Częstotliwość spotkań pracy Komisji to co najmniej raz na dwa miesiące lub na zdarzenie. Komisja BHP ma prawo wydawać zalecenia lub nakazy natychmiastowej wykonalności w przypadkach rażących uchybień w procesie BHP i ppoż.

403-5

Spółki Grupy Lubawa jako odpowiedzialni Pracodawcy realizują obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach zapewnienie pracownikom szkoleń. Celem szkoleń jest przekazanie wiedzy pracownikom z zakresu minimalizacji zagrożeń związanych z pracą, bezpiecznej organizacji oraz ergonomii miejsca pracy i stosowania bezpiecznych technik pracy.

Opis szkoleń

1. Szkolenie wstępne i stanowiskowe jest realizowane na bieżąco przez Służbę BHP i ppoż. oraz bezpośredniego przełożonego (przed podjęciem pracy i w trakcie rozpoczęcia pracy).
2. Szkolenie okresowe przeprowadzane są dla wszystkich grup pracowniczych zgodnie z harmonogramem. Szkolenie takie wymagane jest co 3 – 5 lat w zależności od grupy pracowniczej oraz co roku na stanowiskach, gdzie występują substancje i preparaty niebezpieczne.

Dotyczy to:

- Stanowisk robotniczych,
- Pracodawców i osób kierujących pracownikami,
- Pracowników administracyjnych zakwalifikowane do 3. kategorii ryzyka lub niższej,
- Szkolenia dotyczące zapoznania z „Oceną ryzyka zawodowego” przeprowadzane są na bieżąco przy szkoleniu wstępnym oraz na stanowiskach pracy przez Specjalistę ds. BHP, Kierownika, Mistrza, brygadzystę,
- Szkolenie ppoż. wstępne odbywają się na szkoleniu ogólnym bhp,
- Szkolenie okresowe ppoż. dla całej załogi realizowane jest na bieżąco co najmniej raz na rok przez Specjalistę ds. BHP i Inspektora ppoż.,
- Szkolenie pracowników dotyczące dokumentacji „Zagrożenie wybuchem dla Spółki Lubawa” realizowana jest na bieżąco przez Specjalistę ppoż., natomiast dotycząca dokumentacji „Instrukcja postępowania w razie wypadku i awarii” i „Postępowania podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych” dla Spółki Litex Promo przez Służbę BHP,
- Szkolenie pracowników dotyczące zapoznanie się z dokumentacją Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego realizowana jest na bieżąco przez Służbę BHP lub kierowników komórek,
- Szkolenie z obsługi gaśnic i praktycznego gaszenia pożaru dla całej załogi odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP,
- Przeprowadzanie próbnych ewakuacji ćwiczeń również z zastępami straży pożarnej wszystkich pracowników odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP,
- Przeprowadzanie szkoleń dla osób w celu otrzymania uprawnień do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP.



Szkolenie realizowane przez specjalistyczne firmy szkoleniowe:

Szkolenia pracowników do uzyskania uprawnień eksploatacyjnych. Dotyczy to pracowników obsługujących, wózki podnośnikowo – widłowe, windy towarowo – osobowe, suwnice, kotły wulkanizacyjne, kotły parowe, urządzenia energetyczne, itp.



403-6

Spółki Grupy Lubawa posiadają podpisane umowy z przychodnią medyczną w zakresie świadczenia badań wstępnych, kontrolnych oraz okresowych. System kadrowy ewidencjonuje pracowników z adnotacją o badaniach lekarskich przy przyjęciu do pracy i dopuszczeniu do pracy przez lekarza medycyny pracy. W zależności od zagrożeń na stanowisku pracy, które to zagrożenia wskazuje w skierowaniu na podstawie wyników pomiarów środowiska pracy Służba BHP, lekarz medycyny pracy dodatkowo wydaje skierowanie do lekarzy specjalistów. Na podstawie analizy wyników badań podejmuje się decyzje o dopuszczeniu pracowników do pracy. Każdy pracownik posiada orzeczenie lekarskie i wyznaczony następny termin badań okresowych.

Spółki Grupy Lubawa w sposób dobrowolny i aktywny włączają się w propagowanie zdrowego stylu życia pracowników i dbając o ich zdrowie realizują następujące zadania:

- Dofinansowują karty sportowe FiT Sporte i Fit Premium do korzystania w zajęciach sportowych w sieci placówek w całym kraju.
- Promują udział pracowników w akcjach sportowych (amatorska liga tenisa stołowego, zawody sportowo – pożarnicze, turniej piłki halowej).

Dodatkowo Spółka Lubawa wspiera związki zawodowe, które organizują dla pracowników kilka razy w roku wycieczki autokarowe jednodniowe i minimum raz w roku wielodniową na terenie Polski.



403-7

Spółki Grupy Lubawa w sposób systemowy podchodzą do ograniczenia ryzyka dla zdrowia i życia pracowników, bezpośrednio związanymi z działaniami spółek. W pierwszej kolejności monitorują środowisko pracy i kontrolują bezpieczeństwo i higienę pracy. Jest to proces, który realizowany jest przez Służbę BHP dwutorowo:

- **Monitorowanie proaktywne** – bieżące działania mające na celu sprawdzenie czy stosowane środki ochronne i zapobiegawcze przed zagrożeniami i związanym z nim ryzykiem zawodowym, jak również stosowane rozwiązania organizacyjne służące wdrożeniu systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy spełniają określone wymagania. **Jest to proces „rozpoznawania sytuacji”.**
- **Monitorowanie reaktywne** – sprawdzanie czy nieprawidłowości w zakresie stosowanych środków zapobiegawczych i ochronnych przed zagrożeniami i związanym z nim ryzykiem zawodowym oraz niezgodności w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, które ujawniły się wystąpieniem wypadku przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnych wypadków są zidentyfikowane i są przedmiotem odpowiednich działań. **Jest to proces „uczenia się na błędach”.**



Obszary monitorowania dla kontroli reaktywnej

- Prawidłowość stosowania środków zapobiegawczych i ochronnych przed zagrożeniami,
- Niezgodności ujawnione podczas wypadku przy pracy i kontroli PIP,
- Remonty, inwestycje i modernizacje realizowane na terenie zakładu pracy,
- Kontrola, na których ujawniono zagrożenie potencjalnie wypadkowe.

Obszary monitorowania dla kontroli proaktywnej

- Kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Monitorowanie środowiska pracy w tym: badanie hałasu, zapylenia, oświetlenia i czynników chemicznych, drgań, pola magnetycznego (stężeń i natężeń),
- Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym regulaminu pracy, uprawnień,
- Pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- Urlopow i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- Kontrolowanie czynności wykonywanych przez pracowników na stanowisku pracy mające na celu sprawdzenie czy stosowane środki ochronne i zapobiegawcze przed zagrożeniami i związanym z nim ryzykiem zawodowym jak również stosowane rozwiązania organizacyjne, służące wdrożeniu systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy spełniają określone wymagania,
- Kontrola przestrzegania instrukcji ochrony środowiska oraz pomiarów czynników szkodliwych na stanowisku,
- Kontrola stanu ppoż.
- Kontrola realizacji zaleceń z poprzedniego monitorowania.

Efektom każdej kontroli są działania prewencyjne i edukacyjne dla pracowników oraz plan poprawy, który realizują Dyrektorzy Pionów i Kierownicy Komórek Organizacyjnych. Służba BHP na bieżąco weryfikuje i nadzoruje proces wdrażania planu poprawy, a po zakończeniu przedkłada Zarządowi do akceptacji sprawozdanie z jego wykonania. Przykładem działań jest modernizacja wentylacji stanowiskowych, remonty magazynów i hal produkcyjnych.

W obszarze społecznym, praw człowieka i przeciwdziałaniu korupcji

Grupa stosuje dopasowane wskaźniki, dzięki którym monitoruje swoją działalność w tych obszarach. Polityki i procedury dotyczące poszczególnych obszarów, obowiązujące w Grupie Lubawa opisane w odpowiednich częściach merytorycznych niniejszego raportu są komunikowane interesariuszom w sposób ciągły i systemowy.

Opracowaliśmy, przyjęliśmy i stosujemy dedykowane polityki, a także wyznaczamy sobie cele w kwestii zarządzania obszarami niefinansowymi, których agendą są dobre praktyki, które opisujemy w programach, a następnie wdrażamy.

W ramach rocznego planu audytów dokonujemy w spółkach Grupy przeglądu zarządzania w obszarach niefinansowych. Przeglądy są realizowane przez CSR Team w następujących obszarach: miejsce pracy, prawa człowieka, przeciwdziałanie korupcji, środowisko, etyka oraz BHP. Co rocznie audyty zwiększają swój zasięg i również obejmują interesariuszy zewnętrznych. Metodologia audytów opiera się na standardzie etycznym WCA.

WCA (Workplace Conditions Assessment) jest autorskim standardem etycznym opracowanym i wdrożonym przez INTERTEK, firmę będącą jedną z największych instytucji na świecie zajmujących się m.in. audytami organizacji i systemów, inspekcjami produktów oraz badaniami laboratoryjnymi.

Standard WCA podobnie jak wiele innych na świecie opiera się na wymaganiach konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) i jest zgodny z programem GSCP (Globalny Program Społecznej Odpowiedzialności). Jednakże prawo lokalne również pełni ważny obszar wytycznych standardu.

W ramach audytów przeprowadzonych w wymienionych obszarach w 2018 roku zostały ujawnione niezgodności oraz podjęto działania udoskonalające i korygujące. Każda spółka przedstawiła plan działań korygujących, który został zweryfikowany przez audytorów wewnętrznych poszczególnych spółek. W 2018 roku kontynuowano działania w ramach rozszerzenia audytu o Agencję Pracy o kwestie poszanowania praw człowieka. Wprowadzono cykliczne szkolenia w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji.

Realizując nasze działania w zakresie strategicznego zarządzania zrównoważonym rozwojem 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.

Grupa Kapitałowa Lubawa w ramach prowadzonej przez siebie działalności w sposób świadomy bierze pod uwagę wyzwania z wszystkich wyżej wymienionych obszarów. Świadomość i zbalansowanie tych obszarów stanowi właśnie o zrównoważonym rozwoju i buduje wartość Grupy.

◀ 102-20

◀ 102-26

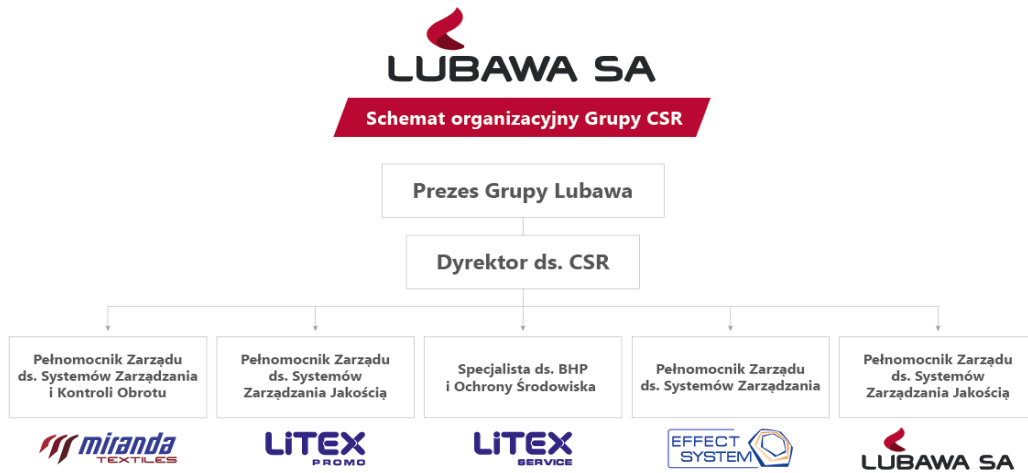
◀ 102-28

◀ 102-29

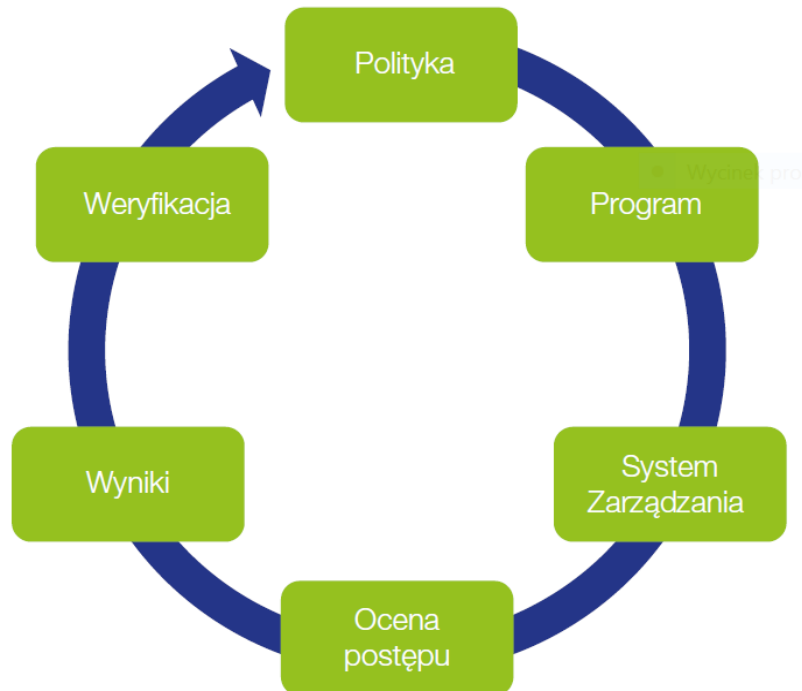
◀ 102-30

W Grupie Lubawa od 2017 roku doskonalili się i rozwijali profesjonalne podejście do zarządzania obszarami niefinansowymi 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 działa powołany w 2017 roku i wyodrębniony w strukturze organizacyjnej Grupy Lubawa Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Zespół przyjął nazwę „CSR Team”. Zespołem kieruje powołany Dyrektor ds. CSR. Działania prowadzone w tym zakresie w 2018 roku stanowią kontynuację działań z poprzedniego roku, przy czym powiększono ich zakres o procesy wynikające z kontekstu działania Grupy w aspekcie potrzeb i oczekiwań interesariuszy min obszar Compliance, oceny zgodności przetwarzania danych osobowych, zarządzania łańcuchem dostaw, legal due diligence.

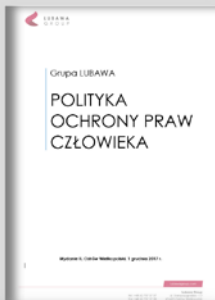


Do głównych zadań CSR Team należą między innymi wdrażanie i realizacja zasad zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu oraz prowadzenie audytów etycznych. Raporty z corocznego przeglądu obszarów niefinansowych są przekazywane do zarządów poszczególnych Spółek i omawiane. Efektem jest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



Zadania realizowane przez CSR TEAM w 2018 r

W ramach polityk zrównoważonego rozwoju wprowadzono następujące programy dobrych praktyk:



Polityka ochrony Praw Człowieka

Program „Szanujmy się” w kontekście praw człowieka i ładu korporacyjnego”.



Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

Program „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk” w kontekście pracowniczym.



Polityka środowiskowa

Program „Zielona odpowiedzialność” w kontekście środowiskowym.



Polityka Antykorupcyjna

Program „Dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu” w kontekście zerowej tolerancji dla korupcji.

Każdy program ma swój cel oraz oddelegowane zasoby. W połowie 2019 planowana jest ocena osiągniętych celów oraz zgodność z polityką. Programy będą kontynuowane w następnych latach.

W 2018 roku 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.



Działalność Grupy Lubawa w zakresie zarządzania obszarami niefinansowymi została w 2018 roku wyróżniona **Białym Listkiem CSR** za realizowane działania 2017 roku, przyznawanym przez redakcję Tygodnika Polityka, Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Grupa Lubawa otrzymała wyróżnienie przede wszystkim za wdrożenie i przestrzeganie dobrych praktyk odpowiedzialnego biznesu w obszarze praw człowieka, rekomendowanych m. in. przez normę ISO 26000. Praktyki te dotyczą m. in. zakresu pracy, systemu ocen pracowniczych, systemu zarządzania wpływem środowiskowym, zaangażowania społecznego i rozwoju społeczności lokalnej.





Biały Listek Polityki to dla nas duże wyróżnienie. Przykładamy dużą wagę do standardów etycznych, w tym tego, jak traktujemy pracowników, środowisko pracy i społeczności lokalne. Stale doskonalimy nasze praktyki i standardy w tych obszarach i cieszy nas, że nasze starania zostały dostrzeżone

*Dyrektor ds. CSR Grupy Lubawa
Jacek Jackowiak*

Otrzymując Biały Listek CSR, Grupa Lubawa znalazła się w gronie firm o najwyższych standardach CSR w Polsce. Wyróżnienie Listkiem CSR otrzymało 66 polskich przedsiębiorstw





102-11

102-29

Wyżej wymienione polityki, procedury i inne formalne dokumenty pozwalają Grupie przestrzegać zasady przezroczności 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.



W ramach ciągłego doskonalenia i minimalizacji ryzyk pozafinansowych prowadzimy ciągłą ocenę stopnia spełnienia wytycznych zawartych w procedurach, instrukcjach czy zarządzeniach za zgodność z kryteriami odniesienia takimi jak normy, akty prawne, standardy etyczne. W Grupie Lubawa realizowane są również audyty drugiej strony zainteresowanej działaniem naszej Grupy. Dzięki czemu nasza Grupa kwalifikowana jest jako wiarygodny i rzetelny dostawca na rynek. Audyty drugiej strony to nie tylko ocena systemów zarządzania jakością, ale również ocena społecznej odpowiedzialności biznesu w ramach min takich standardów ECOVADIS, SMETA, IWAY.

Odmawiamy realizacji zadań, których skutki są nie pewne, wątpliwe, ryzykowne i mogące nieść za sobą negatywne oddziaływanie na interesariuszy. Stosujemy dobre praktyki w celu podwyższenia transparentności jako podmiotu notowanego na Giełdzie.


102-31

Grupa sprawdza stosowanie polityk poprzez stałą kontrolę, którą zapewnia gromadzenie danych niefinansowych. Od 2017 roku w Grupie Kapitałowej Lubawa obowiązuje Procedura Procesu Raportowania Danych niefinansowych i postępowania w sprawie prowadzenia *bazy danych* dla Raportowania Niefinansowego. Wartość wskaźników wyliczonych na podstawie *bazy* są wiarygodnym źródłem wiedzy na temat zgodności działalności Organizacji z wdrożonymi politykami.



W 2018 roku w ramach przeglądu zarządzania, stwierdzono, że wdrożony proces raportowania danych niefinansowych Grupy Lubawa spełnienia wymagania Ustawy o rachunkowości i pozwala na zapewnienie kompletności, poprawności gromadzonych i raportowanych danych zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz Grupy w wyznaczonych terminach, zgodnie z przypisanymi odpowiedzialnościami.

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 2018 roku przeprowadzono w każdej ze spółek wewnętrzne analizy i audyty ryzyka w obszarach jakościowym oraz niefinansowym oparte o standard CSR – WCA. W wyniku audytów wewnętrznych prowadzonych w pięciu spółkach, w obszarze odpowiedzialności firmy względem miejsca pracy, ujawniono 22 niezgodności istotnych odpowiedzialności pracodawcy względem miejsca pracy, które zostały natychmiastowo usunięte, oraz 46 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

W 2017r 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, które są odpowiedzialne za ich wdrożenie.

W realizacji swojego zadania Dyrektor ds. CSR współpracuje z zespołem CSR Team min poprzez comiesięczne warsztaty telekonferencyjne, na których wykonywany jest przegląd procesu. Efektem niniejszego było w 2018 roku wprowadzenie zmiany sankcjonującej wstępną weryfikację danych niefinansowych na poziomie Spółki przez Pełnomocnika Zarządu. Kaskadowanie kontroli jest elementem dobrych praktyk przezorności i zarządzania ryzykiem.



Grupa Lubawa tworzy koncepcję zrównoważonego i trwałego rozwoju przedsiębiorstwa nieustannie dążąc do równowagi między ekonomią, etyką i poszanowaniem litery prawa. Poprzez usystematyzowanie zasad konstruujemy kodeksy, polityki oraz procedury. Uwzględniamy trendy, uwarunkowania prawne jak i czynnik ludzki, aby wspomniane zasady miały odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Odpowiednie podejście najwyższego kierownictwa w kontekście czynników ESG, jako kluczowych wartości związanych z ochroną środowiska naturalnego, społeczeństwa i ładu korporacyjnego spowodowało, że obecnie wychodzimy ponad formę proceduralną poprzez wdrażanie dobrych praktyk, które są synonimem skuteczności zarządzania czynnikami ESG. Odchodzimy od deklaracyjnych komunikacji naszych zobowiązań korporacyjnych w procedurach. Dziś, poprzez dialog z interesariuszami wdrażamy konkretne działania. Czynniki ESG stały się integralną częścią strategii biznesowej Grupy Lubawa, których efektem jest zwiększenie bezpieczeństwa pracy, poprawa wpływu na środowisko naturalne oraz eliminacja takich zachowań jak dyskryminacja, korupcja lub mobbing.

Wyodrębniliśmy zasoby ludzkie w formie dedykowanego zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu – CSR Team. To pracownicy zaangażowani w liczne projekty i zadania związane z wdrażaniem zasad odpowiedzialności społecznej we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa. W poprzednim roku jednym z zadań, które realizowaliśmy było „Przeciwdziałanie zachowaniom nieetycznym i niezgodnym z prawem”, które zostało docenione w VII edycji Listków CSR tygodnika Polityki. W 2018 roku wdrożyliśmy dobre praktyki uwzględniające w swoich działaniach aspekty środowiskowe, społeczne oraz zasady ładu korporacyjnego. Przykładem wcześniej wspomnianych działań jest program „Szczepimy się” mający na celu podwyższenie świadomości pracowników w aspekcie poszanowania praw człowieka. Pragnę serdecznie podziękować pracownikom i wszystkim osobom zaangażowanym w budowanie naszej odpowiedzialności społecznej w organizacji oraz za trud i wysiłek włożony w swoją codzienną pracę.

*Dyrektor ds. CSR Grupy Lubawa
Jacek Jackowiak*

**◀ 102-27**

Członkowie Zarządów spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej osobiście angażują się w działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2018 roku każdy z Zarządów brał udział w obowiązkowym szkoleniu mającym na celu identyfikację szans i ryzyk w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz w zakresie „Kodeksów i Procedur społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)”. W 2018 roku przy udziale Zarządów zostały wypracowane dobre praktyki w ramach przyjętych polityk zrównoważonego rozwoju czego efektem jest wdrożenie programów tych praktyk.

◀ 102-11**◀ 102-15**

W 2018 roku kontynuowano działania zorientowane na rozwój wiedzy i kompetencji kadry zarządzającej, pozwalające 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.

W ramach ciągłego doskonalenia nowelizowano wdrożoną przez Grupę 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.

W 2018 roku Grupa opracowała macierz wymagań odnośnie stosowanych polityk, w którym uwzględniono do danego obszaru istotne ryzyka mające negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami.

OBSZARY	OPIS POLITYK Opis polityk funkcjonujących w Spółce w podanych poniżej obszarach	WYNIKI POLITYK Rezultaty stosowania polityk we wskazanych polityk poniżej obszarach	ISTOTNE RYZYKA Charakterystyka zidentyfikowanych ryzyk, które mogą mieć negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami	WSKAŹNIKI WYNIKÓW Kluczowe niefinansowe wskaźniki, wg których jednostka dokonuje pomiaru wyników w obszarze niefinansowym
Kwestie środowiskowe	Kierownictwo Spółek jest świadome wpływu, jaki wywiera na środowisko naturalne, stąd zapewnia wysoką jakość realizowanych usług z jednoczesnym poszanowaniem środowiska naturalnego. Zobowiązuje się do ustanawiania i utrzymywania wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia środowiska zgodnych z obowiązującą litera prawa, traktując ochronę środowiska jako ważny element swojej działalności, która znacząco wpływa na jej rozwój oraz umacnia zaufanie do Spółek wszystkich zainteresowanych stron.	W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Wprowadzenie programu „Zielona odpowiedzialność”</i> W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Prowadzenie inwestycji zmniejszających energochłonności</i> W kontekście inne: <i>Działanie na rzecz recyklingu odpadów</i>	1.Negatywne oddziaływanie na interesariuszy przez: wykorzystywanie zasobów wodnych i spust ścieków produkcje odpadów, wykorzystywanie energii elektrycznej. 2.Brak identyfikacji podstaw prawnych dla aspektu środowiskowego 3.Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu środowiskowego dla rozwoju produktu	wg Raportu GRI Standards
Ochrony praw Człowieka	Kierownictwo Spółek 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. Spółka deklaruje poparcie dla 10 zasad inicjatywy ONZ Global Compact.	W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Wprowadzenie programu „Szczepimy się”</i> W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Wprowadzenie platformy szkoleń e-learningowych i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</i> W kontekście inne: <i>Współpraca CSR Team ze Związkami zawodowymi</i>	1.Wystąpienie niepożądanych zachowań wśród pracowników jak: - mobbing - dyskryminacja 2. Niekorzystania przez pracownika z prawa zgłaszania naruszeń (anonimowo lub przez wyznaczoną osobę) – sankcjonowanie nagannych zachowań 3.Utrata potrzeby pracy zespołowej przez pracowników na rzecz podejmowania wspólnych działań w miejscu pracy na rzecz osiągnięcia indywidualnych celów	wg Raportu GRI Standards
Antykorupcyjna	Celem niniejszej polityki jest ustalenie jednolitych zasad postępowania w stosunku do każdego kto ma bezpośredni kontakt ze spółkami Grupy – zarówno jeśli chodzi o dostawców, odbiorców, konsumentów jak i inne instytucje publiczne. Celem jest także zapobieganie i przeciwdziałanie nadużyciom dokonywanym na szkodę spółek Grupy oraz zapewnienie transparentności działań Grupy względem jej partnerów biznesowych.	W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Wprowadzenie programu „dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwa”</i> W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Wprowadzenie platformy szkoleń e-learningowych i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</i> W kontekście inne: <i>Wprowadzenie polityki zakupowej z kaskadowaniem zatwierdzenia zakupów</i>	1.Wystąpienie niepożądanych zachowań wśród pracowników jak: - przekupstwo - korupcja - wymuszenia - przeniewierzenia - konfliktu interesów 2. Utrata przewagi konkurencyjnej przez niespełnienie wymogów standardów etycznych na rynku B2B 3. Udział pracowników w czynnie zabronionym zagrożony postępowaniem karnym	wg Raportu GRI Standards
Kwestie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowana jest do wszystkich pracowników spółki i obejmuje wszelkie niezbędne działania ukierunkowane na poprawę i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Spółki zapewniają, że wszystkie działania podejmowane w obszarze bezpieczeństwa, higieny, zdrowia pracowników oraz ochrony przeciwpożarowej są uzgadniane i	W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Wprowadzenie programu „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”</i> W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Prowadzenie inwestycji poprawiających stan bezpieczeństwa pracy</i> W kontekście inne:	1. Wzrost ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy poprzez: - niestosowanie się pracowników do instrukcji BHP i kart charakterystyk substancji i mieszanym chemicznych - zmianę technologii pracy - ograniczenia techniczne na niekorzyść ergonomii pracy - niekontrolowanie rezerwu eksploatacji maszyn - niestosowanie środków ochrony indywidualnej	wg Raportu GRI Standards

	realizowane z pracownikami lub ich przedstawicielami.	<i>Działanie na rzecz serwisowania i remontów maszyn i urządzeń technicznych</i>	2. Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu bezpieczeństwa dla rozwoju produktu	
--	---	--	--	--

Audyty etyczne

Audyty etyczne potwierdzają skuteczność systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem. Jak corocznie również w 2018 roku skuteczność naszego systemu zarządzania w obszarach niefinansowych była 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 2018 roku w Grupie Lubawa przeprowadzono 4 zewnętrzne audyty etyczne, których zakres obejmował Spółkę Litex Promo. Były to audyty zgodności z następującymi standardami:

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



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

The Coca-Cola Company					
ASSESSMENT SUMMARY REPORT					
<small>(Supplier Guiding Principles and Human Rights Policy Assessments)</small>					
Facility Name Litex Promo Sp z o.o.	Coca-Cola Facility Number 4000043532	Product Category Promotional Items			
Facility Street Address Ul. Staroprzygodzka 117	City Ostrów Wlkp.	State/Province Wielkopolskie	Country Poland	Postal Code 63-400	
Facility Contact/Role Mr. Jacek Jackowiak / Management Systems Proxy					
Parent Supplier (if known) Not applicable					
Assessment Date 29-30.11.2018	Number Of Auditors 1	Assessment Team Dariusz Wszedybył		Service Provider Intertek	
Coca-Cola System Contact Mrs Katarzyna Woźniak		Group Europe	Business Unit & Department Central & Southern Europe		
Total Workforce (Total Employees + Total Non-Employee Workers) 92		All Employees (Sum of 3 boxes to the right)		Production Employees	Sales & Distribution Employees (Female/Male)
Men		15		3	1
Women		11		4	0
Workers Present At Assessment 85		All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)		Production NEW Workers	Sales & Distribution NEW Workers
Men		41		22	3
Women		25		20	0
Workers Interviewed 14		Other Employees		Other NEW Workers	5
Assessment Type <input checked="" type="checkbox"/> Initial Assessment <input type="checkbox"/> On Site Follow-Up Assessment <input type="checkbox"/> Re-Assessment <input type="checkbox"/> Desk Assessment <input type="checkbox"/> Mutual Recognition - Joint Audit (Also Indicate if Initial, Follow-Up, etc.)					
Score 0	Rating Green (0) Fully Compliant - No Further Action Required		Access Denied?		
	Yellow (1-7) Corrective Action Required (Send Supporting Evidence)		<input type="checkbox"/> Full Access Denied		
	Orange (8-27) Corrective Action Required and Follow-Up Assessment or Desk Assessment Required		<input type="checkbox"/> Partial Access Denied		
	Red (28+) Corrective Action and Follow-Up Assessment is Required		<input type="checkbox"/> Employee Access Denied		
			<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

Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu TCCC Coca - Coli.

Supplier Workplace Accountability (SWA) Assessment

Facility Information	Assessment Information
Facility: Litex Promo Sp.z o.o.	Report No.: 2018-09-A00214
Address: Staroprzygodzka 117 Ostrów Wielkopolski, 63-400 Poland	Assessment Type: Comprehensive
Company ID: CMPY-073423	Audit Start Date: 28-Nov-2018
Primary Contact: Jacek Jackowiak	Audit End Date: 29-Nov-2018
Phone Number: +48 725-550-070	Report Issue Date: 12-Dec-2018
Email: jjackowiak@litex.pl	Monitoring Firm: Intertek
	Auditor(s): Dariusz Wszedybył



Number of Non-Compliance



- Start Time, Man Day 1: 09:00
- End Time, Man Day 1: 16:00
- Start Time, Man Day 2: 09:00
- End Time, Man Day 2: 16:00



- Business Integrity
- Human Rights
- Workplace Environment
- Management Systems
- Environmental Management
- Current Audit

0

*verified as corrected in re-audit

NEXT STEPS: Upon receipt of this SWA Assessment, the facility will develop and implement a **Corrective and Preventative Action (CAPA)** plan for any identified areas of non-compliance or concerns. The CAPA will include immediate corrective actions taken, a root cause analysis, steps to avoid recurrence, identified responsible parties, and target dates each step will be completed. CAPA will be verified during the next onsite assessment.

PLEASE NOTE: In some instances, this SWA Assessment, or any portion thereof, may be translated into a local language for reference purposes only. If so translated, the English version shall be considered the official version for any required actions. In the event of a conflict or inconsistency between a translated version and the English version, the English version will control. This Audit Report may be shared with McDonald's Corporation, its subsidiaries and affiliates, subsequent monitoring firms/auditors performing audits of the facility, and the supplier that owns or manages the facility and/or is ultimately responsible for the products or services being provided to the McDonald's System by the facility.

Report No: 2018-09-A00214

Page 1 of 3

Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu SWA McDonald's



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 Wszędybyt
Valid Until (3 years after Initial Audit Date):	
27 th November 2020	
Email of Nestlé buyer who requested the audit	
juergen.leitner@de.nestle.com	

Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu Nestlé Responsible Sourcing Audit Program.

Wyniki wszystkich audytów były pozytywne, a w systemie EcoVadis utrzymaliśmy 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.

W 2018 roku 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, 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, bezpieczeństwa i higieną pracy, korupcję oraz 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 2018 roku wybrane spółki z Grupy zostały poddane 5 wewnętrznym audytom etycznym, których filozofia została oparta o standard WCA 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 2018 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	3	4
	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	3	4



Liczba wewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Spółka	Liczba audytów
	Litex Promo Sp. z o.o.	1
	Litex Service Sp. z o.o.	1
	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	5

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

W wyniku przeprowadzonych audytów wewnętrznych ujawniono 22 niezgodności istotnych odpowiedzialności pracodawcy względem miejsca pracy, które zostały natychmiastowo usunięte oraz 46 obszarów do doskonalenia.

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY



416-1

Spółki Grupy Lubawa w ramach swojej aktywności gospodarczej biorą na siebie odpowiedzialność wynikającą z zagrożeniami wiążącymi się z produktami, które wprowadzają na rynek. W związku z tym, że nasze produkty trafiają do 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 normy jakości, a także stosujemy zasady, w tym procedury w celu identyfikacji, pomiaru, kontroli i utrzymania jakości produktu. Przestrzegane zasady to ciąg procesów od momentu projektowania, gdzie implementowany jest aspekt bezpieczeństwa po produkcję i sprzedaż, gdzie informujemy klienta o bezpiecznym użytkowaniu produktu.

Nieustannie dążymy do ulepszania tych standardów w celu usprawnienia procedur i zapewnienia ciągłej zgodności z aktualnymi dobrymi praktykami zarządzania jakością. Dlatego wszystkie nasze kategorie produktów podlegają ocenie pod kątem wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo.



System Zarządzania Jakością

Certyfikowane systemy zarządzania

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

LUBAWA S.A. będąca podmiotem dominującym w Grupie LUBAWA, posiada System Zarządzania Jakością (SZJ), wdrożony w oparciu o normę PN – EN ISO 9001:2015 – 10 (ISO 9001:2015) i publikację AQAP 2110:2016.

MIRANDA Sp. z o.o. – posiada certyfikaty na SZJ wg normy PN-EN ISO 9001:2015 – 10 (ISO 9001:2015) i publikacji AQAP 2110:2016 wydane przez CCJ WAT – ważne do 04.03.2022 r.

Obecnie spółka staramy się o europejskie oznaczenie ekologiczne Ecolabel w związku z powyższym podjęła działania wdrożenia systemy Zarządzania Środowiskiem ISO 14001:2015.

LITEX PROMO Sp. z o.o. – certyfikaty na SZJ wg normy PN-EN ISO 9001:2015 – 10 (ISO 9001:2015) i publikacji AQAP 2110:2016, wydane przez CCJ WAT – ważne do 20.01.2021 r.

Ponadto Spółka posiada:

- Certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015 – 9 (ISO 14001:2015), wydany przez CCJ WAT – ważny do 20.01.2021 r.
 - Certyfikaty na system Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy wg normy PN – N 18001:2004 i wg normy BS OHSAS PN – N 18001:2007, wydane przez CCJ WAT – ważne do 20.01.2021 r.
- LITEX PROMO Sp. z o.o. spełnia też dobre praktyki, zalecane przez normę PN – ISO 26000:2012.

EFFECT SYSTEM S.A. – po zakończeniu reorganizacji wdrożyła System Zarządzania Jakością i podjęła decyzję o niecertyfikowaniu system.

WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTROLI

W dwóch Spółkach, należących do Grupy Kapitałowej LUBAWA, tj. w **LUBAWA S.A.** i w **MIRANDA Sp. z o.o.** funkcjonuje Wewnętrzny System Kontroli (WSK), regulujący zasady obrotu zagranicznego wyrobami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym, zgodnie z „Ustawą z dnia 29.11.2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa” (z późniejszymi zmianami). Zarząd każdej z tych spółek opublikował swoją Politykę Kontroli Obrotu, w której jednoznacznie oświadczył o bezwzględny przestrzeganiu wszystkich przepisów i uregulowań polskich i zagranicznych, dotyczących kontroli obrotu międzynarodowego wyrobami o znaczeniu strategicznym. Ważność certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w LUBAWA S.A. do 04.06.2021 r. w MIRANDA Sp. z o.o. do 16.02.2020 r.

W 2018 roku zrealizowano łącznie 77 takich audytów wewnętrznych (Miranda Sp. z o.o. – 20 audytów, Lubawa S.A. – 15 audytów, Litex Promo – 42 audyty).

LUBAWA S.A.



Litex PROMO Sp. z o.o.



MIRANDA Sp. z o.o.



Certyfikaty bezpieczeństwa produktów

Szczególne grupy produktowe Spółek z Grupy 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 w 2018 r
Litex Promo Sp. z o.o. oraz Litex Service Sp. z o.o.

Klasyfikacja	Kraj % 2017	Kraj % 2018	Zagranica % 2017	Zagranica % 2018
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	9,09%	10,00%	0,00%	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%	40,00%	36,36%	40,00%

Miranda Sp. z o.o.

Klasyfikacja	Kraj % 2017	Kraj % 2018	Zagranica % 2017	Zagranica % 2018
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	95,24%	95,45%	95,24%	95,45%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	4,76%	4,55%	4,76%	4,55%

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

Klasyfikacja	Kraj % 2017	Kraj % 2018	Zagranica % 2017	Zagranica % 2018
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	20,00%	20,00%	0,00%	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%	7,00%	13,00%	13,00%

Lubawa S.A.

Klasyfikacja	Kraj % 2017	Kraj % 2018	Zagranica % 2017	Zagranica % 2018
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	23,40%	22,30%	18,00%	22,30%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	29,70%	37,50%	44,00%	37,50%

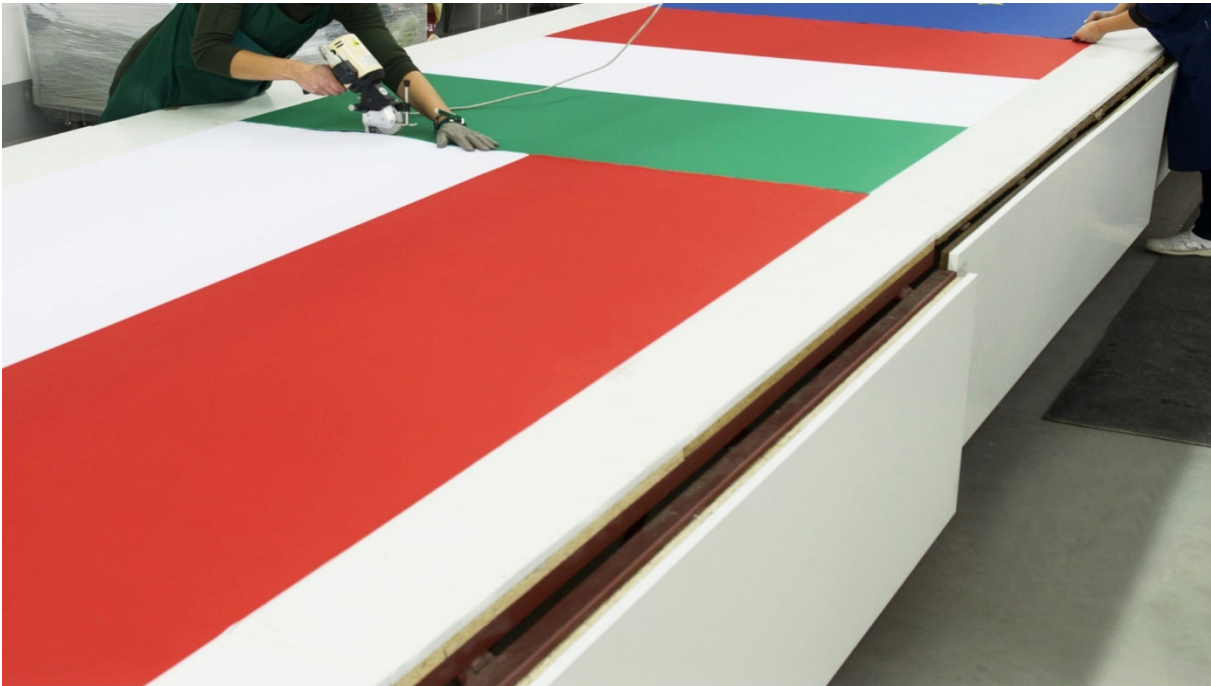


Dostarczamy na rynek bezpieczne i certyfikowane produkty:

Lubawa S.A.



Effect – System S.A.



Miranda Sp. z o.o.

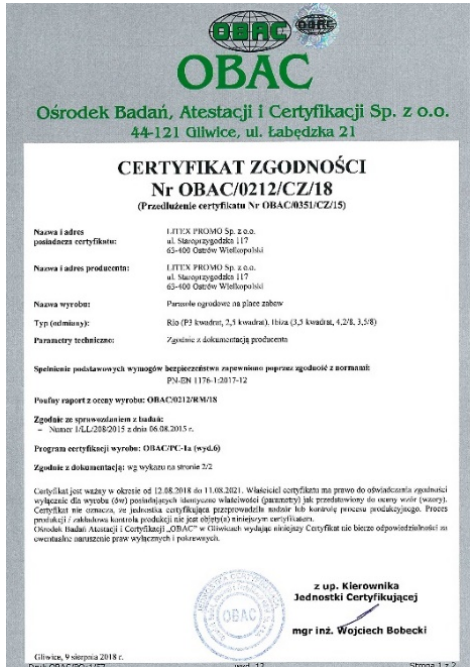


Litex Promo Sp. z o.o.



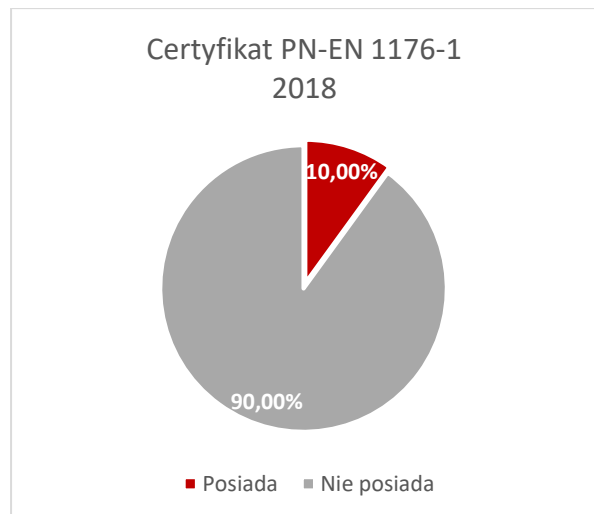
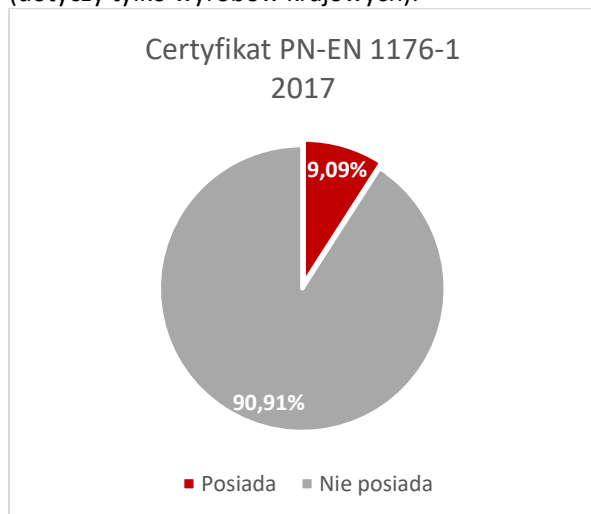
Wybrane produkty Spółki Litex Promo Sp. z o.o. w 2018 roku posiadają następujące certyfikaty:

- 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.

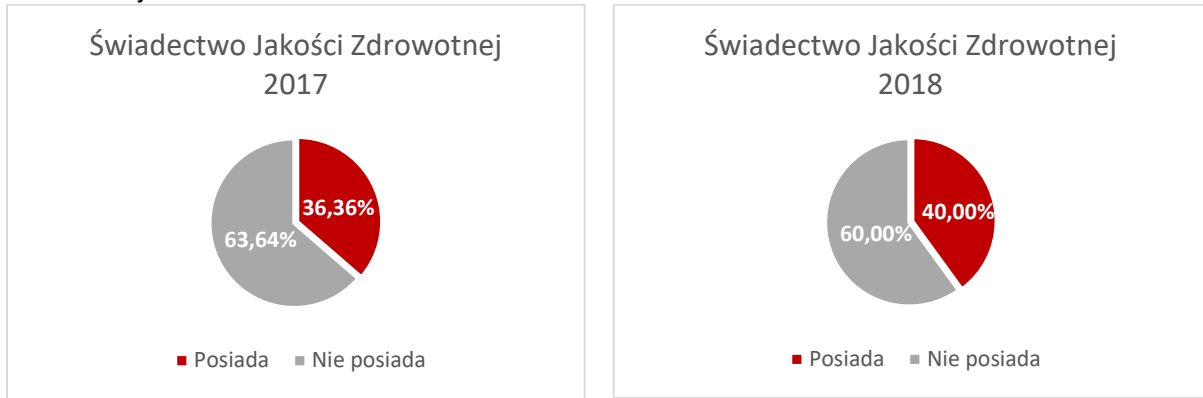


- Świadczenie Jakości Zdrowotnej (H – HŻ – 6071 – 0111/14/C) – certyfikat wydawany przez Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego zaświadczaający, że wyrób nie stanowi zagrożenia dla zdrowia człowieka.

Wykres 14. Odsetek produktów Spółki Litex Promo posiadających w 2018 roku Certyfikat PN-EN 1176 – 1 (dotyczy tylko wyrobów krajowych):



Wykres 15. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających w 2018 roku Świadectwo Jakości Zdrowotnej:

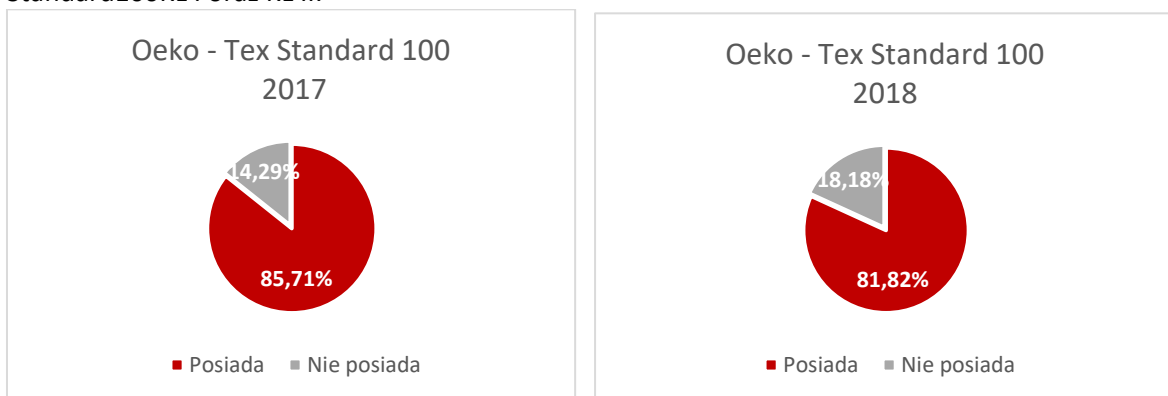


Produkty Spółki Miranda Sp. z o.o. posiadają następujący certyfikat:

- 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, chloro fenoli, formaldehydu, barwników alergizujących, zabronionych barwników azowych i ekstrahowanych metali ciężkich.



Wykres 16. Odsetek produktów spółki Miranda posiadających w 2018 roku certyfikat OEKO – Tex Standard100KL I oraz KL II:



W 2018 roku dalej prowadzimy i rozwijamy nasze działania w zakresie bezpieczeństwa produktów w ramach wdrożonej strategii marketingowej, która w szczególności uwzględnia kwestię bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju. Utrzymujemy postawione cele strategiczne, które determinują uzyskanie przewagi konkurencyjnej przez odpowiedź 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.

W 2018 r wdrożono do realizacji opracowany rok wcześniej plan uwzględniający elementy zrównoważonego rozwoju w produktach Grupy Lubawa. W pierwszej kolejności rozpoczęto proces dodatkowej weryfikacji i certyfikacji w zakresie wyrobom przyjaznym dla środowiska, spełniającym wysokie standardy jakościowe i zdrowotne. 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. Niniejsze jest aspektem zarządzania niezawodnością, którego elementami składowymi są zarządzanie obsługiwalnością i nieuszkodzalnością w ramach systemów zarządzania jakością.

Pod koniec roku 2018 w spółce Miranda Sp. z o.o. podjęto ważną decyzję odnośnie przyszłości certyfikacji w zakresie środowiska; bazując na opiniach naszych interesariuszy (klientów) podjęto starania o uzyskanie europejskiego ekologicznego oznaczenia EU ECOLABEL dla dwóch tkanin obiciowych, które będą oferowane na rynki skandynawskie.



EU Ecolabel – to europejskie wyróżnienie, które jest przyznawane wyrobom przyjaznym dla środowiska, spełniającym wysokie standardy jakościowe i zdrowotne. Wyroby muszą być zgodne z wymaganiami ekologicznymi ustanowionymi przez interesariuszy i ocenione przez niezależnych ekspertów.

Podstawę do przyznawania oznakowania stanowią kryteria ekologiczne, publikowane jako decyzje Komisji Wspólnot Europejskich, w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 66/2010 z dnia 25 listopada 2009 r. w sprawie oznakowania ekologicznego dla poszczególnych grup wyrobów.

ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ



102-16

W 2018 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.

Jesteśmy silni w naszym postanowieniu, które nie zmieniamy i będziemy komunikować co roku, że 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.

LINIA ZAUFANIA



Grupa Lubawa kontynuuje podjęte działania związane z obowiązkiem ochrony praw człowieka w dwóch płaszczyznach tj. stosowania skutecznych środków zaradczych oraz środków naprawczych.

W płaszczyźnie środków zaradczych po wprowadzeniu w 2017 roku aspektu proceduralnego, w 2018 roku wprowadzono aspekty merytoryczne, składające się z budowania świadomości wśród pracowników przez ciągłe szkolenia z zakresu dobrych praktyk.

Na płaszczyźnie środków naprawczych w dalszym ciągu doskonalono proces rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla pracowników, którzy mogą ucieść z powodu naruszeń praw człowieka, szczególnie w aspekcie bezstronności.

Dzięki stworzonym kanałom komunikacyjnych pracownicy mogą zgłaszać niepokojące kwestie, jeśli uważają, że są świadkiem lub przedmiotem negatywnego wpływu. W 2018 roku dzięki tym mechanizmom wszystkie skargi zostały rozpatrzone a problem zidentyfikowane. Spowodowało to, że problemy zostały na wczesnym etapie skorygowane, dzięki czemu uniknięto nawarstwiania się szkód i eskalację negatywnych zachowań.

Przypadki skarg dotyczących dyskryminacji zostały skierowane do powołanych w spółkach od 2017 roku stałych lub okresowo powoływanych Komisji Etyki w celu transparentnej identyfikacji zgłoszonych naruszeń.

W 2018 roku Komisja Etyki podjęła dwa działania opiniowania zgłoszenia przypadku dyskryminacji. Efektem prac było wypracowanie propozycji zmian, które zostały przedstawione najwyższemu kierownictwu.

Mechanizm rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym nie zastępuje negocjacji zbiorowych i nie jest konkurencją dla podważania roli związków zawodowych, z którymi Zarządy Spółek, gdzie one działają, prowadzą ścisłą współpracę.

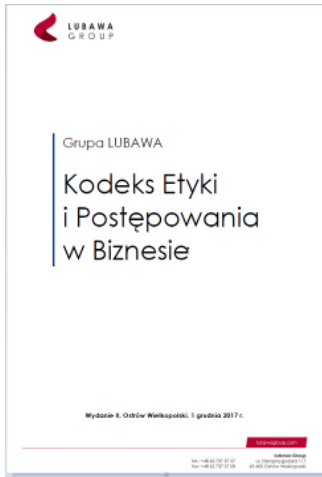
Fundamentem zbierającym zasady i wartości przyświecające naszej Organizacji są polityki i procedury pozwalające na rozwijanie etycznej kultury korporacyjnej.

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 2018 roku obowiązywała w spółkach Lubawa S.A, Miranda Sp. z o.o., Litex Promo Sp. z o.o. jako element systemu zarządzania jakością.



Głównym dokumentem regulującym kwestie etyczne w Grupie Kapitałowej Lubawa jest Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie.



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 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.

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. W 2018 roku opracowano program i rozpoczęto wdrożenie efektywnych mechanizmów „Dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu” dzięki, którym Grupa nie tylko deklaruje odrzucenie korupcji w Polityce antykorupcyjnej, ale stosuje i wdraża konkretne działania.

Program dobrych praktyk przeciwdziałania korupcji i łapownictwu obejmuje procesy:

- a) Procesy zarządzania:
 - Planowanie i zarządzanie zasobami ludzkimi,
 - Planowanie i nadzorowanie infrastruktury.
- b) Procesy główne:
 - Sprzedaż,
 - Zakupy,
 - Projektowanie i rozwój wyrobów,
 - Produkcja,
 - Transport,
 - Magazynowanie.
- c) Procesy wspomagające:
 - Środowisko pracy,
 - Ochrona, zabezpieczenie mienia i osób.



Dokumentacja

Aspekty dotyczące przeciwdziałania korupcji i łapownictwu zostały opisane w dokumentacji systemowej wdrożonej w 2017 roku:

- a) Polityka antykorupcyjna,
- b) Kodeks etyki i postępowania w biznesie,
- c) Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom.

Wdrażane w 2018 roku działania antykorupcyjne

Polityka zakupowa

W celu ograniczenia ryzyka korupcji i łapownictwa w procesach zakupowych wprowadzono kilkustopniowy system aprobat wydatków zakupowych. Przykładami są procesy zakupów standardowych, awaryjnych, pod przetarg, pod prototyp. Aprobaty są składane w systemie „IMPULS”. Polityka zakupowa została wdrożona zarządzeniami Zarządów Spółek Grupy Lubawa.

Komunikacja

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.

Szkolenia

Regularnie przeprowadza się szkolenia dla pracowników/zleceniobiorców z zakresu przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w spółkach. Szkolenia są przeprowadzane w formie stacjonarnej oraz w ramach platformy e – learningowej.

Planowane wdrożenie w 2019 działań antykorupcyjnych:

Ryzyko

Analiza identyfikacji ryzyk korupcyjnych łącznie z opracowaniem sposobu reakcji na ich wystąpienie.

Audyty

W celu zebrania obiektywnej dowodów realizacji przyjętej polityki oraz wewnętrznych regulacji przeprowadzane zostaną okresowe audyty w ramach ustalonych rocznych audytów z CSR TEAM, których wyniki zostaną przedstawione Zarządowi spółki I Radzie Nadzorczej.

Aspekt prawny

Wprowadzenie zakresu odpowiedzialności za nieprzestrzeganie kodeksu antykorupcyjnego przez pracowników oraz mechanizmu przeciwdziałania powstawaniu konfliktu interesów. Grupa będzie stosowała odpowiednie klauzule antykorupcyjne we wszystkich umowach z pracownikami, współpracownikami, kontrahentami.



Funkcja zarządzania zgodnością w Grupie

Zadania nadzoru nad procedurą antykorupcyjną realizuje Dyrektor ds. CSR, bezpośrednio podległy w tym działaniu pod Zarządy Spółek.

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.

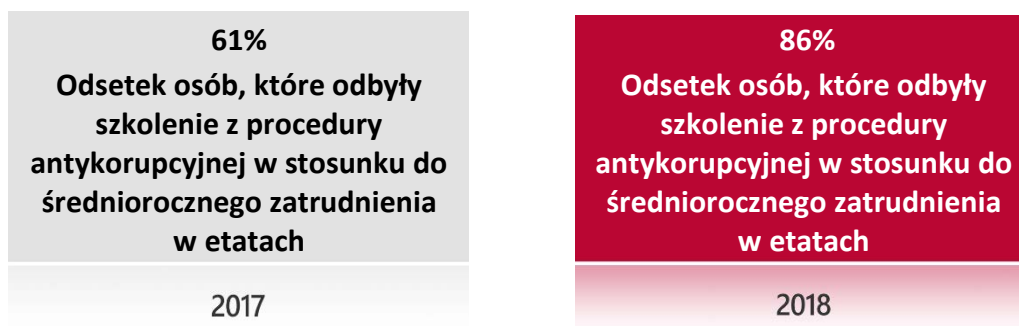
Wskaźnik własny

W 2018 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 2018 roku 86 % pracowników GK Lubawa w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach wzięło udział w takim szkoleniu.




205-2

Wprowadzenie polityki i procedury antykorupcyjnej podjęliśmy w 2017 roku; w tym odpowiednie działania informacyjne mające za zadanie przekazanie wiedzy na temat wprowadzanych zasad jak najszerszemu gronu zainteresowanych odbiorców. To działanie było kontynuowane w 2018 roku.

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

Spółka	Pracownicy poinformowani		Średnioroczne zatrudnienie w etatach		Procent pracowników poinformowanych*	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Lubawa S.A.	143	182	244	238	59%	76%
Litex Promo Sp. z o.o.	29	27	29	27	100%	100%
Litex Service Sp. z o.o.	174	213	264	248	66%	86%
Miranda Sp. z o.o.	564	530	564	549	100%	97%
Effect-System S.A.	10	9	10	9	100%	100%
Effect-System Sp. z o.o.	23	19	23	19	100%	100%
Lubawa Armenia	5	1	23	41	22%	2%
MS Energy Sp. z o.o.	22	20	22	20	100%	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	10	0	10	9	100%	0%
Miranda S.A. w likwidacji	0	0	0	0	Brak	Brak
RAZEM	980	1001	1189	1160	82%	86%

Spółka	Członkowie organów nadzoru poinformowani		Członkowie organów nadzoru ogółem		Procent członków organów nadzoru poinformowanych	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Zarząd Lubawa S.A.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Litex Promo Sp. z o.o.	2	2	2	2	100%	100%
Zarząd Litex Service Sp. z o.o.	3	3	3	3	100%	100%
Zarząd Miranda Sp. z o.o.	4	4	4	4	100%	100%
Zarząd Effect- System S.A.	2	2	2	2	100%	100%
Zarząd Effect- System Sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Dyrekcja Lubawa Armenia	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd MS Energy Sp. z o.o.	2	2	2	2	100%	100%
Zarząd Miranda 2 Sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Miranda S.A. w likwidacji	1	1	1	1	100%	100%
Rada Nadzorcza Grupy	5	5	5	5	100%	100%
Razem	23	23	23	23	100%	100%

Spółka	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2017	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2018
Lubawa S.A.	11,51%	93,19%
Litex Promo Sp. z o.o.	18,18%	96,71%
Miranda Sp. z o.o.	15,09%	88,84%
Effect-System Sp. z o.o.	18,67%	96,30%
Effect-System S.A.	11,90%	81,82%
Litex Service Sp. z o.o.	3,45%	100%
Lubawa Armenia	nie dotyczy*	nie dotyczy*
MS Energy Sp. z o.o.	100%	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	nie dotyczy*	nie dotyczy*
Miranda S.A w Likwidacji	nie dotyczy*	nie dotyczy*

*Brak dostawców:

- *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

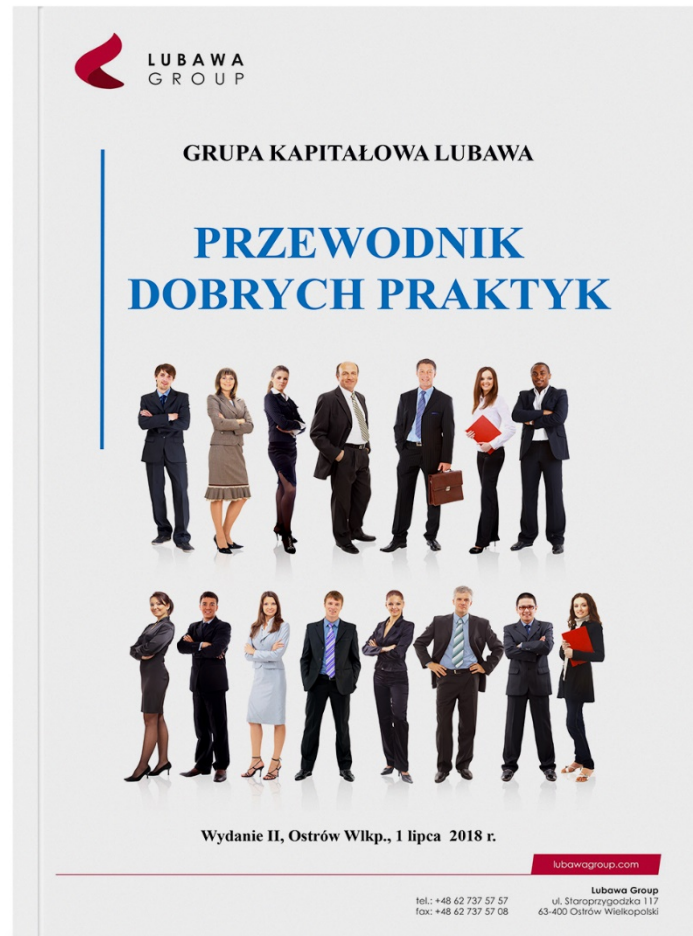
Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi Grupa Lubawa zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Zobowiązanie to zostało uregulowane w Procedurze Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, którą wprowadziliśmy w 2017 roku w spółkach Grupy Lubawa.

Celem procedury było określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji 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 2018 roku z formuły deklaratywnej określonej w polityce wdrożyliśmy działania zapobiegawcze w ramach programu „**Szanujmy Sieć**”.

Program ma na celu podwyższenie świadomości pracowników w aspekcie poszanowania praw człowieka. Jego głównym celem jest wprowadzać w tym obszarze ład organizacyjny; poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do eliminowania zachowań patologicznych takich jak mobbing czy dyskryminacja. Chcemy wyeliminować tolerowanie nawet drobnych patologii, które później otwierały by drogę do poważniejszych naruszeń.

Zasady programu:

- W celu propagowania zachowań etycznych angażujemy naszych pracowników (wewnętrzny interesariusz) do informowania o przykładach sytuacji, które budzą wątpliwości, są one materiałem do opracowywania „Przewodnika dobrych praktyk”,
- Przewodnik dobrych praktyk jest materiałem obowiązującym na wszystkich poziomach zarządzania Spółek oraz do stosowania przez wszystkich pracowników,
- Informację zbieramy wszystkimi dostępnymi kanałami komunikacji,
- CSR Team wszystkie pozyskane informacje analizuje i dostosowuje przekaz do interesariuszy,
- Pracownicy zapoznają się z “Przewodnikiem dobrych praktyk” podczas szkoleń e-learningowych i rozdanych przewodników w formie papierowej,
- Każdy kierownik komórki organizacyjnej jest zobowiązany do ciągłego informowania pracowników nt. dobrych praktyk oraz postaw etycznych,
- Dla monitorowania realizacji powyższego programu liczony jest wskaźnik dotyczący odsetek pracowników objętych szkoleniem oraz wskaźnik liczby ujawnionych przypadków dyskryminacji.



Zasada niedyskryminacji, równości i różnorodności

Przestrzegamy zasady polityki równych szans, która ma na celu skuteczną eliminację wszelkich form oraz przejawów dyskryminacji w miejscu pracy, obejmującą takie aspekty jak: różnorodność rasowa, wyznaniowa, seksualna, narodowa, etniczna czy płciowa, niepełnosprawność, stan zdrowia, stan cywilny.

- Mówimy stanowczo **NIE** poniższym przykładom zachowań:
 - Braku zgody na udzielenie urlopu ojcowskiego,
 - Zwolnienie pracownika wyłączenie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego.
- **Nie** dopuszczamy się dyskryminacji ze względu na wiek np.:
 - Ogłoszenia prasowe typu: „zatrudnimy młodą osobę do pracy w sekretariacie”,
 - Zwroty „Stary równa się zacofany”.
- **Nie** dopuszczamy się dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne:
 - Niedopuszczalne są zwroty takie jak: „ale z Ciebie Żyd” – o kimś, kto jest oszczędny lub lubi się targować,
 - Hasła typu: „Polska tylko dla Polaków”.

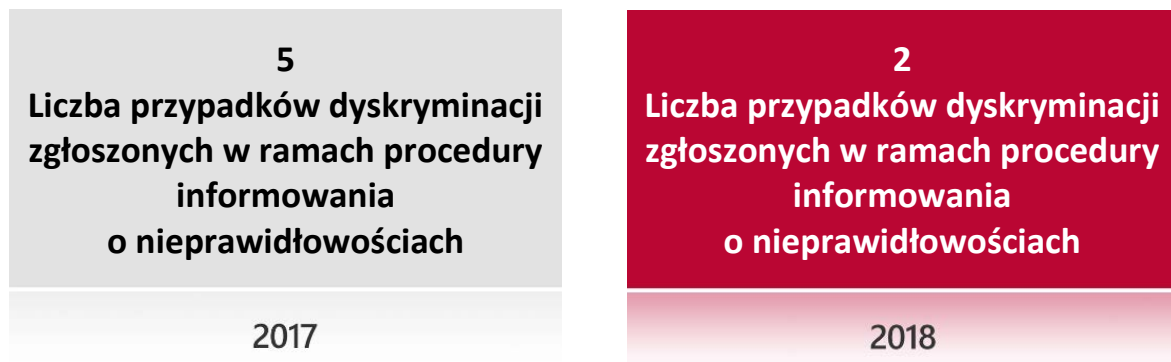


W 2018 roku cały czas funkcjonowały powołane w 2017 roku czasowe lub stałe Komisje ds. Etyki w Spółkach Grupy, których zadaniem jest przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy, rozwiązywanie konfliktów i rekomendowanie działań naprawczych. W Spółce wiodącej Lubawa S.A. zadania Komisji realizuje Komisja Związków Zawodowych. Wszyscy Pracownicy zatrudnieni w Grupie Lubawa zostali zapoznani z treścią procedury oraz zobligowani do jej bezwzględnie przestrzegania. Każdy pracownik będący ofiarą dyskryminacji lub mobbingu oraz pracownik będący świadkiem takiego zachowania jest zobowiązany złożyć zawiadomienie o zaistniałej sytuacji.

W Spółkach Grupy Lubawa funkcjonuje Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości. Procedura ta przewiduje kilka dróg jakimi pracownicy mogą zareportować 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.



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.

Polityka Grupy Lubawa określa cele i zasady działań i zachowań związanych z prawami człowieka. Polityka poprzez wdrażanie odpowiednich praktyk będzie utrzymywała się z biegiem czasu wraz ze wzrostem zrozumienia dla praw człowieka w Spółkach i zdobywaniem doświadczeń związanych z kultywowaniem praw człowieka.



Wyznaczono cele:

- Unikanie powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez działalność Spółki, jej produkty lub usługi,
- Wdrożenie należytej dbałości o praw człowieka jako integralnej części prowadzonej działalności biznesowej Spółki na wszystkich jej szczeblach i stanowiskach,
- Przeciwdziałanie negatywnym skutkom bezpośredniego lub pośredniego wpływu Spółki na realizację praw człowieka.

Cele te mają być osiągnięte poprzez:

- Przestrzeganie wszelkich obowiązujących wymagań prawnych oraz wytycznych międzynarodowych norm i standardów w zakresie ochrony praw człowieka,
- Dążenie do zidentyfikowania i oceny możliwego negatywnego wpływu Spółki na prawa człowieka poprzez zastosowanie procesu należytej staranności,
- Uwzględnianie na etapie podejmowania decyzji biznesowych negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka,
- Prowadzenie okresowej kontroli poszanowania fundamentalnych praw człowieka w Spółce,
- Podejmowanie działań zapobiegawczych ograniczających ryzyko wystąpienia naruszeń praw człowieka w ramach działalności Spółki,
- Wdrożenie procedur i rozwiązań umożliwiających działania naprawcze w przypadku zaistnienia lub przyczyniania się Spółki do wywierania negatywnego wpływu na prawa człowieka,
- Podnoszenia świadomości praw człowieka wśród pracowników, klientów, partnerów biznesowych i społeczności lokalnej,
- Współpracę z dostawcami i podwykonawcami respektującymi fundamentalne prawa człowieka,
- Podejmowanie działań komunikacyjnych w zakresie realizowanych celów wspierających ochronę praw człowieka.

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.



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 w obszarze praktyk bezpieczeństwa pracy, niedozwolonej dyskryminacji w miejscu pracy, nieprzestrzegania warunków zatrudnienia czy wolności do zrzeszania.

To działanie traktujemy jako element konieczny dla budowania długotrwałego i stabilnego biznesu naszej Grupy. Metodologia przeglądu 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 w 2018 roku.

Tabela 2. Przeglądy – poszanowanie praw człowieka

Spółka	Liczba zakładów 2017**	Liczba zakładów 2018**	Kraj	Czy został poddany ocenie w 2017?	Czy został poddany ocenie w 2018?
Litex Promo Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Litex Service Sp. z o.o.	1	1	Polska	Nie	Nie
Miranda Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Lubawa S.A.	2	2	Polska	Tak	Tak
Effect-System Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Effect-System S.A.	0	0	Polska	Tak	Tak
Lubawa Armenia	1	1	Armenia	Tak*	Tak*
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	Polska	Nie	Nie
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	Polska	Nie	Nie
Miranda S.A. w likwidacji	0	0	Polska	Nie	Nie
Razem	6	6			
Na ogólną liczbę zakładów:	11	11			
Odsetek zakładów poddanych przeglądowi	54,55%	54,55%			

*Przegląd 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 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.

W 2018 roku Spółki Grupy Lubawa zwiększały świadomość pracowników jak ważną kwestią jest zgłaszanie nieprawidłowości dla dobra wszystkich pracowników oraz całej Grupy Lubawa. Spółki cały czas komunikują bezpieczeństwo osoby zgłaszającej przez zachowanie zasady poufności.



102-17

Wszyscy Pracownicy Spółek Grupy LUBAWA mają prawo, obowiązek i stworzone warunki do ujawniania w dobrej wierze zasadnych podejrzeń o zaistnieniu zdarzeń charakteryzujących się nieprawidłowością lub nadużyciem oraz praktyk budzących wątpliwość.

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 podejrzania 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.

Procedura określa w sposób dokładny zasadę poufności i ochronę zgłaszającego:

- Proces zgłaszania podejrzeń o nieprawidłowości oraz proces wyjaśniający przeprowadzany jest z zachowaniem anonimowości osoby zgłaszającej,
- Zgłoszenie podejrzeń o nieprawidłowości nie powinno wpłynąć w żaden sposób na pozycję Pracownika w Spółce,
- Informacje o podejrzeniu zaistnienia nieprawidłowości nie mogą być przekazywane osobom trzecim zarówno w Spółkach jak i poza nimi bez zgody Zarządów Spółek Grupy Lubawa.

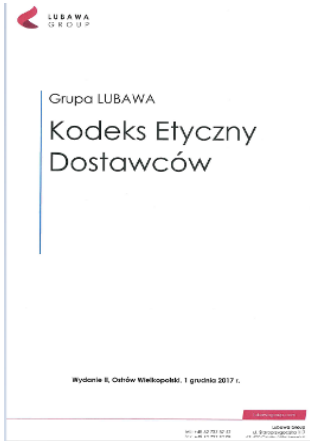
Schemat 1. Schemat ogólny procesu zgłaszania i rozpatrywania podejrzenia nieprawidłowości.



Etyka w łańcuchu dostaw

Zgodnie z przyjętymi wartościami i zasadami dążymy do wywierania pozytywnego wpływu na środowisko naturalne, warunki pracy oraz społeczność lokalną, wypełniając jednocześnie nasze zobowiązania biznesowe na jak najwyższym poziomie. Podstawę naszych relacji z partnerami biznesowymi stanowią zasady odpowiedzialnego biznesu, dlatego też staramy się wybierać dostawców, którzy utrzymują równie wysokie standardy etyczne.

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 w 2018 roku informujemy ich o powyższym poprzez:

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



W 2018 odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców wyniósł:

Spółka	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2017 roku	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2018 roku
Lubawa S.A.	11,51%	93,19%
Litex Promo, Litex Service Sp. z o.o.	15,53%	96,84%
Miranda Sp. z o.o.	15,09%	88,84%
Effect-System Sp. z o.o., Effect-System S.A.	16,24%	92,12%
Lubawa Armenia	0,00%	100%
Razem	14,14%	92,68%



Szanujemy zasadę uczciwej konkurencji

W dalszym ciągu wdrażamy „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 premiuje 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,
- Spełniamy zasadę staranności zawodowej, czyli wykorzystywanie wiedzy i doświadczenia w sposób odpowiadający istniejącym relacjom między przedsiębiorcą a konsumentem.

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.

W 2018 roku przeprowadzono przegląd kluczowych grup interesariuszy oraz skutki oddziaływania spółek z Grupy Lubawa na interesariuszy oraz odwrotnie wpływ interesariuszu na działalność Spółek Lubawa. W wyniku przeglądu ujawniono, że sytuacja nie uległa zmianie w stosunku do roku poprzedniego.


102-40
Lista grup interesariuszy

Schemat 2. Lista kluczowych grup interesariuszy w roku 2018 nie uległa zmianie w stosunku do roku 2017.



102-21

Zaangażowanie interesariuszy jest kluczowe dla sukcesu Spółek Grupy 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.

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, a także 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 2018 roku proces angażowania interesariuszy jakim są pracownicy na podstawie celów strategicznego zaangażowania. W związku z reorganizacją zarządzania produkcją i sprzedażą w Grupie przez dialog z pracownikami osiągnięto cel dokładniejszego oszacowania ryzyk wprowadzanych zmian. W tym celu powstały mieszane Grupy robocze składające się z najwyższego i średniego szczebla kierownictwa Spółki oraz pracowników bezpośrednio związanych z przypisanym do oceny procesem. Drugim przykładem korzyści była większa wiarygodności potrzeby zmian wśród pracowników jak również lepsza rekrutacja i zatrzymanie pracowników w spółkach

Inną dobrą praktyką ze względu na rozproszoną strukturę naszej Grupy jest stworzenie w Spółce Miranda „Forum Pracownika” w postaci miesięcznika „MIRANDA News” – narzędzie pozwalające informować pracowników o realizowanych projektach, planowaniu operacyjnym i zmianach kadrowych. Dzięki czemu pracownik może odnieść się do zaistniałej sytuacji i współuczestniczyć w podejmowaniu ważnych decyzji związanych z zarządzaniem firmą



Od kilku lat funkcjonuje w spółkach Grupy inicjatywa „Mam pomysł”, gdzie pracownicy mogą zgłaszać propozycje jak zwiększyć efektywność pracy; swój pomysł na usprawnienie procesu lub inny projekt. Na każdym dziale Spółek Kierownicy i Pracownicy siadają przy jednym stole na zasadach otwartego dialogu opartego o szczerść i równość udowadniając, że każdy dobry pomysł ma szansę na wdrożenie.

Następnym procesem naszej działalności w kontekście angażowania interesariuszy to dialog z szeroko rozumianymi naszymi klientami. Szczególny nacisk kładziemy na rzecz dobrych praktyk w zrównoważonym łańcuchu dostaw. Wprowadzamy i realizujemy zasady audytów etycznych szczególnie w Agencjach Pracy, aby nie tylko komunikować, że odcinamy się od złych praktyk, ale także mieć pełną świadomość i kontrolę respektowania naszych zasad biznesowych opisanych w Kodeksie Etycznym. Audyty te są wykonywane zawsze przy współudziale pracowników zatrudnianych przez Agencje Pracy i w głównej mierze opierają się na przeprowadzanych z Nimi wywiadach.

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

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,
- 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.

102-44

102-47

Zespół CSR Team prowadzi ciągły proces identyfikacji istotnych dla interesariuszy aspektów przez mapowanie ich potrzeb i oczekiwań, które stanowią dla Grupy Lubawa podstawę do realizacji polityki zaangażowania interesariuszy w celu wykorzystania ich kapitału do rozwoju potencjału biznesowego i społecznego.

W ramach analizy przeprowadzonej w 2018 roku ujawniono nowe potrzeby akcjonariuszy wynikające ze zmiany prawa w obszarze Compliance i związanych z tym ustaw AML, dyrektywy RODO, czy standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Również uległ zmianie, w ramach raportu GRI, obowiązek raportowania informacji niefinansowej w aspekcie zużycia wody, gospodarki ściekami i zużycia energii.

W ramach zarządzania kontekstem organizacji Grupy Lubawa w spółkach, w których jest wdrożony SZJ ISO 9001 są określone zasady i metodyki specyfikowania czynników wewnętrznych i zewnętrznych z określeniem obszarów i potencjalnego wpływu na działanie procesu systemu zarządzania.

Powołane Zespoły Koordynacyjne prowadzą bieżący nadzór nad określonym kontekstem organizacji. Wszyscy pracownicy są zobowiązani przekazywać informacje na temat zmian lub pojawiania się nowych czynników wewnątrz i w otoczeniu organizacji.

Na podstawie prowadzonego monitoringu i nadzoru kontekstu organizacji oraz zgłaszanych uwag i informacji przekazywanych przez pracowników, jak również informacji na temat czynników pozyskiwanych z innych źródeł (media, sympozja, konferencje, literatura, itp.) Przewodniczący Zespołu przedstawia odpowiednie informacje w zakresie nadzorowania kontekstu organizacji na okresowym przeglądzie systemu zarządzania Zarządowi spółki.

Wyłonione w 2017 r przez Grupę Lubawa aspekty i obszary pozostały bez zmian. Obejmowały one 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 Grupy Lubawa, relacje z bezpośrednimi dostawcami oraz miejsca prowadzenia działalności gospodarczej.

Dla każdego z aspektów zdefiniowaliśmy również odpowiadające im wskaźniki, które w aspekcie korupcji, gospodarki wodą i ściekami oraz zużycia energii zostały nowelizowane. 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 rozdyskrebowana
			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
			Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację
	Zapobieganie korupcji	Klienci, dostawcy, pracownicy, władze lokalne, Zarząd, Rada Nadzorcza, Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych zgodnie w ramach procedury antykorupcyjnej
			Odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej
			Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych
			Dobre praktyki antykorupcyjne, powołanie (ryzyka, audyty, funkcja zarządcza)

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
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 Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Efektywność energetyczna w stosunku do wartości netto przychodu (współczynnik intensywności zużycia energii) Wskaźniki GRI
	Zużycie wody	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Objętość wody ponownie wykorzystanej w procesie produkcyjnym Wskaźniki GRI
			Pobór wody wg źródła Wskaźnik GRI
	Ścieki i odpady	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna, Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji Wskaźniki GRI
	Zgodność z regulacjami (aspekty środowiskowe)	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna	Odsetek zakupionych surowców spełniających wymogi REACH Istotne kary i sankcje pozafinansowe
Spoleczny	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
	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	

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
			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) Zgodność z dyrektywą RODO, ustawą AML	Zarząd, Rada Nadzorcza, Instytucje nadzoru	Badania środowiska pracy Raport Compliance

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 2018 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 Działanie Grupy zgodność z obowiązującym prawem Ciągłość biznesu Zweryfikowanie skuteczności działalności Zarządu 	<ul style="list-style-type: none"> Przeгляд zarządzania Odprawy rozliczeniowo zadaniowe Sprawozdania finansowe Zarządów Sprawozdanie Complinace Realizacja projektów strategicznych 	<ul style="list-style-type: none"> Planowanie strategiczne i dalekosiężne Ustalenie celów biznesowych Kontrola i weryfikacja celów (biznesowych) KPI Kwartalne sprawozdania finansowe Bieżące raportowanie wg harmonogramy z realizacji projektów strategicznych Bieżące raportowanie wg harmonogramy audytów compliance
Akcjonariusze	<ul style="list-style-type: none"> Realizacja zasad etycznych właściciela Zrównoważony rozwój Grupy Osiągnięcie zysku Stabilizacja rozwoju i zwiększanie udziały w rynku 	<ul style="list-style-type: none"> Sprawozdanie finansowe za rok obrachunkowy Rachunek zysków i strat Informacje niefinansowa za rok 	<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

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
Klienci	<ul style="list-style-type: none"> • Dostępność wyrobu na poziomie zgodnym z umową • Wywiązanie się z umów • Rękojmia za wyrób po okresie gwarancji • Reagowanie na reklamacje • Świadomość, że produkcja nie narusza praw pracowniczych • Przestrzeganie standardów etycznych 	<ul style="list-style-type: none"> • Aspekt bezpieczeństwa produktu wg obowiązujących norm i wymogów prawnych • Aspekt środowiskowy produktu wg obowiązujących wymogów prawnych • Nieuszkodzalność produktu • Obsługiwalność produktu • Standard EcoVadis • Standard SMETA • Standard IWAY • Standard TCCC • Standard SWA 	<ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie do procesu projektowania aspektu bezpieczeństwa i ochrony środowiska • Wprowadzenie do procesu projektowania bazy wiedzy: <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 • Przejęcie 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 • Godna i motywująca płaca 	<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 • Stała współpraca na zasadach obopólnej korzyści biznesowej 	<ul style="list-style-type: none"> • Podpisanie umowy • Zabezpieczenie finansowe kontraktu • Kary umowne • Terminowa realizacja umowy 	<ul style="list-style-type: none"> • Podpisanie umowy współpracy z Kancelarią Prawną • Powołanie Centralnego Biura Zakupów (CBZ) • Oddelegowanie do realizacji umów handlowych dyrektora CBZ
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Osiągnięcie korzyści finansowych na artykułach sponsorowanych i reklamach 	<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 nefaworyzowania mediów lokalnych

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
	<ul style="list-style-type: none"> • Uzyskanie sensacyjnej informacji 		
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
Spółceństwo/ 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 • Przewidywalna wielkość zatrudnienia • Utrzymanie proponowanych stawek zatrudnienia 	<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 • Stała współpraca 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.

Utożsamiamy się z ideą, że zapewnienie pracownikom psychicznego komfortu jest dla nas sprawą najwyższej wagi. Poprawiamy dobrostan w miejscu pracy, który nie tylko służy pracownikom, ale pomaga również w realizacji zadań Grupy na wiele sposobów, między innymi poprzez wzrost produktywności i zadowolenia z pracy, ponadto powoduje zmniejszenie absencji i zjawiska przychodzenia do pracy chorym z wyczerpania.

Najważniejszym wyzwaniem dla Grupy Lubawa w obszarze miejsca pracy jest zarządzanie ryzykiem 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 2018 roku był obchody jubileuszu 25 – lecia Spółki Litex Promo.



Szanowni Państwo,

Rok 2018 był dla nas rokiem szczególnym. Z dumą pragnę poinformować, że firma Litex obchodziła jubileusz 25 – lecia działalności. Ćwierć wieku z reklamą – to wsparcie komunikacji marketingowej tysięcy firm na całym świecie już od 1993 roku.

Doświadczenie, które zdobyliśmy przez te wszystkie lata zapewniło nam pozycję nie tylko jednego z największych producentów nośników reklamowych w Europie, ale także jednego z największych specjalistów w dziedzinie ochrony przeciwsłonecznej. Nasza reputacja w branży stanowi najlepsze zapewnienie jakości usług i produktów, a dzięki doświadczeniu ufają nam zarówno małe i średnie przedsiębiorstwa, jak i światowe korporacje współpracujące z nami od wielu lat. Wiemy jak istotne jest zadowolenie klienta, dlatego wykorzystujemy nasze umiejętności i rozwiązania technologiczne do ciągłej poprawy jakości świadczonych przez nas usług.

Wzrost konkurencji między przedsiębiorstwami sprawia, że w naszej organizacji łączymy wymiary ekonomiczne i społeczne. Nie koncentrujemy się tylko na wynikach finansowych, choć te dla przedsiębiorstw konkurujących na wolnym rynku zawsze będą istotne. Uwzględniamy i stale doskonalimy idee społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

Budowanie przewagi konkurencyjnej w perspektywie długoterminowej oraz działania, które wykonujemy w trakcie całego roku w trosce o środowisko naturalne, społeczność lokalną i naszych interesariuszy stanowią połączenie biznesu i sfery społecznej. Te współgrające ze sobą aspekty pozytywnie wpływają na całość naszej działalności. Ponadto jako podmiot ściśle współpracujący z czołowymi, międzynarodowymi koncernami podlegamy regularnym audytom w łańcuchu dostaw. Z radością informuję, że po raz kolejny spełniliśmy wszelkie, niejednokrotnie bardzo restrykcyjne warunki współpracy stawiane przez naszych największych klientów. Poważne podejście do wszelkich aspektów CSR jest dostrzegane przez międzynarodowe platformy wspierające w ocenie dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych. Po raz pierwszy otrzymaliśmy złoty medal w ocenie EcoVadis, który jest najwyższym, możliwym odznaczeniem.

Wszystkie wyżej wymienione osiągnięcia oraz sukcesy to w szczególności efekt ciężkiej pracy zespołu ludzi. Pragnę wyrazić podziw i uznanie dla wszystkich pracowników za zaangażowanie, wiedzę i konsekwentne realizowanie wyznaczonych celów. Bez nich nie byłoby możliwe świętowanie 25 – lecia działalności firmy Litex. Sukces tworzą ludzie – to hasło, które przyświeca mi w zarządzaniu przedsiębiorstwem i motywuje do dalszych działań.

Dziękuję naszym partnerom biznesowym, pracownikom oraz klientom za wspólnie spędzone lata – to dzięki Wam mogę z optymizmem patrzeć w przyszłość.

Prezes Zarządu Litex Promo Sp. z o.o.

Tomasz Sulkowski



Podajemy 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,
- Regularnie wypłacać pensje pracownikom,
- Zapewnić synergę w Grupie, promować działania koleżeńskie i integrację pracowników,
- Promować odpowiednie postawy wśród pracowników zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym.

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

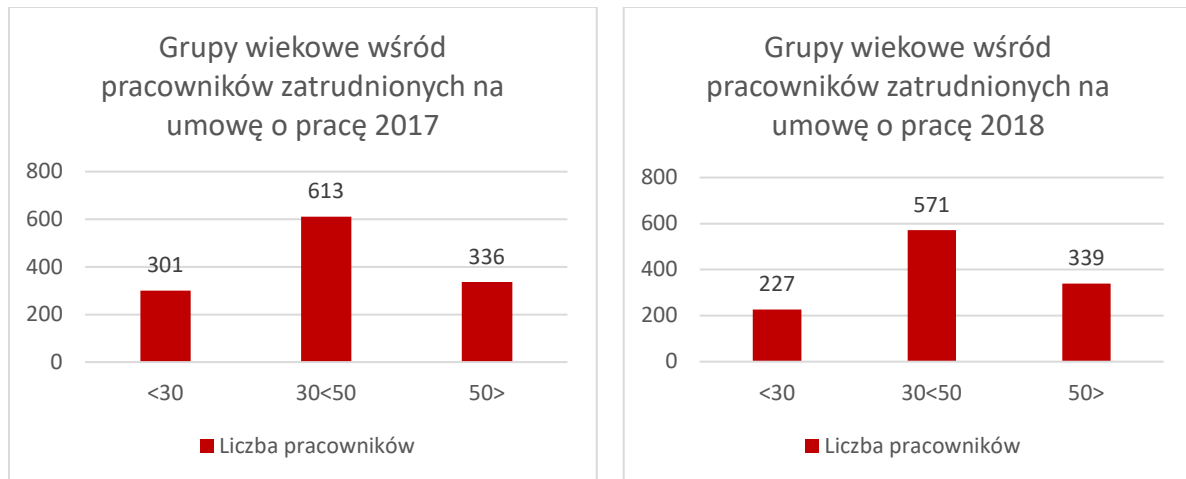
- Kształtowanie stylów przywództwa zapewniających realizację celów strategicznych,
- Zarządzanie pracownikami,
- Efektywne zarządzanie procesami.

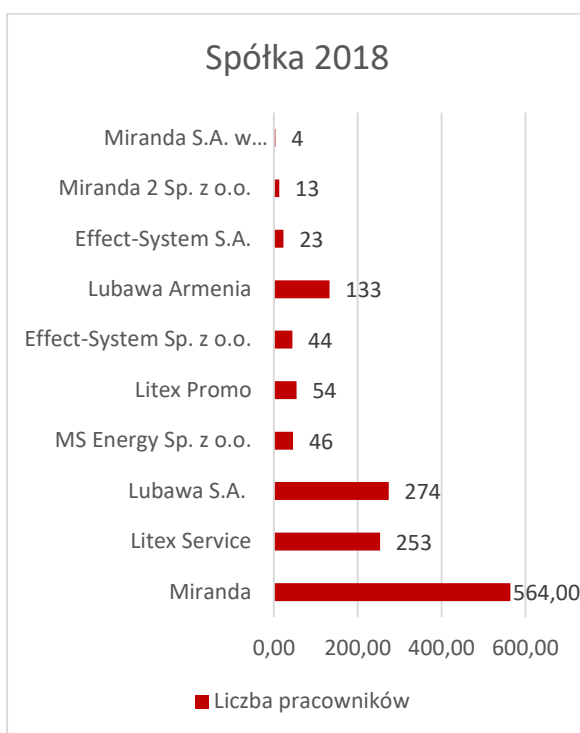
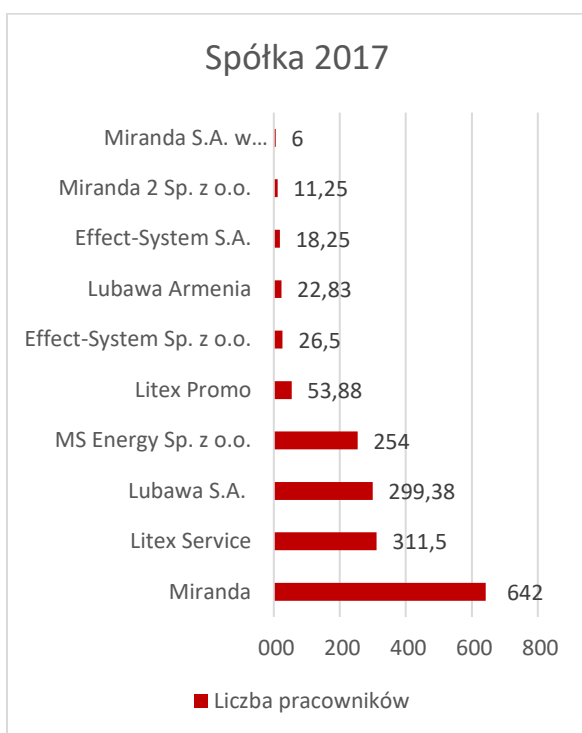
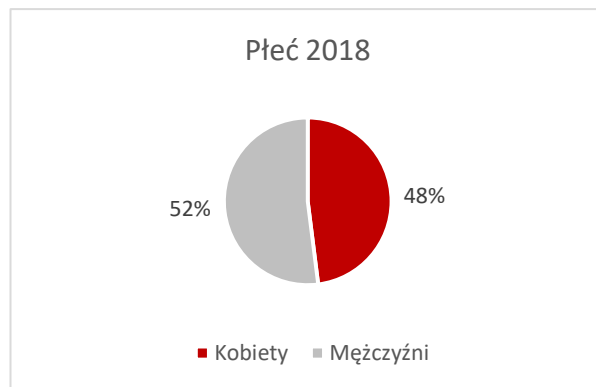
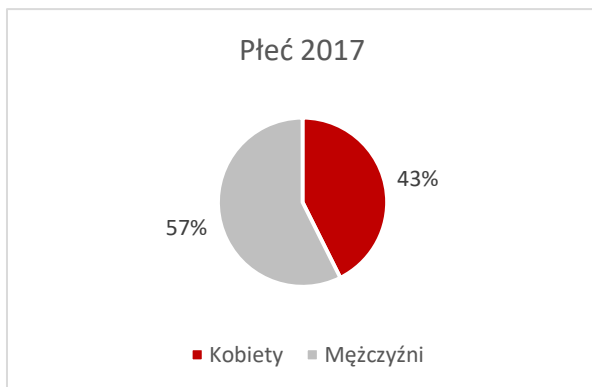


102-8

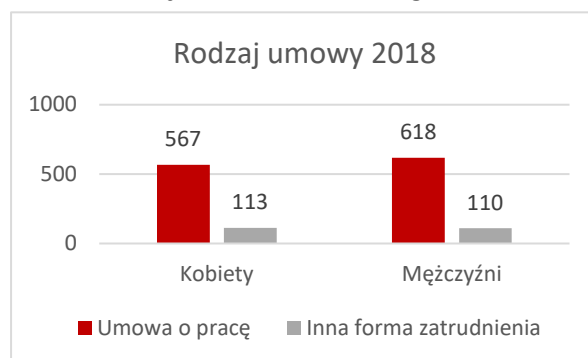
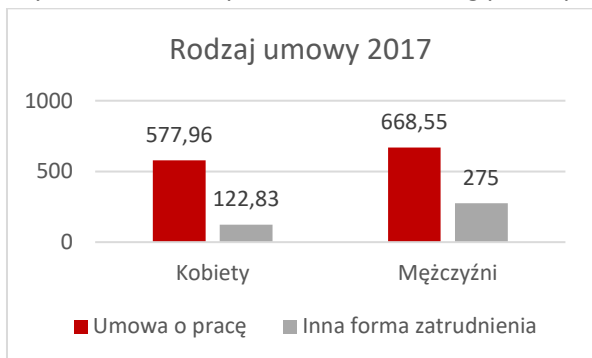
Na dzień 31 grudnia 2018 roku Grupa Kapitałowa Lubawa zatrudniała łącznie 1408 osób. Całkowita liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć oraz spótkę prezentowała się następująco:

Wykres 17. Liczba pracowników na 31 grudnia 2018 r. w podziale na wiek, płeć oraz spótkę.

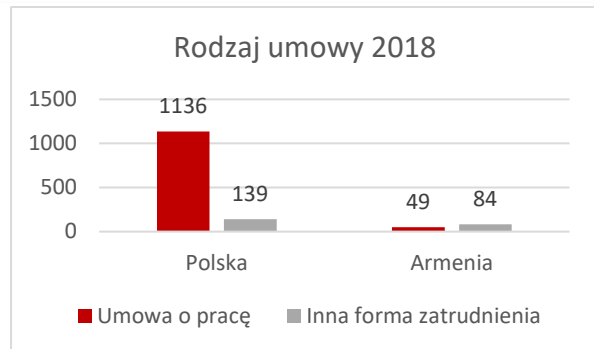
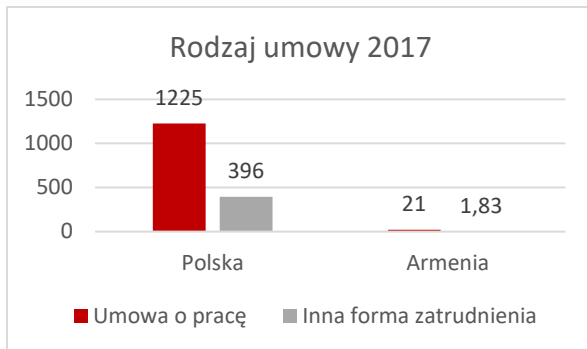




Wykres 18. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2018



Wykres 19. Liczba pracowników według kraju w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2018



Wykres 20 Liczba pracowników według płci w podziale na godzinowy wymiar zatrudnienia na 31 grudnia 2018 roku.



401-1

W 2018 roku w Grupie Kapitałowej Lubawa zatrudniono 216 nowych pracowników w przeliczeniu na etaty. Poziom zatrudnienia nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach w podziale na płeć, wiek oraz spótkę kształtowały się następująco:

Tabela 6. Liczba pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2018 w porównaniu do roku 2017 w podziale na wiek, płeć i spótkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Lubawa S.A.	5	8	18	9	12	9	12	5	0	2	4	1	51	34
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	1	0	3,5	1	0	0	0	1	4,5	2
Litex Service Sp. z o.o.	8	10	7,2	16	9	13	2	12	1	0	2	3	29,2	54
Effect-System S.A.	2,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,5	0	6	0
Effect-System Sp. z o.o.	0,5	1	1	3	0	2	0	2	0	0	1,5	0	3	8
Miranda Sp. z o.o.	10	8	19	16	18,9	9	33,5	14	7	7	30	15	118,4	69
Lubawa Armenia	3	1,4	1	3,6	8	27,2	0	3	0	4,7	0	1,3	12	41,2
MS Energy Sp. z o.o.	1	0	0	1	1	2	1	2	0	0	0	0	3	5
Miranda 2 Sp. z o.o.	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	3
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Razem	31	30,4	46,2	49,6	50,9	62,2	53	39	8	13,7	41	21,3	230,1	216,2

Wskaźnik rotacji pracowników w 2018 roku, którzy odeszli z Grupy Lubawa i zostali zastąpieni przez nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach ukształtował się na poziomie 25,29 %.

Wykres 21. Wskaźnik rotacji w 2018 roku

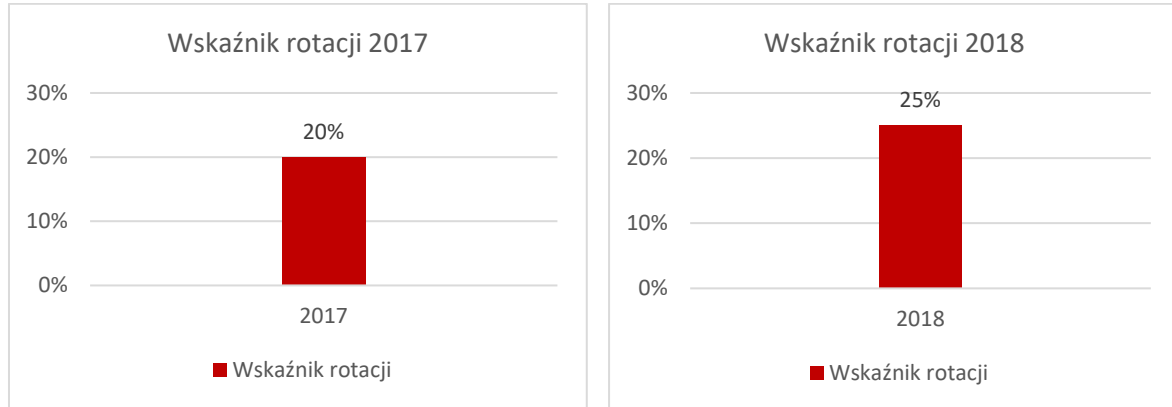


Tabela 7. Liczba rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2018 w porównaniu do roku 2017 w podziale na wiek, płeć i spółkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		2017	2018
Płeć	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Spółka	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Lubawa S.A.	5	5	10	14	10	17	4	9	5	1	2	5	36	51
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	3	1	1	2	2	0	2	3	8	6
Litex Service Sp. z o.o.	8	13	7	22	15	21	12	27	2	1	3	6	47	90
Effect-System S.A.	1,5	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	1,5	6
Effect-System Sp. z o.o.	1	2	2	2	1	2	0	4	0	0	0	1	4	11
Miranda Sp. z o.o.	7	15	21	22	13	21	29	16	6	16	26	23	102	113
Lubawa Armenia	3	0,1	2	0	22	0,25	3	0	0	0	1	0,1	31	0,45
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	2	1	2	0	1	1	3	2	8
Miranda 2 Sp. z o.o.	3	3	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	3	8
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Razem	28,5	10,1	42	61	65	66,25	50	62	15	20	35	44,1	235,5	293,45

401-3

Poniżej przedstawiamy dane za 2018 rok dotyczące powrotów do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego.

Tabela 8. Statystyki dotyczące urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego

	2017			2018		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu	45	25	70	67	27	94
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu	45	25	70	67	27	94
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	31	21	52	27	27	54
Liczba pracowników, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez okres 12 miesięcy po powrocie z urlopu	31	21	52	12	26	38
Odsetek osób wracających do pracy po urlopie	44,29%	30,00%	74,29%	31,40%	31,40%	62,79%
Odsetek osób zatrzymanych w GK Lubawa po urlopie	44,29%	30,00%	74,29%	13,95%	30,23%	44,19%


403-8

W Grupie Lubawa częścią systemu zarządzania w Spółkach jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w formule certyfikowanego SZJ, który podlega audytowi zewnętrznemu lub uporządkowanego i opisanego procesu dobrych praktyk, którego elementem jest kontrola stanowiska pracy oraz system audytów wewnętrznych (wewnętrzny SZ BHP). Powyższe nie tylko pomaga spełnić wymogi prawa, ale daje realne korzyści jak: zmniejszenie ilości wypadków przy pracy, zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie absencji chorobowych.

Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP (Workers covered by an OHS management system)

Spółka	System zarządzania BHP	%
Lubawa S.A.	248	100
Litex Promo Sp. z o.o.	54	100
Litex Service Sp. z o.o.	254	100
Effect-System S.A.	19	100
Effect-System Sp. z o.o.	12	100
Miranda Sp. z o.o.	532	100
Lubawa Armenia	Nie dotyczy	Nie dotyczy
MS Energy Sp. z o.o.	21	100
Miranda 2 Sp. z o.o.	12	100
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Spółki Grupy Lubawa w pełni kontrolują proces bezpieczeństwa i higieny pracy obejmujący ich pracowników. Pracownikami nazywamy wszystkie osoby świadczące w naszej Grupie prace bez względu na formę zatrudnienia, czy to umowę o pracę, cywilnoprawną, czy oddelegowania z Agencji Pracy i innej. Przedstawiany system bezpieczeństwa pracy w Grupie Lubawa obejmuje zarówno systemy certyfikowane i niecertyfikowane systemy wewnętrzne.


403-9
Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą (Work-related injuries) Wszyscy pracownicy

Spółka	Liczba ofiar śmiertelnych	Liczba poważnych wypadków przy pracy	Liczba związanych z pracą uszczerbków na zdrowiu	Liczba przepracowanych godzin
Lubawa S.A.	0	0	3	2000
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	1	2000
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	9	2000
Effect-System S.A.	0	0	0	2000
Effect-System Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda Sp. z o.o.	0	0	11	2000
Lubawa Armenia	0	0	0	2000
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Wykonawcy nie będący pracownikami, których miejsce pracy kontrolowane jest przez organizację

Spółka	Liczba ofiar śmiertelnych	Liczba poważnych wypadków przy pracy	Liczba związanych z pracą uszczerbków na zdrowiu	Liczba przepracowanych godzin
Lubawa S.A.	0	0	0	2000
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	1	2000
Effect-System S.A.	0	0	0	2000
Effect-System Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Lubawa Armenia	0	0	0	2000
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	2000
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy


102-8

Poza pracownikami zatrudnionymi przez Grupę Lubawa, w naszych zakładach pracują również osoby zatrudnione przez Agencje Pracy. W 2018 roku 6,89% wszystkich osób pracujących w spółkach skonsolidowanych (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 wypracowaliśmy taki sposób, 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.

Każdy „nasz pracownik” bez względu na pochodzenie, przechodzi szkolenie z zakresu Dobrych Praktyk Kodeksu Etycznego w swoim języku ojczystym.



W 2018 roku CSR TEAM objęła audytem socjalnym wszystkie Agencje Pracy, z którymi współpracuje Grupa Lubawa. Metodologia audytu obejmowała wizję lokalną warunków mieszkaniowych w jakich przebywają pracownicy, wywiady z pracownikami w celu ustalenia czy warunki pracy i płacy są im zrozumiałe i akceptowalne. Sprawdzono czy nie zachodzi zjawisko dyskryminacji oraz pracy przymusowej.

Audyty ujawniły nieprawidłowości w przygotowaniu umów i rozliczeń, które nie były sformułowane dla pracowników w języku dla nich zrozumiałym. Wszystkie wnioski po audytowe zostały zapisane do protokołu, nie ujawniono niezgodności krytycznych i innych mogących negatywnie wpłynąć na naszą współpracę.

Dodatkowo Agencje Pracy, z którymi współpracuje Spółka Litex Promo objęte są audytem zewnętrznym Intertek tj. międzynarodową firmą audytorską w ocenie zgodności ze standardami etycznymi w ramach łańcucha dostaw dla firm rynku B2B.



102-41

Związki zawodowe występują wyłącznie przy Spółce Dominującej Lubawa S.A. Na dzień 31 grudnia 2018 r. w Spółce funkcjonowały dwie organizacje związkowe:

- Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, do których należy 25,8 % załogi,
- Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność, do której należy 14 % załogi.

Na podstawie porozumienia podpisanego pomiędzy Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ Solidarność i Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi Grudziądzkich Zakładów Pracy oraz Zarządem Spółki dotyczącego współpracy; w 2018 roku kontynuowano działania w aspekcie praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto podtrzymano dalszą chęć współpracy na rzecz efektywnego działania wprowadzonych w Spółce mechanizmów mających na celu diagnozowanie i eliminację nieprawidłowości.



W 2018 roku Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy w ramach swojej działalności statutowej prowadziły z Prezesem Zarządu rozmowy na temat zabezpieczania praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej oraz kwestii wynagrodzeń pracowników, spraw związanych z poprawą bezpieczeństwa i higieny pracy, rozbudowy infrastruktury parkingowej oraz zaplecza socjalnego. Związek zorganizował m.in. festyn, zabawę karnawałową oraz wycieczki krajowe natomiast w okresie Bożonarodzeniowym pracownicy otrzymali paczki świąteczne.

Związek NSZZ Solidarność w Lubawie w 2018 roku realizował swoje działania statutowe między innymi poprzez: zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagradzania, kwestii pożyczkowych oraz dotyczących zapomóg, ochrony interesów zdrowotnych, socjalnych i kulturowych członków Związku oraz ich rodzin. W ciągu roku pracownicy w ramach różnych świąt otrzymali paczki i upominki oraz zorganizowano kilka wycieczek.

W ramach dokonanych wcześniej ustaleń, każda z Organizacji Związkowych po zakończeniu roku przekazała Spółce informacje zbiorcze o sprawach pracowniczych, które były przedmiotem zgłoszeń pracowników w ostatnim półroczu. Informacje dotyczyły wyłącznie opisu spraw, które były przedmiotem zgłoszenia do Organizacji Związkowej. Jest to efekt zobowiązania się do informowania o uzyskaniu informacji o nieprawidłowościach

Działania na rzecz pozyskiwania i rozwoju pracowników

W związku ze zmieniającym się rynkiem pracy w Polsce w 2018 roku kontynuowaliśmy wyznaczony dla Kadry Menedżerskiej cel strategiczny, który określiliśmy jako „Partnerstwo w kształceniu kadr gwarantuje ciągłość kompetencji w organizacji”. Realizacja tego celu strategicznego była możliwa dzięki pracy nad osiągnięciem konkretnych celów operacyjnych, którymi są:

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



404-3

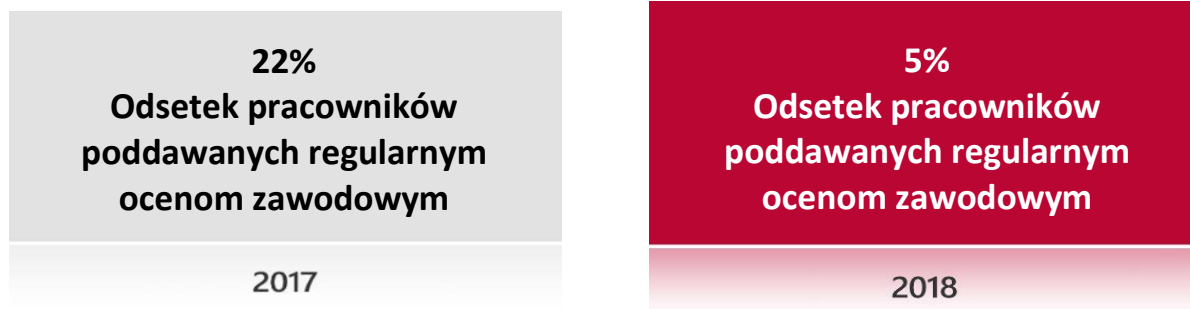
Nasi pracownicy są poddawani regularnym ocenom zawodowym. Ocena odbywa się na podstawie obiektywnych kryteriów, dostosowanych do charakteru pracy na danym stanowisku. Oceny zawodowe stanowią podstawę do decyzji m. in. o awansie, zmianie zakresu zadań, szkoleniach.

W drugiej połowie 2018 roku osoby zatrudnione w działach handlowych oraz w dziale zakupowym spółek Grupy Kapitałowej Lubawa zostały poddane diagnozie kompetencji. Do przeprowadzenia tego badania posłużyły dwa testy. Weryfikacji zostały poddane takie kompetencje jak: umiejętność czytania ze zrozumieniem, kojarzenie, spostrzegawczość, umiejętność liczenia oraz odczytywania wykresów.

Badanie kompetencji zostało przeprowadzone w czterech spółkach i polegało na rozwiązaniu dwóch testów w formie elektronicznej, które zostały umieszczone na platformie e – learningowej Moodle. Testy opierały się wyłącznie na pytaniach zamkniętych z jedną możliwą do wyboru odpowiedzią.

Przeprowadzona diagnoza kompetencji pozwoliła zidentyfikować potencjał danych osób ich mocne i słabe strony. Informację tę przełożony wykorzystał do wdrożenia efektywnych metod współpracy. Badanie to również stanowi podstawę do utworzenia planu naprawczego dedykowanego całej strukturze bądź poszczególnym działom.

Dla Grupy Lubawa dane za 2018 rok prezentują się następująco:



Mniejszy odsetek pracowników poddanych ocenie w 2018 r wynika z faktu przyjętej zasady sfokusowania przeprowadzania ocen do segmentu pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem.

Procedura Szkoleniowa

Aktywnie dbamy o rozwój naszej kadry. Umożliwiamy pracownikom podnoszenie kompetencji zawodowych poprzez udział w organizowanych szkoleniach.

W czerwcu 2018 roku w Grupie Kapitałowej Lubawa została wprowadzona platforma internetowa Moodle. System ten umożliwia budowanie szkoleń e – learningowych na dowolny wybrany temat. Do platformy mają dostęp wszystkie osoby zatrudnione w spółkach Grupy, które posiadają służbowe skrzynki mailowe.

Platforma stanowi ogromne wsparcie przy przeprowadzaniu szkoleń dla dużej ilości osób, jak również minimalizuje koszty związane z przemieszczaniem się pomiędzy lokalizacjami poszczególnych spółek. Przeprowadzanie szkoleń za pomocą platformy pozwala wprowadzić pewną elastyczność czasu, ponieważ kursy otwierane są w określonym przedziale czasowym, w związku z tym to pracownik może dostosować sobie odpowiednio czas i miejsce na uczestnictwo w szkoleniu. Kolejnym atutem jest również to, że w zależności od potrzeb i przeznaczenia szkolenia, do treści w nim zawartych, pracownik może mieć nieograniczony czasowo dostęp. Budowanie szkoleń w takiej formule pozwala na tworzenie kursów o tematyce bardziej sprecyzowanej do zakresu potrzeb poszczególnych pracowników. Mogą to być szkolenia dedykowane mniejszości, które dodatkowo nie jest obowiązkowe, a jedynie wspierające ich prace. Dodatkowo przyswojenie treści przez pracownika uczestniczącego w kursie, można zweryfikować oraz utrwalić za pomocą dowolnie przygotowanego testu. W 2018 roku platforma w naszej organizacji posłużyła do zbudowania i przeprowadzenia szkoleń z tematyki RODO, szeroko rozumianego obszaru CSR, czy też z zakresu Kart Opisu Stanowiska Pracy.

W 2018 roku spółki Lubawa S.A, Litex Promo Sp. z o.o. oraz Miranda Sp. z o.o. realizowały swoje szkolenia zgodnie z procedurą SZJ ISO 9001:2015. Szkolenia odbyły się wg ustalonego plan szkoleń, który obejmował działania rozwojowe zasobów ludzkich w aspekcie potrzeb Spółek.

Wszystkie szkolenia podlegały ocenie przez wysłanie do ich beneficjentów ankiety. Pozwoliło to pozyskiwać informację zwrotną od 100% uczestników szkoleń, która została poddana statystycznej oraz jakościowej analizie w celu doskonalenia programu szkoleń.


404-1

W 2018 roku zrealizowaliśmy m. in. następujące szkolenia:

- Szkolenie dedykowane kadry zarządzającej z Dyrektywy UE RODO,
- Szkolenia dedykowane pracownikom administracyjnym z Dyrektywy UE RODO,
- Szkolenia z obszaru CSR w zagadnienia dyskryminacji i korupcji,
- Szkolenie z zakresu etyki i dyskryminacji,
- Szkolenia z zakresu kart opisu stanowisk pracy.

Realizujemy również program wspierania rozwoju kompetencji językowych naszych pracowników. Pracodawca w ramach wsparcia partycypuje w kosztach związanych z wynagrodzeniem dla szkoły językowej oraz udostępnia pomieszczenia w celu przeprowadzenia zajęć.

Korzystając z takiej formy wsparcia pracownik zyskują bądź też doskonalili swoje kompetencje językowe, jednocześnie ponosząc mniejsze koszty.

Ze wsparcia w nauce języka angielskiego w latach 2017 i 2018 skorzystało 124 pracowników.

Liczba pracowników korzystających z zajęć języka angielskiego	
2017	2018
95	29

Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w podziale na etaty, odbytych przez pracowników Grupy Lubawa, w tym szkoleń:

- Podnoszących kwalifikacje,
- Z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty prawa człowieka ważne dla prowadzonej działalności.

17,6 h Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika
2017

9,48 h Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika
2018



Procedura Naboru

Zgodnie ze strategią HR w 2018 roku Grupa Lubawa przeprowadzała rekrutację i selekcję wewnętrzną i zewnętrzną w procesie naboru na wolne stanowiska pracy na podstawie wdrożonej w minionym roku Procedury Naboru.

Nabór Kandydatów na wolne stanowiska pracy jest otwarty i konkurencyjny. Proces naboru prowadzony jest w sposób gwarantujący równość szans wszystkim osobom zainteresowanym danym stanowiskiem pracy zarówno wewnątrz organizacji (rekrutacja wewnętrzna) jak i na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna). Od stosowania procedury można odstąpić w przypadku zatrudniania osoby na zastępstwo lub w przypadku przeprowadzania naboru w trybie konkursowym. Odstąpienie od procedury nie zwalnia od stosowania zasad równego traktowania

Zastosowanie zasady równouprawnienia zawodowego w Grupie Lubawa

1. Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa są pracodawcami przestrzegającymi zasady równouprawnienia zawodowego (ang. Equal Opportunity Employer) i w swojej ocenie nie stosują kryteriów dotyczących wieku, rasy, koloru skóry, płci, pochodzenia etnicznego i narodowego, orientacji seksualnej i stanu zdrowia. Uwzględniane są wyłącznie obiektywne kryteria dotyczące wiedzy, doświadczenia i umiejętności. Zasady te dotyczą m.in. nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
2. W procesie naboru należy zapewnić stosowanie **zasady** równości szans oraz **zasady** równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i zawodu.
3. Ogłoszenie o pracę **nie** zawiera informacji o preferowanej płci osób zatrudnianych.
4. Wobec wszystkich Kandydatów i Kandydatek na wolne stanowiska pracy stosujemy te same procedury i kryteria oceny, które pozostają niezmiennie w czasie całego procesu naboru.
5. Rekrutacja odbywa się z poszanowaniem praw i godności osoby kandydującej na wolne stanowisko pracy. Niedozwolone jest stawianie pytań dotyczących stanu rodzinnego lub planów związanych z zakładaniem czy powiększaniem rodziny.
6. Zapewniamy bezstronność i niezależność osób przeprowadzających rekrutację. Zabronione jest faworyzowanie lub dyskryminowanie osób aplikujących na wolne stanowiska pracy.

Work – life balance

Wspierając naszych pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym kontynuujemy program Karta sportowa, z którego w 2018 roku korzystali pracownicy i osoby towarzyszące:

Kto korzystał	2017	2018
Pracownicy	209	228
Osoby towarzyszące	13	20
Dzieci (opcja basenowa)	11	9
Dzieci (pełna opcja)	1	3

Program ten jest również adresowany do rodzin naszych pracowników w ten sposób Grupa Lubawa włącza się w propagowanie i wspieranie zdrowego stylu życia, dbając o zdrowie pracowników dofinansowuje stałą część opłat związanych z posiadaniem karty. Dofinansowanie ze strony Spółek Grupy Lubawa dotyczy każdej karty dla osoby zatrudnionej w Grupie.

Program ten jest monitorowany pod względem zadowolenia pracownika, a wyciągane wnioski stanowią podstawę działań doskonalących. Mniejsza ilość beneficjentów niniejszego programu w stosunku do roku 2017 spowodowana jest tzw. ograniczonym “wachlarzem” obiektów sportowych do wyboru oraz tzw. efektem “pierwszego wrażenia”.

Przykład ankiety

Karta sportowa

Pytanie Czy jesteś zadowolony z obecnie dostępnej bazy obiektów sportowych, z których możesz korzystać poprzez kartę FitSport i FitProfit?

wielokrotny wybór: tylko jedna odpowiedź

77 Z odpowiedzi 0 Skipped

● tak, ale mógłby być ... ● średnio, tylko kilka... ● ni



Wybory odpowiedzi	User Responses
tak, ale mógłby być trochę większy wybór	45.45 % (35)
średnio, tylko kilka obiektów jest dla mnie interesujących	7.79 % (6)
nie, bardzo mało obiektów interesuje mnie z dostępnej bazy obiektów	12.99 % (10)
tak, dostępne obiekty są dla mnie zupełnie wystarczające	33.77 % (26)

Współpraca z placówkami edukacyjnymi

Grupa Lubawa bierze czynny udział w budowie platformy dialogu między szkołami, a przedsiębiorstwami co przyczynia się do zwiększenia szans absolwentów na zatrudnienie oraz uwypuklenia roli edukacji w trójkącie wiedzy, który obejmuje silne powiązanie edukacji, badań naukowych oraz innowacji. Z drugiej strony Grupa Lubawa będąc partnerem w kształceniu przyszłych pracowników i kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród uczniów zapewnia sobie sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie, przez zarządzanie ryzykiem ciągłości kompetencji w organizacji.

Grupa Kapitałowa Lubawa nawiązała współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi powiatu ostrowskiego: Zespół Szkół Technicznych, Zespół Szkół Usługowych, Zespół Szkół Ekonomicznych oraz szkołami wyższymi jak PWZS w Kaliszu.

W ramach współpracy w 2018 roku m.in.:

- Wzięliśmy udział w Dniach Otwartych Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Kaliszu, gdzie zaprezentowaliśmy działalność Grupy Lubawa. Celem wydarzenia było wzbudzenie zainteresowania oferta edukacyjną PWSZ młodzieży oraz zainteresowanie pracodawcą,



- Uczestniczyliśmy w Dniach Otwartych Zespołu Szkół Ekonomicznych im. Józefa Gniazdowskiego w Ostrowie Wielkopolskim. Celem tego wydarzenia było zachęcenie młodzieży szkół podstawowych do podjęcia nauki w tej placówce poprzez promowanie dwóch kierunków kształcenia takich jak: profil logistyczny i handlowy. Podczas spotkania z uczniami Grupa Lubawa została zaprezentowana jako instytucja, z którą ZSE współpracuje poprzez praktyki, staże, ale i również jako miejsce, w którym absolwenci znajdują zatrudnienie,
- Współorganizowaliśmy Dzień Przedsiębiorczości III Liceum Ogólnokształcącego w Ostrowie Wlkp. Celem było umożliwienie uczniom spędzenia jednego dnia w zakładzie pracy, z której branżą wiążą swoją przyszłość, bądź chcieliby bliżej ją poznać. W tym roku Spółka Litex Promo przyjęła uczennice, które zostały wprowadzone w zakres obowiązków działu optymalizacji procesów produkcyjnych,



- Współorganizowaliśmy finał XIX edycji konkursu o tytuł Elektronika Roku w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wlkp. W tym roku nagrodziliśmy dwóch uczniów, którzy zaprezentowali prace pt. „Rower skaner jakości powietrza”. Aktywność i zaangażowanie naszej organizacji w konkursy wspierające twórczość uczniów szkół średnich daje możliwość nawiązywania pozytywnej relacji między pracodawcą a uczniem,
- Podobnie jak w latach poprzednich i w tym roku współorganizowaliśmy V Targi Biznesu i Przedsiębiorczości, które zostały objęte patronatem Starosty Ostrowskiego. Wydarzenie to podzielone zostało na kilka etapów. Pierwszym było przygotowanie prezentacji na temat działalności firm. Na tej podstawie komitet dokonywał wyboru organizacji, której przyznano, podczas Targów, nagrodę Orła Biznesu 2018. Tym razem cenne wyróżnienie trafiła w ręce Spółki Litex Promo.



W trzecim etapie odbyły się Targi Pracy, zorganizowane pod hasłem „Edukacja dla biznesu” i służyły temu, aby zaprezentować działalność przedsiębiorstw, w tym Grupy Lubawa przed młodzieżą, która ma możliwość skorzystania z praktyk i staży oraz w przyszłości zatrudnienia.

- Wzięliśmy udział w X Dniach Kariery, które odbyły się w Zespole Szkół Zawodowych im. Zesańców Sybiru w Kaliszu. Głównym organizatorem tego przedsięwzięcia była Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w Kaliszu. Celem tego wydarzenia było uświadomienie młodzieży w jaki sposób kreują się obecne trendy dotyczące zapotrzebowania kompetencji i zawodów na rynku pracy. W taki sposób, jako pracodawca, mogliśmy bezpośrednio wpłynąć na młodzież, która dopiero staje przed wyborem swojej ścieżki zawodowej, do wyboru najbardziej odpowiadającego naszej branży przedsiębiorstwa, profilu szkoły,
- Spółka Effect – System uczestniczy w Kłastrze Edukacyjnym przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości w celu wypracowywania formalnych ram do zapewnienia transferu i dyfuzji wiedzy pomiędzy sektorem edukacji zawodowej i przedsiębiorcami, a także działań zmierzających do efektywnego połączenia i wykorzystania systemu dualnego kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy.





Dodatkowo Grupa Lubawa w ramach rozwoju kompetencji językowych pracowników organizują w siedzibie Grupy Lubawa zajęcia umożliwiające naukę języka angielskiego. Korzystając z takiej formy wsparcia pracownik zyskuje bądź też doskonali swoje kompetencje językowe, jednocześnie ponosząc mniejsze koszty.

Wskaźnik własny

W roku 2018 nasze Spółki przyjęły 5 uczniów na praktyki umożliwiające nabycie doświadczenia i kompetencji z zakresu IT, księgowym oraz kadr i płac. Poświęcony czas i zaangażowanie pracowników w kształcenie uczniów podczas odbywania praktyk daje możliwość pozyskiwania młodych i zdolnych osób do pracy. Zbudowanie pozytywnej relacji daje również większą śmiałość młodym osobom, którzy byliby zainteresowani podjęciem późniejszej pracy zawodowej w naszej organizacji. W wyniku tego w firmie może zostać zatrudniona osoba, której znamy potencjał oraz styl pracy, co eliminuje pewne ryzyka związane z zatrudnieniem nowej osoby. Dodatkowo również udział w projekcie wpływa na kształtowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy, który jest otwarty na dawanie możliwości rozwoju młodym osobom.

Aktywnie działamy na rynku pracy

W roku 2017 trzy spółki wchodzące w skład Grupy Lubawa, mianowicie Lubawa S.A., Litex Promo Sp. z o.o. oraz Litex Service Sp. z o.o. podpisały trójstronne porozumienie dotyczące współpracy na rzecz realizacji Projektu „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska”. Projekt ten realizowany jest w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014 – 2020. Realizatorami porozumienia jest Samorząd Województwa Wielkopolskiego (Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego) oraz Politechnika Poznańska wraz z zainteresowanymi samorządami, pracodawcami i szkołami kształcącymi zawodowo z terenu województwa wielkopolskiego. Celem tego regionalnego przedsięwzięcia jest trwała odbudowa systemu kształcenia zawodowego w Wielkopolsce oraz rozszerzanie i umacnianie relacji pomiędzy szkołami i pracodawcami. W ramach niniejszego projektu nasza organizacja przyjmuje co roku osoby na staże i praktyki.

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. Aby zapewnić różnorodność, podejmuje się szereg działań w takich obszarach jak: rekrutacja, rozwój zawodowy, wynagrodzenia, godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Naszym priorytetem jest przede wszystkim oddziaływanie na kulturę organizacyjną.

W 2017 roku zbudowaliśmy w organizacji świadomość zrozumienia tematu, 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.

Dbając o różnorodność myślenia włączyliśmy ją w program rozwoju kadry kierowniczej.



Grupa Lubawa w sposób efektywny kreuje politykę personalną organizacji, która pozwala nie tylko na wykorzystanie talentów, ale również równe traktowanie, 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 itd.

- Wdrożyliśmy zasady równego traktowania w miejscu pracy, w tym w szczególności w obszarach rekrutacji, dostępu do szkoleń, ochrony przed mobbingiem oraz dyskryminacją,
- Wprowadziliśmy 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,
- Włączyliśmy kwestie polityki różnorodności do stosowanych w Grupie Lubawa polityk i procedur,
- Wprowadziliśmy kanały komunikacji wewnętrznej o nadużyciach.

W związku z tym, że zarządzanie różnorodnością jest działaniem szerszym niż wdrażanie procedur antydyskryminacyjnych w 2018 roku określiliśmy korzyści biznesowe jakie chcemy osiągnąć stwarzając takie warunki instytucjonalne w organizacji, w których każdy pracownik ma szansę udziału w jej rozwoju. Dotyczy to kontekstu utrzymania w pracy i zatrudnienia dwóch nacji społecznych; notabene działanie bardzo ważne ze względu na ograniczoną podaż osób do pracy:

1. Millenialsów, którzy mają odmienny stosunek do lojalności jak poprzednie pokolenie. Lojalność Millenialsów jest zależna od możliwości rozwoju umiejętności przywódczych, elastyczności warunków pracy oraz poczucia, że wykonywane zadania mają cel i sens. Ważne jest dla nich tworzenie kultury współpracy, w której ceni się indywidualne podejście i pomysły.
W tym celu wdrożyliśmy w 2018 roku proces zarządzania projektem, powołaliśmy zespoły zarządzania kosztami. Stworzyliśmy możliwość indywidualnego kreowania pomysłów i samodzielnego ustalania zespołu współpracy.
2. Starzejące się pokolenie, których udział osób w społeczeństwie przekroczył już w 2014 20% i cały czas się powiększa na co niewątpliwie ma wpływ obniżenie wieku emerytalnego. W kontekście tej nacji zawodowej wyzwaniem dla nas jest zapewnienie uzupełnienia braków kadrowych i utrzymania tych osób w pracy. W tym celu dostosowaliśmy miejsca pracy do potrzeb różnych generacji pracowników począwszy od samodzielnego ustalania adaptacji biura przez działania mające wpływ na atmosferę w pracy w tym, budowania relacji z najwyższym kierownictwem w ramach pracy grup roboczych. W przypadkach definitywnego odejścia pracownika na emeryturę korzystamy dalej z Jego wiedzy i doświadczenia proponując do ustawowego poziomu pracę w ograniczonym zakresie i zadaniowym czasie pracy.



Bezpieczne warunki pracy



Grupa Lubawa realizując ustalony cel utrzymać wysokiego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i warunków socjalnych pracowników prowadzi zgodnie z litera prawa działania standardowe związane z bhp, ppoż. i pierwszą pomocą jak i zadania ponadstandardowe związane z wdrożeniem systemowego podejścia do zarządzania BHP zgodnie z OHSAS 18001:2007 w tym zapewnienie bezpieczeństwa dla podwykonawców oraz system 5S (Lean) Szczególny nacisk położono na eliminację zagrożeń na stanowisku pracy i podejmowania działań zapobiegającym wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym.

Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy Lubawa

W 2018 roku realizowaliśmy Politykę Bezpieczeństwa i Higieny Pracy we wszystkich Spółkach z Grupy między innymi poprzez takie działania standardowe jak:

- Przeprowadzenie ćwiczeń ewakuacji dla każdej zmiany. Ćwiczenie zostało zgłoszone do Komendanta Państwowej Straży Pożarnej i udokumentowane fotograficznie i protokółarnie,
- Szkolenie z praktycznego użycia środków przeciwpożarowych,
- Kontrole przygotowania na wypadek awarii środowiskowych na każdym dziale. Zostały przeprowadzone kontrole sorbentów, worków, oznaczeń odpadów, dostępności przedmiotów do usunięcia awarii np. wycieku substancji niebezpiecznej,
- Kontrole BHP prowadzone nie rzadziej niż raz w miesiącu,
- Prowadzenie zgodnie z książką serwisową przeglądów systemów sygnalizacji pożaru oraz monitoringu,
- Sprawdzenia stanu oświetlenia awaryjnego,
- Badania wszystkich rozdzielni energetycznych kamerą termowizyjną.

Równolegle prowadziliśmy działania ponadstandardowe. W 2018 roku w Grupie Lubawa wdrożyliśmy pilotażowy program BHP „**Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk**”. Ideą programu jest ujawnianie zdarzeń potencjalnie wypadkowych na stanowisku pracy w dedykowanych obszarach. Program jest elementem naszej pracy 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.

Dedykowane obszary


Drogi ewakuacyjne


 Hydranty, sprzęt gaśniczy,
(prewencja ppoż.)

 Porządek na hali lub na
sprawdzanym obszarze


Maszyny / Narzędzia



Środki chemiczne



Ochrona osobista


 Apteczki i osoby udzielające
pierwszej pomocy

 Stan higieniczno – sanitarny
pomieszczeń

Program został wdrożony na poziomie procesu głównego – produkcja

W celu realizacji programu:

- Opracowano „Listę sprawdzającą zgodność z przepisami BHP i ppoż. dla dedykowanych obszarów,
- Opracowano kartę „Zgłaszania zagrożenia – zdarzenia potencjalnie wypadkowego”,
- Opracowano metodologię tworzenia zapisów z ujawnionych niezgodności,
- Określono zakres kompetencji bezpośredniego nadzoru i pracowników,
- Opracowano ścieżkę komunikacji do Służby BHP.

W trakcie programu pilotażowego wykonano w Spółkach Grupy następującą ilość kontroli sprawdzających:

Spółka	Ilość kontroli sprawdzających
Lubawa S.A.	6
Litex Promo Sp. z o.o.	57
Effect-System S.A.	158
Lubawa Armenia	8
Miranda 2 Sp. z o.o.	198

Monitorowanie programu pilotażowego w ciągu kilku miesięcy ujawniło wymierne korzyści w kontekście ekonomicznym jak i poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wśród ujawnionych aspektów wiodących odnotowano:

- Spadek przerw w produkcji,
- Wzrost skuteczności działań korygujących i zapobiegawczych,
- Wzrost zaangażowania pracowników, Brygadzystów i Kierowników w działania na rzecz poprawy warunków pracy.

W związku z powyższym postanowiono kontynuować program w następnym roku wprowadzając mierniki jego skuteczności oraz rozszerzyć dedykowane obszary, które miały by być objęte kontrolą.



W 2018 roku standardowo w każdej spółce przeprowadzono dodatkowo audyty aktywne według harmonogramu i reaktywne na zdarzenie potencjalnie wypadkowe i 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 zderzeniach potencjalnie wypadkowych lub wypadku. Odbyło się 7 posiedzeń Komisji ds. BHP.

W spółce Lubawa S.A. przeprowadzono 3 audyty aktywne BHP, ppoż. i ochrony środowiska, odbyły się 3 kontrole zewnętrzne. Odbyło się 14 posiedzeń Komisji BHP. Nie przeprowadzono audytów reaktywnych.

W Spółkach Effect – System S.A. i Sp. z o.o. odbyło się zaplanowanych łącznie 155 audytów BHP, ppoż. oraz ochrony środowiska. W spółce Effect – System S.A. odbyły się 3 kontrole zewnętrzne. Z uwagi na ilość zatrudnienia, Spółki nie powołały Komisji BHP.

W Spółce Miranda ze względu na specyfikę pracy audyty prowadzone są co dwa tygodnie. W 2018 roku 11 kierowników przeprowadziło 132 audyty. Kierownicy przeprowadzili kontrole wewnętrzne, których wyniki były przekazywane do Specjalisty ds. BHP. Każdy dział przeszedł 52 kontrole BHP, które były prowadzone w poniedziałki każdego miesiąca. Przeprowadzono również 4 audyty chemiczne. Odbyły się 3 kontrole instytucji zewnętrznych, a Komisja BHP spotkała się 4 razy.

W spółce Lubawa Armenia odbył się 8 kontroli zewnętrznych z zakresu BHP i ppoż.. W przypadku kontroli zewnętrznej nie sporządzono protokołu, przepisy Armenii dopuszczają taki przypadek, jeśli nie odnotowano nieprawidłowości. W 2018 roku Lubawa Armenia prowadziła bardzo ograniczoną działalność produkcyjną.

5S (Lean)

W 2018 roku kontynuowaliśmy stosowanie zasady 5S tj. narzędzia wykorzystywanego w zarządzaniu lean management. Niniejsze pozwoliło utrzymać bezpieczne i dobrze zorganizowane stanowiska pracy, dla których ustalono standardy. Zaobserwowano łatwiejszy dostęp do narzędzi, szybsze ujawnianie problemów z maszynami i narzędziami, łatwiejszy i prostszy dostęp do materiałów w produkcji.

Stosowane narzędzie będziemy w dalszych latach wdrażać we wszystkich elementach procesu głównego, ponieważ 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 Sprzątanie – utrzymanie stanowisk pracy w czystości;

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

5S Samodyscyplina – utrzymanie wprowadzonych usprawnień na stanowiskach pracy.

Kontrolą i wdrożeniem 5S w poszczególnych Spółkach Grupy zajmują się kierownicy poszczególnych działów lub dział optymalizacji. Wyniki publikowane są na dostępnych tablicach na dziale lub w dokumentach procesu a następnie omawiane na spotkaniach zadaniowo – rozliczeniowych z pracownikami.

Wybrane rezultaty stosowania 5S w poszczególnych Spółkach to:

W Spółce Miranda:

Wprowadzono metodę TPM v. 1.0 (Total Productive Maintenance/całkowite produktywnie utrzymanie maszyn) dla maszyn wydziałów produkcyjnych. Celem jest zwiększenia stabilności procesów produkcyjnych oraz wydłużenie okresu eksploatacji maszyn. Przełoży się to na efektywność pracowników poprzez poszerzenie ich umiejętności i wiedzy, co jest jednoznaczne ze zwiększeniem ich odpowiedzialności. Poprzez takie działanie, które ma koncentrować się na utrzymaniu maszyn i urządzeń w stanie wysokiej dostępności można osiągnąć zmniejszenie marnotrawstwa czasu w przygotowaniach, nastawień oraz przebrojeń maszyn.

W Spółce Litex:

Zwiększono bezpieczeństwo stanowisk pracy oraz zoptymalizowano organizację pracy na stanowiskach wtryskarek, przygotowania montażu, 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 stanowisk pracy na działach malarni proszkowej, drukarni cyfrowej. Poprawiono przepływ materiałów na szwalni.

W Spółce Lubawa:

Ustandaryzowano proces produkcyjny wybranych wyrobów na dziale konfekcji, co przełożyło się na poprawę ich organizacji i wydajność.

BS OHSAS 18001, a ISO 45001

W 2018 roku w Spółce Litex zapoczątkowano prace nad wdrożeniem systemu zarządzania BHP ISO 45001: 2018 Zwiększając kulturę organizacyjną Spółka postanowiła iść w kierunku zarządzania kontekstem tj. czynnikami zewnętrznymi i wewnętrznymi, które są istotne dla Jej celów, i które wpływają na zdolność Spółki do osiągnięcia zamierzonych rezultatów systemu zarządzania BHP. Przejście Spółki z obecnego system BS OHSAS na ISO 45001 pozwoli w takim wypadku nie tylko na stworzenie kultury bezpiecznej pracy, identyfikacji zagrożeń i wprowadzenie środków kontroli, aby im zapobiegać, ale również wziąć pod uwagę potrzeby i oczekiwania wszystkich zainteresowanych stron. Celem nadrzędnym definiowania istoty funkcjonowania organizacji pozostaje Klient i jego potrzeby. Planowany termin certyfikacji 2019 rok.

Badania środowiska pracy

W 2018 roku 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.
- Natężenie pola elektromagnetycznego

Po każdym badaniu sporządzamy stosowny raport podsumowujący jego wyniki.

**Wskaźnik własny**

W 2018 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 2018 roku znalazły się m. in.:

1. Miranda Sp. z o.o.: montaż instalacji tryskaczowych, modernizacja oświetlenie, montaż sygnalizacji przeciwpożarowej i systemu oddymiania klatki schodowej.
2. Litex Promo Sp. z o.o.: wydzielenie dodatkowej strefy ppoż. w budynku produkcyjnym montaż systemu detekcji i sygnalizacji pożaru, modernizacja oświetlenia LED.
3. Effect – System S.A.: podział obiektów na strefy pożarowe, budowa sieci hydrantowej, modernizacja oświetlenia LED.



W nakładach inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP ujęto kwotę w wielkości 10 847 548,32zł, które również częściowo przedstawiono w nakładach inwestycyjnych na ochronę środowiska, ponieważ inwestycje te dotyczą tych dwóch obszarów.


Wskaźnik własny

W 2018 roku w GK Lubawa miało miejsce łącznie 25 wypadków przy pracy. Były to wypadki typu 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 2018 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 Grupie Lubawa dbamy o to, aby szkolić naszych pracowników w tym zakresie. Sukcesywnie szkolimy kolejnych pracowników z udzielania pierwszej pomocy. W 2018 roku stosunek liczby osób przeszkolonych do całkowitej liczby pracowników kształtował się następująco:

**Wskaźnik własny**

Poniższe dane na temat odsetka osób przeszkolonych w 2018 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.

15 % Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania I pomocy do średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na etaty	18 % Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania I pomocy do średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na etaty
2017	2018

Wypadki samochodowe

Jednym z elementów podnoszenia standardów BHP jest dbałość o bezpieczeństwo na drodze. W 2018 roku samochody z naszej floty pokonały łączną trasę 2 402 582 km. W tym okresie odnotowaliśmy 14 kolizji.

**Wskaźnik własny**

Dane dotyczące liczby wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów

0 wypadków 12 kolizji samochodowych	0 wypadków 14 kolizji samochodowych
2017	2018
2 547 027 przejechanych kilometrów	2 402 582 przejechanych kilometrów
2017	2018



TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE



Jesteśmy świadomi, wpływu naszej działalności na środowisko naturalne poczynając od wyboru i zakupu surowców, aż po ich przetworzenie; dalej od ilości i rodzaju energii wykorzystywanej do produkcji, po sposób, w jaki transportujemy je do klientów; a na koniec sposób, w jaki wyroby te są utylizowane po zakończeniu okresu ich eksploatacji.

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

Dlatego też podejście Grupy Lubawa do zagadnień ochrony środowiska opiera się na wdrożeniu zarządzania środowiskowym i jego integracją z podstawowymi procesami biznesowymi.

W dalszym ciągu 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.



W związku z tym, aby zmniejszyć do minimum negatywne oddziaływanie na środowisko Grupa podejmuje następujące działania 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:

- Budujemy świadomość wśród pracowników na temat wpływu jaki nasza działalność ma na środowisko naturalne poprzez działania edukacyjne i szkoleniowe. Włączamy Pracowników w działania Spółek realizowane na rzecz ochrony środowiska,
- Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska i wewnętrznych uregulowań w Spółkach,
- W ramach naszej działalności ustalamy cele związane z ochroną środowiska i realizujemy je przez 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,
- Realizowane przez nas projekty inwestycyjne zawsze uwzględniają oddziaływanie na środowisko naturalne i realizowane są w sposób pozwalający na maksymalne zredukowanie tego wpływu.

Naszym celem jest:

- Ograniczenie zużycia zasobów, w tym energii i wody,
- Ograniczenie produkcji odpadów poprzez zakupy surowców, których odpady ponownie są wykorzystywane w recykling, jeśli tylko jest to możliwe,
- Monitorowanie i ograniczanie związanego z naszą działalnością poziomu emisji dwutlenku węgla do atmosfery,
- Uwzględnianie zapisów polityki ochrony środowiska w decyzjach związanych z zaopatrzeniem (certyfikaty, atesty),
- Wymiana środków transportu na przyjazne dla środowiska,
- Przestrzeganie i spełnienie wymagań wynikających z przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska,
- Dostarczanie klientom produktów, które są bezpieczne przy zamierzonym wykorzystaniu,
- Bezpieczne i zgodne z prawem likwidowanie powstałych odpadów,
- Zapobieganie sytuacjom awaryjnym mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko,
- Edukowanie pracowników, aby wykonywali swoje obowiązki w sposób odpowiedzialny z myślą o środowisku,
- Ciągłe doskonalenie stosowania polityki środowiskowej.

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.

W 2018 roku Grupa Lubawa mając świadomość, że troska o środowisko naturalne zaczyna się w miejscu pracy tj. biurach, salach korytarzach wdrożyła program dobrych praktyk „Zielona odpowiedzialność” stąd można napotkać plakaty oznajmiające, ile dobrego dla środowiska może uczynić jedna osoba, ograniczając zużycie energii przez gaszenie świateł, czy też wstępnej segregacji odpadów.

Program ma na celu podwyższenie świadomości ekologicznej pracowników poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do poprawy środowiska naturalnego.

- Przy każdym włączniku światła umieściliśmy specjalną plaketkę przypominającą o oszczędzaniu energii,
- Przy każdym kranie z bieżącą wodą umieściliśmy specjalną plaketkę przypominającą o oszczędzaniu wody,



- Urządzenia do wydruku monitorują ilość wydrukowanych stron przez danego pracownika, Urządzenia mają możliwość eliminacji niechcianych zadań wydruku,
- Ustawienia drukowania dwustronnego jako opcję startową drukarek oraz komputerów,
- Zwiększyliśmy ilość odzyskiwanych materiałów poprzez umieszczenie na każdym piętrze budynku administracyjno – biurowego pojemników do segregacji odpadów (plastik, papier, szkło, odpady organiczne),
- Przeprowadzone zostały szkolenia dla pracowników z zakresu segregacji odpadów,
- Do użytku biurowego stosujemy papier spełniający wymagania FSC,
- Wyposażyliśmy pomieszczenia biurowe oraz sale szkoleniowe w tablice flipchart z suchościerną powierzchnią do pisania zamiast tablic z papierem,
- Wprowadziliśmy archiwizację dokumentów na nośnikach danych (dyski twarde, serwery itd.),
- Materiały na szkolenia, konferencje, seminaria sporządzane są w formie elektronicznej.



Polityka Środowiskowa Grupy Lubawa

Główne cele strategiczne wprowadzone przez Politykę Środowiskową Grupy Lubawa w roku 2018 pozostały bez zmian do roku ubiegłego i jest to 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 osiąganym m. in. poprzez analizę i ocenę wpływu działań i procesów operacyjnych Spółek 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 zmierzających do poprawy stanu środowiska naturalnego.

Polityka Spółek Grup Lubawa identyfikują się z wytycznymi Europejskiego programu działania w dziedzinie ochrony środowiska w kontekście przedsiębiorstw w szczególności z:

- Zasadą wysokiego poziomu ochrony, czyli ciągłego podwyższania wymogów ochrony środowiska w działalności przedsiębiorstwa.
- Zasadą ostrożności (przezorności) zgodnie z nią dowód nieszkodliwości oddziaływania na środowisko przerzucony jest na przedsiębiorstwo.
- Zasadą działania zapobiegawczego (prewencji), która wskazuje na konieczność zapobiegania negatywnemu oddziaływaniu na środowisko, a nie tylko reagowania na już powstałe.

System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001

W 2018 roku Grupa Lubawa kontynuowała dobre praktyki zarządzania środowiskiem oparte na normie ISO 14001:2015. Spółka Litex Promo posiada certyfikację zgodnie z tą normą, 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 wprowadzamy lepsze zarządzanie środowiskowe, które prowadzi do zmniejszenia ilości odpadów i poboru energii, a poprzez wypełnianie zobowiązań prawnych, zdobywamy większe zaufanie interesariuszy i Klientów.

W Spółce Litex Promo w 2018 roku w ramach ISO 14001 realizowaliśmy 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.



W Grupie Lubawa dbamy także o Eko – efektywność. W tym celu wdrażamy rozwiązania technologiczne przyjazne środowisku naturalnemu. Wśród Eko – inicjatyw zrealizowanych lub nadal realizowanych w naszych zakładach można wymienić m. in. wymianę oświetlenia jarzeniowego na oświetlenie LED, wymianę urządzeń i maszyn na energooszczędne.

W naszych zakładach monitorujemy zużycie:

- Oleju opałowego,
- Trocin,
- Zimnej wody,
- Gazów technicznych,
- Energii elektrycznej.

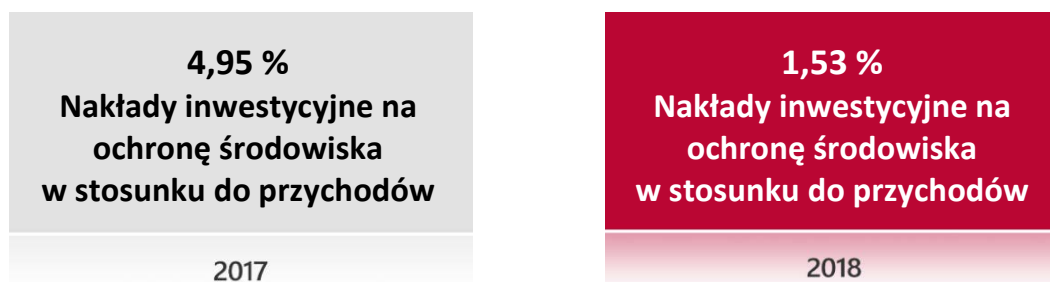
Dzięki temu możemy sprawnie reagować na wszelkie odchylenia zużycia od normy.

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 2018 roku znalazły się m. in.:

1. MS Energy Sp. z o.o.: wdrożenie do eksploatacji nowowyprowadzonej kotłowni.
2. Miranda Sp. z o.o.: montaż instalacji wody pochłoniczej i kondensatu, wymiana rurociągu wody zimnej ze zmiękczalni do zbiornika buforowego na wieży ciśnień, izolacja zaworów instalacji parowej i kondensatu, rozbudowa kanalizacji sanitarnej.
3. Litex Promo Sp. z o.o.: wymiana oświetlenia jarzeniowego na świetlówki LED, wprowadzenia systemu zarządzającego energią elektryczną w czasie rzeczywistym monitorującego zużycie energii na poszczególnych działach produkcyjnych.
4. Effect – System S.A.: wymiana starego systemu grzewczego (grzejniki typu fawir) na nagrzewnice wodne o większej sprawności, wymiana oświetlenia jarzeniowego na świetlówki LED.
5. Lubawa S.A.: hala kalandrowni – całkowita wymiana stolarki okiennej, termomodernizacja świetlików (docieplenie boków), wymiana oświetlenia jarzeniowego na świetlówki LED.



W nakładach inwestycyjnych na poprawę ochrony środowiska ujęto kwotę w wielkości 3 658 037,55 zł, które również częściowo przedstawiono w nakładach inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP, ponieważ inwestycje te dotyczą tych dwóch obszarów.


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	Współczynnik materiałochłonności za 2018 rok
50,49 %	37,45 %

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


Wskaźnik własny

Grupa Kapitałowa Lubawa w 2018 roku kontynuuje działania mające na celu ograniczanie zużycia energii w odniesieniu do oświetlenia, sprzętu komputerowego, urządzeń 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 komunikuje wartość zużycia energii elektrycznej (w MWh) do wartości przychodów ze sprzedaży.



303-3
Pobór wody (Water withdrawal)

303-3-1 Całkowity pobór wody ze wszystkich obszarów, w megalitrach, w podziale na źródła, jeżeli dotyczy

Całkowity pobór wody ze wszystkich obszarów, w megalitrach, w podziale na źródła, jeżeli dotyczy:					
Spółka	Wody powierzchniowe	Wody gruntowe	Woda morska	Wyprodukowana woda	Woda pozyskana od stron trzecich
Lubawa S.A.	0	0	0	0	4,95
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	2,23
Litex Service Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Effect-System S.A.	2,45	0	0	0	0,08
Effect-System Sp. z o.o.	0	0	0	0	1,16
Miranda Sp. z o.o.	0	537,31	0	0	8,55
Lubawa Armenia	--	--	--	--	--
MS Energy Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--	--

303-3-2 Całkowity pobór wody z obszarów, gdzie występują problemy z dostępem do wody, w megalitrach, w podziale na źródła, jeżeli dotyczy

Całkowity pobór wody z obszarów, gdzie występują problemy z dostępem do wody, w megalitrach, w podziale na źródła, jeżeli dotyczy:					
Spółka	Wody powierzchniowe	Wody gruntowe	Woda morska	Wyprodukowana woda	Woda pozyskana od stron trzecich w podziale na źródło jej pozyskania
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
Litex Service Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Effect-System S.A.	0	0	0	0	0
Effect-System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--	--
MS Energy Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--	--

Całkowity pobór wody ze wszystkich źródeł wymienionych we wskaźniku 303-3-1 i 303-3-2 w megalitrach, w następujących kategoriach

Całkowity pobór wody ze wszystkich źródeł wymienionych we wskaźniku 303-3-1 i 303-3-2 w megalitrach, w następujących kategoriach		
Spółka	Woda słodka (< 1000 mg/L Total Dissolved Solids/tącznych rozpuszczonych części stałych/)	Pozostała woda (>1000 mg/L Total Dissolved Solids/tącznych rozpuszczonych części stałych/)
Lubawa S.A.	4,95	0
Litex Promo Sp. z o.o.	2,23	0
Litex Service Sp. z o.o.	--	--
Effect-System S.A.	2,53	0
Effect-System Sp. z o.o.	1,16	0
Miranda Sp. z o.o.	545,86	0
Lubawa Armenia	--	--
MS Energy Sp. z o.o.	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--


303-5
1. Całkowite zużycie wody w megalitrach


Spółki Grupy Lubawa nie znajdują się na obszarach, na których występują niedobory wody w związku z tym nie przechowują wody na potrzeby produkcji jaki i sanitarne.


306-2

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

Bierzemy udział w realizowaniu publicznych kampanii edukacyjnych Eko – Cykl, które przybliżają odbiorcom temat gospodarki odpadami opakowaniowymi.

Naszym celem na 2018 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.



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

Metoda utylizacji	Odpady inne niż niebezpieczne [t]		Odpady niebezpieczne [t]		Odpady ogółem [t]	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Odzysk	1 065	1 097	0	0	1 065	1 097
Utylizacja	39	157	9	4	48	174
Spalanie	35	3	0	0	35	3
Ogółem	1 139	1 257	9	4	1 148	1 274


Wskaźnik własny

Zgodnie z zapisami Polityki Zrównoważonych Zakupów obowiązującej w Grupie 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

2017

100 %
Zakupionych surowców
spełnia wymogi REACH

2018

 **307-1**

Grupa 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.

Zarówno w 2017 jak i 2018 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	0

WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE



203-2

Znaczące zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji

Grupa Kapitałowa Lubawa poprzez swoją działalność produkcyjną wywiera pośredni ekonomiczny wpływ na swoje otoczenie, dlatego nieustannie staramy się minimalizować jej negatywne oddziaływanie. Z drugiej strony niewątpliwie nasza obecność wpływa pozytywnie na rozwój ekonomiczny, poprawiając warunki społeczne. Zapewniamy miejsca pracy, a także umożliwiamy podnoszenie umiejętności i wiedzy zawodowej naszym pracownikom.

Będąc świadomym, że zaangażowanie społeczne jest integralnym elementem zrównoważonego rozwoju, postanowiliśmy sobie za cel w obszarze społecznym 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 społecznych, nieświadomego negatywnego społecznego i środowiskowego oddziaływania na lokalną społeczność, czy wsparcia filantropijnego lub sponsoringowego przedsięwzięć sprzecznych z wartościami Grupy. Kwestią priorytetową dla nas jest, aby podejmowane działania w różnych obszarach współpracy z interesariuszami nie miały charakteru jednorazowego, a kontakt z otoczeniem był stały, regularny i oparty na zaufaniu obu stron.

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 wzorem roku poprzedniego nie zdecydowała się na wypracowanie spójnej polityki. Działania społeczne realizowane są według modelu zaangażowania społecznego wypracowanego i realizowanego indywidualnie przez każdą ze Spółek.

Grupa Lubawa przyjmuje na siebie zobowiązania wspierające społeczności lokalne. W ramach tego wsparcia:

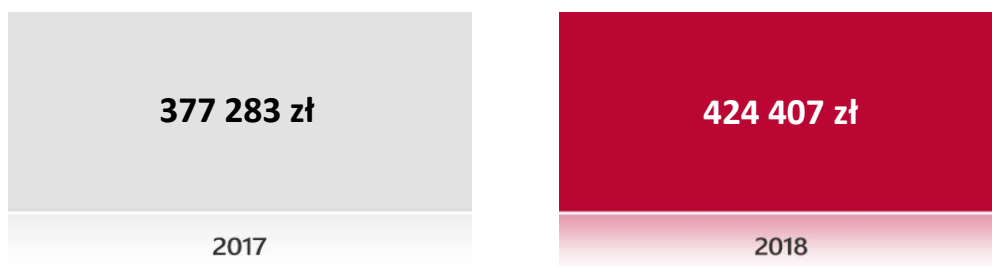
- Zatrudniamy lokalnych mieszkańców,
- Współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami,
- Analizujemy wpływ naszej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jego rozwój,
- Dokładamy starań by być „dobrym sąsiadem”, który zna oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych,
- 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:

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

Wskaźnik własny

W 2018 roku na wsparcie pracowników i ich rodzin w spółkach 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 przeznaczyliśmy prawie 10% więcej środków niż w roku poprzednim. Jako odpowiedzialny pracodawca czujemy się zobowiązani, aby stworzyć w naszej Grupie mechanizmy ułatwiające zachowanie równowagi pomiędzy życiem osobistym, a życiem zawodowym:



**Nasze wsparcie na tym zakresie polegało na:**

- Litex Promo Sp. z o.o. – dofinansowanie paczek świątecznych, kart sportowych, okularów korekcyjnych.
- Litex Service Sp. z o.o. – dofinansowanie paczek świątecznych, kart sportowych, okularów korekcyjnych.
- Lubawa S.A. – zapomogi, dofinansowanie wczasów pod gruszą, kart sportowych, okularów korekcyjnych, organizacji festynów i wycieczek połączonych z aktywnością ruchową.
- Miranda Sp. z o.o. – zapomogi, dofinansowanie paczek świątecznych, kart sportowych, okularów korekcyjnych, pikników dla pracowników.
- Effect – System Sp. z o.o. – dofinansowanie posiłków, kart sportowych.
- Lubawa Armenia – „wypłata świąteczna” i specjalna premia z okazji Dnia Kobiet.

**Wskaźnik własny**

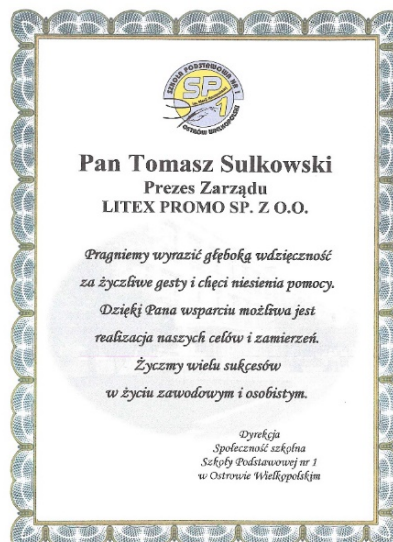
W ramach troski o społeczność lokalne Grupa Lubawa bierze czynny udział w licznych lokalnych inicjatywach charytatywnych. Nasze wsparcie przejawia się w dwojaki sposób:

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

Dla Grupy Lubawa liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez Organizację w 2018 roku kształtowała się następująco:



Współpracujemy także z lokalnymi szkołami. Jako odpowiedzialny i przyjazny Pracodawca organizujemy zwiedzanie zakładów przez uczniów. Przykładem powyższego jest organizacja i zwiedzanie zakładu Spółki Miranda dla grupy uczniów z Zespołu Szkół Technicznych w Turku oraz grupy uczniów ze Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w Sarbicach.



Przykłady udziału i sponsorowaniu czy współorganizowaniu imprez masowych i przedsięwzięć społecznych:

W 2018 roku wsparliśmy między innymi takie inicjatywy jak:

- II Integracyjny Bieg Turmageddon,
- V Międzynarodowe Zawody Piłkarskie im J Kryjoma w Przygodzicach,
- VIII Powiatowe Święto Mleka,
- III Powiatowe Święto Przedsiębiorczości,
- Manewry medyczne w Oleśnicy, Twardogóra 2018,
- Dni olimpijskie organizowane przez Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Kaczkach Średnich,
- Festyn Rodzinny organizowany przez Szkołę podstawowa nr 3 w Ostrowie Wlkp.,
- Toughest Firefighter Challenge 2018 Szczecin,
- Towarzystwo Przyjaciół Chorych "Hospicjum św. Józefa" w Ostrowie Wlkp.,
- Licytacji "fantów" na rzecz Szkoły Podstawowej w Chylinie,
- XVIII Dolnośląski Mityng Lekkoatletyczny Olimpiad Specjalnych,
- Święto Miasta Lubawka.

Toughest Firefighter Challenge 2018 Szczecin





KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW



102-9

Jesteśmy firmą, która zarządza łańcuchem dostaw w sposób odpowiedzialny. W procesie kwalifikacji dostawców rozpatrujemy aspekt jakościowy, aspekt środowiskowy, aspekt bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, aspekt terminowości dostaw oraz aspekt etyczny. Dążymy do budowania trwałych i transparentnych relacji z naszymi kontrahentami i podwykonawcami. Ocenę i kwalifikację przeprowadza się na podstawie przedłożonych ofert, indywidualnych rozmów i/lub wizyty u potencjalnego dostawcy, audytu systemu oraz danych posiadanych przez firmę z dotychczasowej współpracy.

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. Procesy zakupowe, w których ujawniono wysokie prawdopodobieństwo i skutki niezgodności objęte są zarządzaniem ryzykiem zgodnie z systemem ISO 9001 lub dobrymi praktykami zarządzania.

Sprawdzeni dostawcy są dobrym źródłem użytecznych informacji w zakresie rozwoju produktów będących przedmiotem zakupów, technologii wytwarzania, trendów rynkowych. Kupcy wraz z Dyrektorem Centralnego Biura Zakupów w sposób ciągły oceniają dostawców i uzupełniają ich portfolio.



Polityka Zrównoważonych Zakupów



Polityka zrównoważonych Zakupów Grupy Lubawa w 2018 roku była realizowana 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:

- 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 procesie wyboru Dostawców unikamy konfliktów 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. We współpracy kierujemy się następującymi zasadami:

- 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, min spełniają standard PN – EN 71 – 3 (min brak ftalenów i metali ciężkich),
- 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,
- Wszyscy nasi Dostawcy są informowani o naszych zasadach określonych w Kodeksie Etycznym Dostawców.

Naszym celem jest wypełnienie obowiązku należytej staranności w całym łańcuchu dostaw, stąd proces zrównoważonych zakupów podlega audytom wewnętrznym w ramach systemu zarządzania jakością oraz audytów zewnętrznych, w których Grupa Lubawa udostępnia informacje dotyczące procesu i procedur wyboru wykonawcy. Unikamy sytuacji mogących prowadzić do zaistnienia nieprawidłowości. Skuteczność procesu jest wyznaczona miernikami przez każdą ze spółek i stanowi element ich przeglądu zarządzania. W przypadku ujawnienia niezgodności wprowadzane są działania korygujące.


102-10




W 2018 roku Grupa Lubawa działała zgodnie z wdrożonymi wcześniej procedurami, w których ustalono zasady oceny i wyboru dostawców oraz prowadzenia zakupów związanych z procesami wytwarzania, potrzebami pionów organizacyjnych.

Zakupy realizowane są przez Centralne Biuro Zakupów (CBZ) tj. scentralizowany dział dla wszystkich Spółek Grupy. W ten sposób organizacja implikuje w Spółkach następujące korzyści:

- Operatorzy logistyczni są w jednym miejscu stąd jest uproszczona komunikacja,
- Jest jedno narzędzie informatyczne (Impuls) do wymiany informacji, dokumentów handlowych i logistycznych,
- Szybki i bezproblemowy dostęp do statusów zleceń,
- Produktowa i usługowa specjalizacja Kupców, która pomaga budować relację z Dostawcami.

Centralne Biuro Zakupów realizuje:

- Dobre praktyki zakupowe opisane w procedurach,
- Kwalifikację dostawców z uwzględnieniem min aspektu środowiskowego, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz aspektu etycznego,
- Kontrolę dostawców poprzez sprawdzanie certyfikatów za zgodności jakościowymi kryteriami odniesienie
- Nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy o substancjach chemicznych i ich mieszaninach wynikający z rozporządzenia WE 1907/2006 REACH,
- Zasadę pozyskiwania od dostawców certyfikatów i deklaracji zgodności w aspektach środowiskowych i bezpieczeństwa zdrowotnego.

W 2018 roku potwierdziliśmy słuszność wyodrębnienia strategicznych procesów zakupowych w celu odpowiedzialnego i efektywnego zarządzania łańcuchem dostaw od części procesów zakupowych, które odbywają się na ustalonych warunkach i w wydzielonym asortymencie pozostawionych w spółkach Grupy, ale pod ścisłą kontrolą Centralnego Biura Zakupów. W strategicznych procesach zakupowych, które są pod kuratelą Centralnego Biura Zakupów w sposób bezpośredni włączono Zarządy Spółek aby podnieść efektywność zarządzania procesem zakupów.

W dalszym ciągu komunikujemy dostawcom wdrożony Kodeks Etyczny Dostawców w Grupie Lubawa wraz z Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie określający wymagania i oczekiwania w zakresie postępowania etycznego dostawców.

Zasady Kodeksu Etycznego Dostawców obowiązują wszystkich dostawców towarów i usług świadczących na rzecz każdej ze Spółek Grupy Lubawa. Zasady Kodeksu Etycznego w 2018 roku egzekwowaliśmy 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 Wielkopolski, 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 1951 r. Lubawa S.A. jest notowana na GPW w Warszawie od 1995 r.

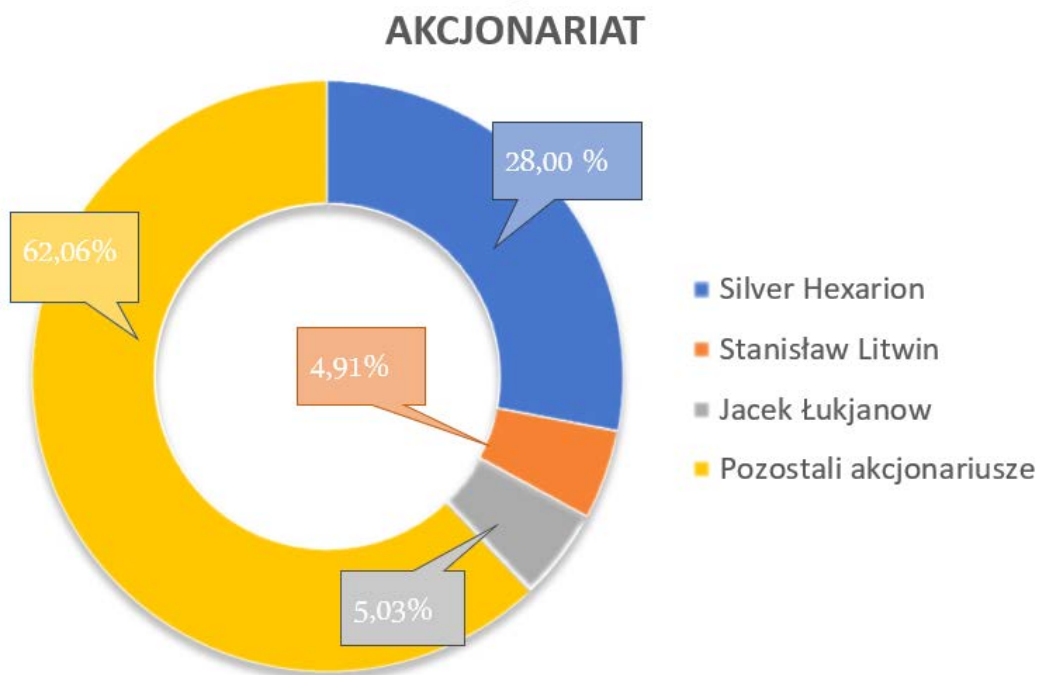
Na dzień 31 grudnia 2018 roku kapitał akcyjny Spółki wynosi 21.854.000 zł i składa się z 109.270.000 akcji o wartości nominalnej 0,20 złotych każda.

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.	Akcjonariusze	Liczba akcji	% akcji	Liczba głosów	% głosów	Data
1	Silver Hexarion	30 599 474	28,00%	30 599 474	28,00%	31.12.2018
2	Stanisław Litwin	5 366 782	4,91%	5 366 782	4,91%	31.12.2018
3	Jacek Łukjanow	5 500 000	5,03%	5 500 000	5,03%	31.12.2018
4	Pozostali akcjonariusze	67 803 744	62,06%	67 803 744	62,06%	31.12.2018
Razem		109 270 000	100%	109 270 000	100%	31.12.2018

Schemat 3. Akcjonariat Lubawa S.A.




102-4

102-45

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.
- 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 2018 rok jest drugą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Wg poprzedniego raportu nie wprowadzono żadnych przekształceń z wyjątkiem: obszarów tematycznych zaktualizowanych w raporcie GRI w lipcu 2018:

- GRI 303 Water and Effluents 2018 (Woda i ścieki), które zastąpiły GRI 103-1 do 103-3
- GRI 403 Occupational Health and Safety 2018 (BHP), które zastąpiły GRI 103-1 do 103-3

Spółka przeprowadziła korektę błędów w związku z omyłkową zamianą danych w dwóch wskaźnikach, przy sporządzaniu sprawozdania za rok obrotowy 2017. Wpływ dokonanych w roku obrotowym korekt przedstawiono poniżej:

1. Wskaźnik 401-1. Dane w Tabeli 6. „Liczba i odsetek pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2017 roku w podziale na wiek, płeć i spółkę”:

	Grupa wiekowa	<30		30<50		>50		Razem
	Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
	Spółka							
BYŁO	Effect-System S.A.	10	19	18,875	33,5	7	30	118,375
	Miranda Sp. z o.o.	2,5	0	0	0	0	3,5	6
POWINNO BYĆ	Miranda Sp. z o.o.	10	19	18,875	33,5	7	30	118,375
	Effect-System S.A.	2,5	0	0	0	0	3,5	6

- W 2018 wprowadzono korektę nazwy wskaźnika oraz zawartych w nim danych (we wskaźniku pomięto obliczanie odsetek pracowników): Teraz jest: Wskaźnik 401-1. Dane w Tabeli 6. „**Liczba pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2018 w porównaniu do roku 2017 w podziale na wiek, płeć i spółkę**”;
- Wskaźnik 401-1. Dane w Tabeli 7. „**Liczba i wskaźnik rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2017 roku w podziale na wiek, płeć i spółkę**”:

	Grupa wiekowa	<30		30<50		>50		Razem
	Płeć	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
	Spółka							
BYŁO	Effect-System S.A.	7	21	13	29	6	26	102
	Miranda Sp. z o.o.	1,5	0	0	0	0	0	1,5
POWINNO BYĆ	Miranda Sp. z o.o.	7	21	13	29	6	26	102
	Effect-System S.A.	1,5	0	0	0	0	0	1,5

- W 2018 wprowadzono korektę nazwy wskaźnika oraz zawartych w nim danych (we wskaźniku pomięto obliczanie odsetek pracowników): Teraz jest: Wskaźnik 401-1. Dane w Tabeli 7. „**Liczba rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2018 w porównaniu do roku 2017 w podziale na wiek, płeć i spółkę**”;
- Wskaźnik 306-2. W grafice prezentującej wagę odpadów poddanych recyklingowi 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.:

	Odpady poddane recyklingowi
Było	1148 t
Powinno być	1065 t

W niniejszym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa dane w powyższych wskaźnikach zostały przedstawione w skorygowanej wartości.

102-49

Niniejszy raport za 2018 rok jest drugą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Zmiany w stosunku do poprzedniego raportu wprowadzono we wskaźniku 102-48.


102-50

Niniejszy raport Zrównoważonego Rozwoju dotyczy działalności Grupy Kapitałowej Lubawa w okresie od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 roku. Wyjątki, jeśli występują, zostały wskazane w treści raportu.


102-51

Niniejszy raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 rok jest drugą 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.

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
102-1	Nazwa organizacji	4	Pełny
102-2	Podstawowe marki, produkty i usługi	6	Pełny
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	132	Pełny
102-4 102-4	Lokalizacja oddziałów organizacji	4 134	Pełny
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	134	Pełny
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	11	Pełny
102-7	Skala organizacji	12	Pełny
102-8 102-8	Informacje o osobach świadczących pracę na rzecz organizacji	92 97	Pełny
102-9	Łańcuch dostaw	128	Pełny
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące organizacji i łańcucha dostaw	130	Pełny
102-11 102-11	Zasada przejrzystości - czy jest stosowana, w jaki sposób?	47 50	Pełny
102-12	Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne	13	Pełny
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) i organizacjach	13	Pełny
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	3	Pełny
102-15	Opis kluczowych czynników wpływu, ryzyka i szans	50	Pełny
102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania	66	Pełny
102-17	Mechanizmy zgłaszania wątpliwości i nieprawidłowości w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	77	Pełny
102-18	Struktura zarządcza organizacji	19	Pełny
102-19	Proces delegowania władzy (w zakresie kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych)	48	Pełny
102-20	Odpowiedzialność na poziomie kierownictwa za kwestie gospodarcze, środowiskowe i tematy społeczne	42	Pełny
102-21	Procesy konsultacji pomiędzy interesariuszami a organizacją w kwestiach ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	82	Pełny
102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	19	Pełny
102-26	Role najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w ustalaniu celu, wartości i strategii działania organizacji	42	Pełny
102-27	Działania podjęte w celu wypracowania i podnoszenia ogólnego poziomu znajomości zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wśród członków najwyższego organu zarządzającego	50	Pełny
102-28	Procesy oceny pracy najwyższego organu zarządzającego (w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi)	42	Pełny
102-29 102-29	Rola najwyższego organu zarządzającego w identyfikacji oraz zarządzaniu wpływem, ryzykami oraz szansami ESG	42, 47	Pełny
102-30	Skuteczność procesów zarządzania ryzykiem w obszarze ESG organizacji	42	Pełny
102-31	Przeglądy zagadnień ESG dokonywane przez najwyższy organ zarządzający	47	Pełny
102-40	Lista grup interesariuszy	82	Pełny
102-41	Zbiorowe układy pracy	98	Pełny
102-42	Proces identyfikacji i wyboru interesariuszy	81	Pełny
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	81	Pełny
102-44	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy	84	Pełny
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	134	Pełny
102-46	Zidentyfikowana zawartość raportu, istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	135	Pełny
102-47	Lista istotnych zagadnień	84	Pełny
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach	135	Pełny
102-49	Zmiany względem ostatniego raportu	136	Pełny
102-50	Okres raportowania	136	Pełny

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
102-51	Data wdania poprzedniego raportu	136	Pełny
102-52	Cykl raportowania	137	Pełny
102-53	Osoba do kontaktu w sprawie raportu	137	Pełny
102-54	Oświadczenia o raportowaniu zgodnie ze standardami GRI	137	Pełny
102-55	Indeks treści GRI połączony z matrycą zgodności z UoR	138	Pełny
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	137	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	29	Pełny
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	124	Częściowy
205-2	Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	71	Częściowy
303-1	Wykorzystanie wody jako wspólnego zasobu	30	Częściowy
303-2	Zarządzanie spustem wody	30	Częściowy
303-3	Pobór wody	120	Częściowy
303-3-1		121	
303-3-2		121	
303-5	Zużycie wody	121	Częściowy
306-2	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji	122	Pełny
307-1	Istotne kary i sankcje pozafinansowe	123	Pełny
401-1	Liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę.	94	Pełny
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego w podziale na płeć	95	Pełny
403-1	System zarządzania działaniami BHP	34	Pełny
403-2	Identyfikowanie zagrożeń, analiza ryzyka i wyjaśnianie przyczyn wypadków	34	Pełny
403-3	Opieka zdrowotna w miejscu pracy	37	Pełny
403-4	Zaangażowanie pracowników opracowanie, konsultacje i komunikację systemu BHP	38	Pełny
403-5	Szkolenia BHP	39	Pełny
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	40	Pełny
403-7	Zapobieganie i radzenie sobie z zagrożeniami związanymi z BHP	40	Pełny
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP	96	Pełny
403-9	Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą	96	Pełny
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji	101	Częściowy
404-3	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym	99	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	76	Pełny
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo	57	Pełny
Wskaźnik własny	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	55	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej	70	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Wdrożenie procedury antykorupcyjnej – odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej	70	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	74	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba osób przyjętych na praktyki zawodowe	106	Nie dotyczy

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
Wskaźnik własny	Badania środowiska pracy – pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych	112	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów	113	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności	113	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów	129	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników	114	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów	114	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów	120	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik intensywności zużycia energii	120	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Odsetek zakupionych surowców podlegających recyklingowi i spełniających wymogi REACH	122	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin	125	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację	126	Nie dotyczy

PODPIS OSOBY REPREZENTUJĄCEJ SPÓŁKĘ

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
19.04.2019	Marcin Kubica	Prezes Zarządu	

PODPIS OSOBY SPORZĄDZAJĄCEJ RAPORT

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
19.04.2019	Jacek Jackowiak	Dyrektor ds. CSR	