



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
GRUPY KAPITAŁOWEJ LUBAWA
ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2019 R.**

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA ZARZĄDU	3
O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA	4
WYNIKI FINANSOWE	26
STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM.....	34
DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY.....	67
ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ.....	78
WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY	92
TWORZYMY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY	101
TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE	126
WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE.....	137
KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW	141
O RAPORCIE	145

LIST PREZESA ZARZĄDU

 102-14

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa (zwaną dalej Grupą, GKL, GK Lubawa). To dokument, dzięki któremu już po raz trzeci mamy okazję pokazać, że dla naszej organizacji CSR jest świadomym i zaplanowanym działaniem strategicznym, którego standardy daleko wykraczają poza prawne zobowiązania. Z definicji to działanie, które uwzględnia interesy wszystkich aktorów rynku a które jest przez nas realizowane dzięki finansowej i organizacyjnej inwestycji w reguły etyczne. Mamy za sobą rok pełen pracy, którego wyzwaniem było włączenie w strategię zarządzania aspekt społeczny, środowiskowy i bezpieczeństwa. Już trzy lata temu podjęliśmy decyzję o powołaniu w naszych strukturach zespołu CSR Team, który przez cały ten czas aktywnie rozwija kulturę etyczną w naszej organizacji oraz dba o łączenie wartości etycznych z narzędziami compliance.

W 2019 r. GK Lubawa została zaproszona przez Wydział ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju do włączenia się w pracę Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, w tym dwóch zespołów zadaniowych pracujących w ramach tej Grupy: zespołu ds. narzędzi oraz zespołu ds. rozwijania koncepcji CSR w ramach polityki BHP firm. Zespoły stanowią platformę współpracy administracji rządowej z przedstawicielami biznesu i innymi partnerami społecznymi w celu upowszechniania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu na rzecz adaptacji do wyzwań zrównoważonego rozwoju. Stoimy na stanowisku, że kultura dzielenia się wiedzą to podstawa dobrej współpracy z interesariuszami. Dzięki wymianie doświadczeń w zakresie CSR usprawniamy pracę i poszerzamy swoje kompetencje.

W dalszym ciągu wzmocniamy działania operacyjne i strategiczne, które odróżniają nas od organizacji głoszącej obietnice etyczne w formie deklaracji m.in. poprzez kodeks etyczny czy polityki. Nasze działania wtopione są w procesy i dają wartość dodaną dla organizacji, tym bardziej, że poddane są społecznej, branżowej czy prawnej kontroli. W ten sposób nie opieramy się tylko na bezkrytycznym zarządzaniu przez cel, ale dbamy o długofalowe dobro Grupy wychodząc na przeciw oczekiwaniom interesariuszy. Z naszymi partnerami gospodarczymi uczestniczymy w dialogu opartym na wzajemnych relacjach i zrozumieniu; traktujemy innych tak, jak byśmy sami chcieli być traktowani.

Reasumując odeszliśmy od teorii etycznych do standardów postępowania. Zrównoważony rozwój, dialog z interesariuszami a w szczególności angażowanie interesariuszy to dla nas źródło wiedzy dla ciągłego doskonalenia produktów i stymulowania innowacyjności; w ten sposób budujemy wartość organizacji i kształtujemy relacje z otoczeniem m.in. z pracownikami, środowiskiem naturalnym. DNA naszej organizacji kierujemy się dewizą „**nie ma relacji bez dialogu**”.

Dziękuję wszystkim pracownikom, którzy każdego dnia przyczyniają się do rozwoju GK 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. Rynki kapitałowe oraz klienci chcą mieć pewność, że nasze działania idą w parze z zarządzaniem ryzykiem, a zdolność do działania ma silne podstawy umocowane w ładzie korporacyjnym.

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.

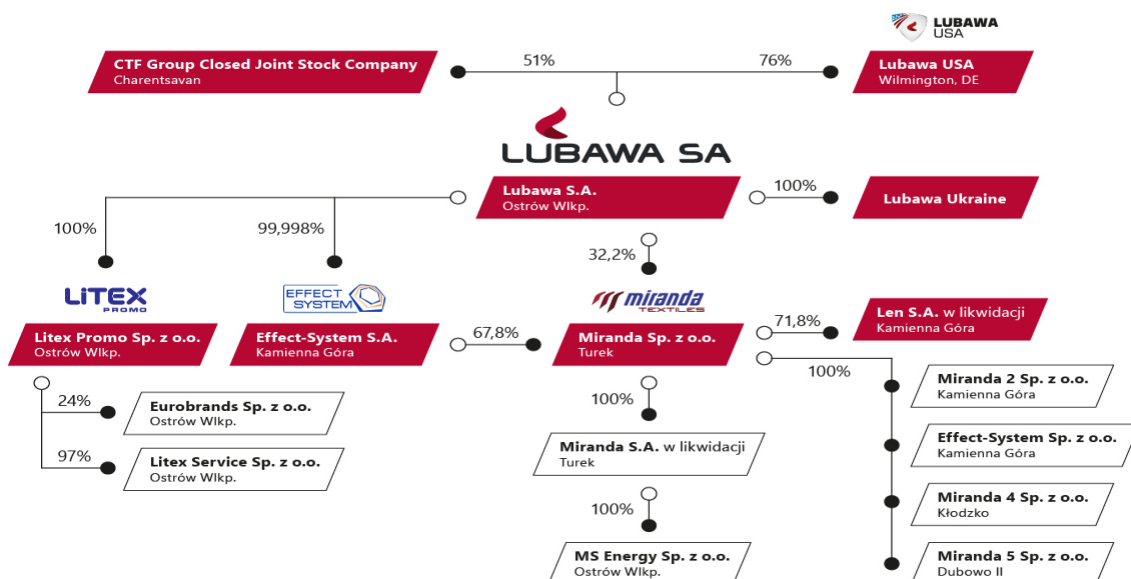
Główną osią działalności Grupy jest wytwarzanie, przetwórstwo, sprzedaż tkanin i dzianin oferowanych klientom publicznym oraz biznesowym. Za sprawą ścisłej współpracy między spółkami zależnymi wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej Lubawa, w zakładach produkcyjnych powstają produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach – od reklamowej, przez motoryzacyjną i medyczną, aż po militarną. Sprzedaż wyrobów i usług realizowana jest na każdym etapie procesu obróbki tkanin i dzianin – od surowego materiału po zaawansowany technologicznie produkt. W procesie badań i rozwoju uwzględniane są nie tylko aspekty bezpieczeństwa produktu, ale również aspekt zrównoważonego rozwoju wynikający z dialogu z interesariuszami.

Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek i wyspecjalizowanemu zapleczu Grupa dostarcza najwyższej jakości towary i usługi na rynek lokalny i rynek światowy. Każda ze spółek należąca do GKL 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 2019 r. oraz lokalizacje poszczególnych spółek GK Lubawa zaprezentowane zostały na poniższym schemacie.

Schemat 1. Struktura GK Lubawa na dzień 31 grudnia 2019



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.);
- CTF Group Closed Joint Stock Company (Lubawa S.A. posiada 51% udziałów);
- Pomimo tego, że udziały Spółki Lubawa S.A. w spółkach Lubawa USA, Lubawa Ukraina, 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, z uwagi na fakt, że:
 - Lubawa USA stanowi wyłącznie przedstawicielstwo handlowe na terenie Stanów Zjednoczonych;
 - Lubawa Ukraina została powołana jako podstawa do stworzenia joint venture na lokalnym rynku i w 2019 r. nie prowadziła działalności biznesowej;
 - Len S.A. w likwidacji znajduje się w końcowej fazie likwidacji i nie prowadzi działalności;
 - Miranda 4 Sp. z o.o. oraz Miranda 5 Sp. z o.o. są to spółki, które w 2019 r. nie podjęły jeszcze działalności.

W 2019 r. z powodów marketingowych Spółka Lubawa Armenia S.A zmieniła nazwę na CTF Group Closed Joint Stock Company pozostając dalej w strukturze Kapitałowej Grupy Lubawa, natomiast ze struktury została wyłączona Spółka Isabella Sp. z o.o. oraz Litex Eco Sp. z o.o. w wyniku zbycia udziałów.

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.

Eurobrands Sp. z o.o., jest spółką konsolidowaną metodą praw własności, jej dane zgodnie z poniższą tabelą zostały ujęte częściowo. W Raporcie prezentujemy wyłącznie dane w zakresie wskaźników finansowych (kapitały oraz wynik). Uwarunkowane jest to metodą konsolidacji, zgodnie, z którą włączana jest tylko część zysku adekwatna do posiadanych udziałów oraz analogiczna część kapitałów. W pozostałych wskaźnikach dane tej spółki 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
CTF Group Closed Joint Stock Company	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
Len SA w likwidacji	Kamienna Góra	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
Litex Eco sp. z o.o.	Ostrów wielkopolski	wyłączona z konsolidacji	Nie
Isabella Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	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 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. Równolegle strategia zakłada dalsze wzmocnianie obecności Grupy na rynkach zagranicznych. Istotnym elementem strategii jest tworzenie podmiotów typu joint venture z kluczowymi odbiorcami,
- Ciągłe doskonalenie produktu z uwzględnieniem zasad zrównoważonego rozwoju i innowacyjności,
- Współpraca z Agendami Rządowymi w celu upowszechniania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu,
- Pogłębianie wiedzy klientów na temat oferty handlowej Grupy,
- Wzmocnienie działań odróżniających obietnice komunikowane w politykach i kodeksach na rzecz gwarancji działania udzielanej interesariuszom.

W okresie objętym Raportem, GK Lubawa prowadziła prace nad nową strategią. W ramach dotychczasowych prac zaplanowano łącznie ponad 60 projektów strategicznych obejmujących wszystkie dziedziny działalności spółek Grupy, pokrywających okres około 5 lat.

Do głównych założeń strategicznych, należą:

- Koncentracja działalności Grupy na obszarach priorytetowych i najbardziej perspektywicznych,
- Identyfikacja kluczowych i najważniejszych rynków eksportowych,
- Przebudowa i racjonalizacja oferty produktowej,
- Budowa wartości w oparciu o rozwój innowacyjnych produktów o dużym potencjale zyskowności,
- Poprawa i modernizacja procesów produkcyjnych.

Strategia Spółek GK Lubawa zakłada istotne zmiany, stanowiące odpowiedź firmy na nowe wyzwania, wymagające jednoczesnego wzmocnienia wnętrza oraz przebudowy oferty. Tak głębokie zmiany wymagają czasu w fazie preparacji, a także cierpliwości wdrożeniowej. Okres dwuletni to czas, po którym zwykle należy się spodziewać pierwszych efektów.



Spółka Lubawa S.A. jest podmiotem dominującym GK Lubawa. Swój profil działalności skupia głównie na realizacji zamówień dla służb mundurowych. Jako lider w dziedzinie produkcji osłon balistycznych, kamizełek kuloodpornych, namiotów, zbiorników paliwowych oraz specjalistycznych tkanin powlekanych dostarcza rozwiązania o wysokim stopniu innowacyjności dla wszystkich rodzajów służb mundurowych. Specjalizuje się również w systemach bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnia profesjonalne systemy chroniące przed upadkiem z wysokości. Głównymi nurtami firmy pozostaje nieodmiennie ochrona osobista i bezpieczeństwo klientów w tym wojska, sił specjalnych, policji, straży granicznej, straży pożarnej oraz funkcjonariuszy straży miejskiej i pracowników ochrony. Firma wykorzystując nowoczesne zaplecze, prowadzi prace badawczo – rozwojowe we współpracy z ośrodkami badawczymi, gwarantując użytkownikom korzystanie z bezpiecznych, nowatorskich produktów i technologii.

Okazją do zaprezentowania produktów z oferty Spółki są różnego rodzaju targi, w których firma aktywnie uczestniczy. W tym roku była m.in. partnerem Międzynarodowych Targów Pomocy Humanitarnej i Rozwojowej Warsaw Humanitarian Expo, jedynych i największych w Europie targów poświęconych globalnej pomocy humanitarnej, gdzie przedstawiła swoje produkty z segmentu pomocy humanitarnej. Podczas XXVII Międzynarodowego Salonu Przemysłu Obronnego (MSPO) Spółka zaprezentowała rozwiązania w kategoriach ochrony indywidualnej i zbiorowej, a także kamuflażu i pozoracji w trakcie, którego gościła na swoim stoisku m.in. Prezydenta RP Andrzeja Dudę, Ministra Obrony Narodowej Mariusza Błaszczaka, Szefa Sztabu Generalnego WP generała broni Rajmunda Andrzejczaka,



Litex PROMO Sp. z o.o. to wiodący producent artykułów reklamowych branży Outdoor & Indoor w Polsce. Na rynku istnieje od 1993 r. W asortymencie Litex PROMO znajdują się takie produkty jak: parasole reklamowe, namioty reklamowe, flagi, banery, systemy reklamy tekstylnej i wiele innych.

Spółka zrealizowała tysiące zamówień dla 42 krajów na 5 kontynentach pracując dla setek firm. Produkty marki Litex PROMO powstają wyłącznie z wyselekcjonowanych surowców produkcji rodzimej lub europejskiej. Cały proces produkcyjny realizowany jest samodzielnie przy udziale doświadczonej kadry pracowniczej i bogatego zaplecza technologicznego. Wszystkie te elementy dają gwarancję zarówno terminowych dostaw, jak i wysokiej jakości produktu finalnego.

Istotnym czynnikiem odróżniającym spółkę od konkurencji oprócz najwyższej, jakości oferowanych produktów, jest przede wszystkim idea design for application. Przyświeca ona każdemu nowemu produktowi oferowanemu przez Litex PROMO Sp. z o.o. Indywidualne podejście do produktu rozpoczyna się już w fazie projektowej i jest obecne na każdym kolejnym etapie procesu produkcyjnego.

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 działalność Litex Service Sp. z o.o. skupia się w obszarach: kadrowym, informatycznym, finansowym oraz marketingowym świadczona na rzecz innych podmiotów z GK.



MIRANDA Spółka z o.o. to producent wysokiej jakości, zaawansowanych technologicznie tkanin oraz dzianin, a także gotowych produktów specjalistycznych o unikalnych walorach użytkowych. W ofercie firmy znajdują się między innymi tkaniny o przeznaczeniu wojskowym, w tym wielozakresowe siatki maskujące, a także tkaniny zacieniające do rolet okiennych, tekstylne nośniki pod druk, dzianiny automotive i wiele innych. Spółka zatrudnia ponad 500 pracowników. Jako jedna z niewielu w Europie dysponuje pełnym cyklem produkcyjnym, opartym o nowoczesny park maszynowy, zlokalizowanym w jednym miejscu.

Ponad 65 – letnia wiedza i doświadczenie firmy Miranda, dostęp do najnowszych technologii, oraz uważne wsłuchiwanie się w potrzeby Klientów, pozwala na produkcję wyrobów odpowiadających aktualnym trendom rynkowym. Spółka sprawuje stałą kontrolę nad procesem produkcyjnym w celu utrzymania zgodności z wymaganymi parametrami technicznymi oraz standardami jakościowymi, ekologicznymi i higienicznymi. Wszystkie wyroby są produkowane zgodnie z wymaganiami posiadanych atestów i certyfikatów. Dzięki temu produkty są wolne od substancji szkodliwych dla zdrowia.



Effect – System S.A. specjalizuje się w produkcji nośników reklamy, tj. parasole, namioty, banery, flagi. Firma posiada szerokie zaplecze produkcyjne, do którego należą wielkoformatowa drukarnia sitodrukowa i drukarnia cyfrowa, wykańczalnia specjalizująca się w uszlachetnianiu tkanin, szwalnia oraz montaż, co zapewnia realizację produktów od projektu do wyrobów gotowych. Wieloletnie doświadczenie, stosowana technika i technologia pozwoliły spółce opanować do perfekcji druk rastrowy, dzięki czemu można przenieść efekt zdjęcia na tkaninę. Druk cyfrowy wykonujemy bezpośrednio na nośnikach naturalnych: len, bawełna, bambus, wiskoza. Naszym wyrobom nadajemy szereg funkcjonalności, tj. wodoszczelność, wodoodporność, ognioodporność, ochrona przed gniciem, ochrona na UV. Dzięki nowoczesnej i wydajnej linii technologicznej, malujemy proszkowo aluminiowe elementy stelaży parasoli, namiotów.

Effect – System jest solidnym partnerem biznesowym, dzięki wysokiemu standardowi procesu projektowania, produkcji oraz zastosowaniu najnowszych technologii wraz z zaangażowaniem profesjonalnej kadry realizuje indywidualne rozwiązania dostosowane do potrzeb i oczekiwań klienta. Firma cieszy się niesłabnącą popularnością w swojej branży i zaufaniem klientów zarówno tych długoletnich jak i nowych.



CTF Group CJSC (dawniej Lubawa Armenia CJSC) to Joint Venture Lubawa S.A. i Rządu Armenii, która zajmuje się produkcją wyrobów trafiających przede wszystkim do armii i innych służb mundurowych Armenii. Spółka produkuje wielozakresowe siatki maskujące, namioty wojskowe i ekwipunek żołnierski. Od 2018 r. zdobywa pozycję wiodącego dostawcy kamizelek kuloodpornych do armii i policji Armenii.

Wysoco specjalistyczna produkcja odbywa się pod ścisłą kontrolą technologiczną. Zaawansowane kamizelki kuloodporne zapewniają bezpieczeństwo użytkownika przed zranieniem pociskami wystrzelonymi z broni strzeleckiej jak i ataku nożem; są przyjazne dla użytkownika i w zależności od typu w swoim komplecie zawierają dodatkowo zrywaną apteczkę, miejsce na ładownice, futerały i kieszenie.

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

Lubawa S.A. – www.lubawa.com.pl

Litex PROMO Sp. z o.o. – www.litex.pl

Miranda Sp. z o.o. – www.miranda.pl

Effect-System S.A. – www.effect-system.com

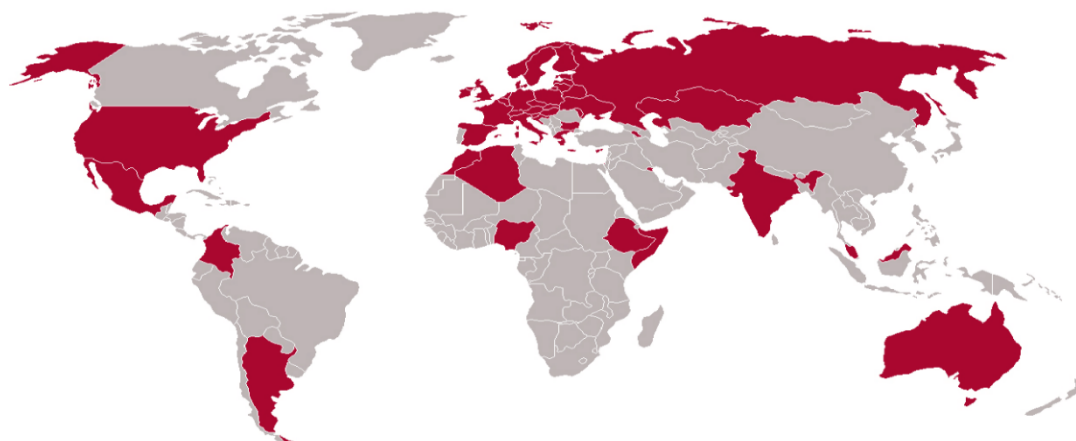
Lubawa Armenia S.A. – www.lubawa.am

102-6

GK 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 2019 r. kształtowała się następująco:

Skala działalności	2018	2019
Ilość Klientów 	4557	3 819
Ilość transakcji 	9724	9587
Wielkość sprzedaży netto 	239 550 638 PLN	258 122 745 PLN
Ilość sprzedanych produktów 	13 mln	18 mln
Ilość pracowników 	1160	1094
Wysokość zobowiązań 	179 111 682 PLN	184 011 700 PLN
Kapitalizacja 	396 875 415 PLN	423 916 350 PLN
Wysokość kapitału własnego 	217 763 732 PLN	239 904 650 PLN



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 w ramach sformalizowanej współpracy z interesariuszami. Celem współpracy jest wymiana doświadczeń i poparcie inicjatyw i deklaracji ekonomicznych, środowiskowych i społecznych.

Od roku 2017 działamy w Ostrowskiej Radzie Gospodarczej przy Prezydencie Ostrowa Wielkopolskiego. Rolą Rady jest wspieranie rozwoju gospodarczego miasta poprzez wyrażanie opinii oraz podejmowanie inicjatyw odnoszących się do funkcjonowania gospodarki Ostrowa Wielkopolskiego. Organizacja ta umacnia współpracę pomiędzy samorządem, a Grupą w szczególności w takich obszarach jak wdrażanie i funkcjonowanie przedsięwzięć przygotowanych przez Prezydenta Miasta dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej i inwestycyjnej w mieście.


102-13

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

- **Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych – Lubawa S.A.**
 - Cel: szerzenie oraz wymiana wiedzy umożliwiającej rozwój rynku kapitałowego i nowoczesnej gospodarki rynkowej w Polsce.
- **Polska Izba Producentów na rzecz Obronności Kraju – Lubawa S.A.**
 - Cel: formułowanie warunków rozwoju przedsiębiorstw oraz strategii i rozwoju produkcji na rzecz obronności i bezpieczeństwa kraju; inicjowanie i promowanie działalności projektowej i badawczej, zmierzającej do unowocześnienia uzbrojenia i sprzętu wojskowego oraz o przeznaczeniu policyjnym; inicjowanie i rekomendowanie rozwiązań systemowych korzystnych dla rozwoju i funkcjonowania przemysłu obronnego, w sferze obronności i bezpieczeństwa kraju oraz wyrażanie opinii wobec funkcjonujących i projektowanych mechanizmów i systemów gospodarczych.

- **Stowarzyszenie Dostawców na Rzecz Służb Mundurowych – Lubawa S.A**
 - Cel: promowanie i upowszechnianie wiedzy na temat polskich innowacyjnych wyrobów, rozwój rynku dostaw i usług dla służb mundurowych.
- **Polsko – Gruzńska Izba Gospodarcza – Lubawa S.A**
 - Cel: rozwój wzajemnych stosunków gospodarczych i kulturalnych. Ochrona interesów przedsiębiorstw w tym prowadzenie projektów dotyczących współpracy gospodarczej i kulturalnej pomiędzy Polską i Gruzją.
- **Izba Przemysłowo – Handlowa Południowej Wielkopolski – Litex PROMO Sp. z o.o.**
 - Cel: integracja z samorządem gospodarczym w celu obrony niezależności funkcjonowania gospodarczego oraz nabywania wiedzy o nowych biznesach.
- **Klaster Edukacyjny przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości (SSEMP) – Effect-System S.A.**
 - Cel: wspólne wypracowywanie z Zarządem SSEMP i lokalnymi przedsiębiorcami, formalnych ram do zapewnienia transferu i dyfuzji wiedzy pomiędzy sektorem edukacji zawodowej i przedsiębiorcami oraz działań zmierzających do efektywnego połączenia i wykorzystania systemu dualnego kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy.

Model biznesowy

W 2019 r. GK Lubawa implementowała do swojego podstawowego modelu biznesowego model tworzenia wartości, który podporządkowany jest idei zrównoważonego rozwoju, integrując działania środowiskowe, społeczne oraz biznesowe. Pomaga to Grupie w identyfikowaniu szans na zdobycie przewagi konkurencyjnej w kontekście zmian regulacji prawnych, dostaw zasobów, zmiany klimatu oraz rynku pracy. Taka ewolucja formuły modelu biznesowego powoduje, zrównoważony rozwój Grupy, który tworzy długoterminową wartość dla interesariuszy poprzez wykorzystanie szans i zarządzanie ryzykiem. GK Lubawa w sposób świadomy rozpoczęła proces odchodzenia od strategii defensywnej zrównoważonego rozwoju, która ograniczała się do ochrony istniejącego biznesu poprzez zapewnienie zgodności z regułami prawa na rzecz świadomej zmiany procesów biznesowych oraz ich integracji z celami środowiskowymi i społecznymi również w aspekcie oferowanych produktów. Ukierunkowanie to wymaga egzekwowania zmian partnerów w łańcuchu wartości oraz relacji z klientami. Głównymi motywami przyjętych działań są kryteria środowiskowe, relacje społeczne, w tym rozszerzenie rynku pracy oraz tworzenie nowych wartości dla klienta w łańcuchu dostaw. Grupa podejmuje inicjatywy zorientowane na uzyskanie dodatkowych wartości w wymiarze społecznym, ekonomicznym i środowiskowym np.:

Element/Wymiar	Społeczny	Ekonomiczny	Środowiskowy
Wartość	Integracja kadry pracowniczej przez organizacje zawodów sportowych i wycieczek dla pracowników. Tworzenie atrakcyjnych warunków pracy.	Dbłość, o jakość produktów przez wdrożenie innowacyjnych technologii i programów projektowych np. standardu Ecolabel	Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia związane z wdrożeniem systemu zarządzania środowiskiem lub dobrych praktyk
Oddziaływania na koszty	Poprawa Bezpieczeństwa i Higieny Pracy poprzez realizację programu "Stop Wypadkom". Zmniejszenie ilości wypadków i absencji pracowniczej.	Zwiększanie w sprzedaży produktów standardowych w celu obniżenia kosztów produkcji i zwiększenia rentowności. Wprowadzanie innowacyjnych produktów zgodnych z oczekiwaniem klienta.	Monitorowanie zużycia energii i wody. Wprowadzanie energooszczędnych urządzeń i oświetlenia. Zastosowanie technologii produkcyjnych zmniejszających wytwarzanie odpadów.

W zakresie pozostałych elementów modelu biznesowego w 2019 r. w dalszym ciągu realizowano ściśle współpracę między spółkami zależnymi w celu powiększenia i wykorzystania zasobów, kierując się nadrzędnym celem przedstawienia klientowi konkurencyjnych ofert przy jednoczesnym zapewnieniu spółkom dochodowości.

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

Pomimo, że Grupa posiada międzynarodową tożsamość dostarczając swoje wyroby na rynki zagraniczne; bardzo duży nacisk kładzie na zaspokajanie wymagań rynku krajowego. Każda ze spółek należących do Grupy może poszczycić się ugruntowaną pozycją bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze. Strategia Grupy Kapitałowej Lubawa zakłada dalsze wzmocnienie naszej pozycji jako producentów. W sposób ciągły pogłębianą jest wiedza i świadomość Klientów na temat naszych możliwości. Tworzymy nowe kanały dystrybucji jak i doskonalimy już istniejące.

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

Zgodnie z przyjętym modelem biznesowym oraz strategią Grupa zamierza kontynuować działalność w zakresie podstawowych segmentów biznesowych. W 2019 r. GK Lubawa rozwijała wspólną strategię na lata 2018 – 2020.

GRUPA KAPITAŁOWA PLANUJE SWÓJ ROZWÓJ W KONKRETNICH OBSZARACH:

❖ Zmiany w organizacji i zarządzaniu Grupą Kapitałową

W 2019 r. kontynuowano główne kierunki rozwoju Grupy w przyjętych obszarach operacyjnych:

- Organizacyjnym – kontynuowanie zmian w strukturze organizacyjnej – przekłada się i powinno się przełożyć w przyszłości na zmniejszenie kosztów i zwiększenie efektywności działania.
- Rozwojowo – badawczym – spółki stawiają na działanie strategiczne i przywiązuje szczególną uwagę do współpracy z jednostkami naukowo – badawczymi oraz kładą nacisk na rozwój własnego działu konstrukcyjnego, co powinno się przełożyć na zwiększenie oferty produktowej spółki i wpłynąć na modernizację i poszerzenie dotychczasowej gamy produktowej oraz na zwiększenie możliwości dotarcia do nowych grup odbiorców.

W związku z powyższym, w 2019 r. dalej kontynuowano działania zmierzające do zwiększenia komplementarności zakładów produkcyjnych w ramach poszczególnych Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej, co pozwoli na bardziej optymalne wykorzystanie ich mocy produkcyjnych. Zwiększano 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 występującej szczególnie w Spółkach Litex PROMO Sp. z o.o. i Lubawa S.A.

Celem zwiększenia efektywności zarządzania GK Lubawa, w tym kreowania strategii jej rozwoju kontynuowano działanie powołanej w 2017 r. 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 2019 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. W strategii Grupy pracowano nad algorytmem postępowania w celu zwiększenia komplementarności zakładów produkcyjnych w ramach poszczególnych Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej celem optymalnego wykorzystania ich mocy produkcyjnej.

Rozszerzono kompetencję wdrożonych pionów organizacyjnych na poziomie Grupy Kapitałowej, tj. Pion Zakupowy – koordynujący działania zakupowe Grupy o monitorowanie zakupów i planowanie strategii zakupowej przez wdrożenie narzędzia „Navigator” dla każdej ze spółek, a także Pion CSR Grupy Lubawa, który oprócz realizacji zadań Compliance, takich jak kontrole procesów wynikających z Dyrektywy RODO, powierzono zadanie tworzenia wartości w modelu biznesowym przez inicjowanie programów w kontekście środowiskowym, bezpieczeństwa pracy i społecznym.

❖ Produkt

- W 2019 r. prace poświęcone polityce tworzenia wartości dla klienta skupiły się na przebudowie ofert poszczególnych spółek, w tym: racjonalizacji i odchudzeniu portfolio z jednoczesną pracą nad rozwojem wybranych produktów (dokładniej: grup produktowych wokół największych potencjałów zyskowności). Jednocześnie poszczególne spółki zakładają zmianę i usprawnienie procesów zarządzania relacjami z klientem. Klient będzie dla Grupy punktem odniesienia w myśleniu o rynku, procesach wewnętrznych i priorytetach pracowników.
- Przyjęte na początku prac projektowych założenia rozwoju zakładały szybką intensyfikację sprzedaży i wzrost zyskowności spółek. Prace szczegółowe wykazały jednak konieczność istotnej poprawy procesów produkcyjnych (modernizacje linii stabilizujące jakość) oraz żmudnej pracy rozwojowej nad modyfikacjami produktowymi (cykle kilkunastomiesięczne). Jednocześnie spółki Grupy zostały poddane istotnej presji ze strony lokalnych rynków pracy, co spowodowało dalsze korekty założeń, a także wpłynęło na uruchomienie inicjatyw poszukiwania nowych modeli kooperacyjnych, a także automatyzujących produkcję. Oznaczało to potrzebę rewizji założeń i realistyczne zaplanowanie wspomnianej wcześniej intensyfikacji sprzedaży po cyklu ok. 20 miesięcy.
- GK 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 w celu rozwoju produktu szczególną uwagę przywiązuje do rozwoju działów badawczo – rozwojowych. Skupia się na zwiększeniu intensyfikacji prac związanych z podnoszeniem wiedzy, umiejętności pracowników oraz zaplecza badawczego. Zarządy Grupy uważają, że dzięki takim działaniom rozwój i tworzenie nowych produktów i wyrobów, a także wprowadzaniu ich na rynek pozwoli lepiej wykorzystać potencjał 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 utrzymać ścisłą współpracę z zewnętrznymi instytucjami badawczymi i naukowymi, co niewątpliwie będzie potęgowało efekt działań zorientowanych na rozwój produktów.

Nowe technologie

- GK Lubawa stale rozwija i wdraża nowe technologie, aby w pełni zaspokoić zmieniające się potrzeby Klientów. Determinantą tych działań jest również zmiana dotychczasowej polityki rynkowej Spółek i skupieniu się na produkcji tkanin, szerokiego asortymentu parasoli i produktów przeciwsłonecznych dla klientów korporacyjnych oraz produktów technicznych wykorzystujących tekstylia dla wojska i służb mundurowych. Koncentracja na wybranych produktach pozwala Spółkom w sposób efektywny wdrażać nowe technologie, które oprócz oczekiwań klienta spełniają inne wartości takich jak minimalizacji kosztów produkcji, podniesienie bezpieczeństwa pracy czy przyjazność dla środowiska.
- W 2019 r. wprowadzono szereg działań związanych ze zmianą pakowania wyrobów, czego efektem jest zmniejszenie zużycia materiałów. Wdrożono supernowoczesną technologię prowadzenia procesów produkcyjnych kamizelek ochronnych, która spowodowała zwiększenie ich wytrzymałości na rozerwanie, poprawiła jakość i estetykę wykonania. Dodatkowo skróceniu uległ czas wytworzenia oraz zużycie materiałów, co mocno zredukowało koszty produkcji. W produkcji stelaży parasoli wdraża się zmianę mocowania profili w ten sposób zwiększono wydajność pracy z jednoczesnym ograniczeniem liczby zaangażowanych pracowników. W sposób znaczący zwiększono ofertę tkanin obiciowych przez optymalizację technologii tkackich, dziewiarskich oraz wykańczalni. Wprowadzono nowe przędze w technologii produkcji wyrobów wózkowych jak przędze skręcane, melanżowe i barwione.
- Całość działań technologicznych wpisujących się w ideologię KAIZEN koncentruje się nie tylko na dotychczasowych tradycyjnych obszarach sprzedaży, ale wchodzi w nowe rynki takie jak ochrona balistyczna obiektów, mundury, ubrania specjalne, łodzie ratunkowe, rolety kolorowo tkane, tkaniny z przeznaczeniem na tapety, hale namiotowe. Innymi słowy wykorzystując dotychczasowe kanały dystrybucji poszerzamy ich penetracje wchodząc z nowymi innowacyjnymi technologiami. Jako nieliczni w Europie przodujemy w obszarze zaawansowanych technologicznie tkanin oraz dzianin poliestrowych, poliamidowych i mieszanych. Wizytówką wartości w modelu biznesowym w kontekście zrównoważonego rozwoju będzie postawiony przez nas cel na 2020 rok, który pozwoli na użycie w naszych produktach przędz pochodzących z recyklingu. W 2019 r. podjęliśmy prace nad tą technologią w asortymentach roletowych, obiciowych, trwają również prace nad nośnikami parasolowymi.
- W 2019 r. Grupa rozwija posiadany pełny cykl produkcyjny, zlokalizowany w jednym miejscu, oparty o stale modernizowany, nowoczesny park maszynowy. GK Lubawa bardzo dużą wagę przykładają 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 również wsparcie jednego z kluczowych działów naszej Grupy – działu badań i rozwoju, który zatrudnia najlepszych specjalistów i odpowiada za opracowywanie i wdrażanie nowych wyrobów i technologii.

❖ Działania inwestycyjne

- W ramach poszczególnych Spółek Grupy realizowane były dalsze działania inwestycyjne zmierzające w kierunku usprawnienia i unowocześnienia posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych. W 2019 położono szczególny nacisk na kontekst:
 - Optymalizacji zużycia energii w procesach technologicznych,
 - Pozyskiwania energii ze źródeł alternatywnych,
 - Oszczędności zużycia ciepła,
 - Optymalizacji procesów produkcyjnych celem zmniejszenia ilości powstałych odpadów.

- W ramach procesów organizacyjnych w dalszym ciągu prowadzone będą działania zwiększające komplementarność Spółek w ramach GK Lubawa, których celem ma być obniżenie kosztów oraz poprawa efektywności i jakości. Dodatkowo zdaniem Zarządów Spółek może zmienić to postrzeganie Grupy na zewnątrz i poprawić wewnętrzną komunikację. Zarządy Spółek uważają, że wymienione powyżej działania powinny w przyszłości przynieść efekty w postaci zwiększenia wartości Grupy, przychodów ze sprzedaży, marżowości w poszczególnych segmentach działalności, co przełoży się na poprawę uzyskiwanych wyników.
- Nadto w Lubawa S.A. w 2019 r. trwał dalej proces inwestycyjny związany z budową Nowoczesnego Centrum Badawczo – Rozwojowego (projekt finansowany m.in. w ramach otrzymanej dotacji NCBiR).

ISTOTNE NABYCIA W OKRESIE 01.01 – 31.12.2019 r.

Grupa Kapitałowa poniosła nakłady na następujące pozycje aktywów trwałych:

- Modernizację budynków o wartości **1 976 625,88 PLN**,
- Budowę Centrum Badawczo Rozwojowego o wartości **1 042 518,19 PLN**,
- Maszyny grupy III KŚT o wartości **169 649,91 PLN** (w tym 158 674,30 PLN instalacja fotowoltaiczna w Litex PROMO Sp. z o.o.),
- Maszyny grupy IV KŚT o wartości **345 568,78 PLN** (w tym 120 528,31 PLN system sterowania sprężarkami w Mirandzie Sp. z o.o.),
- Mieszadła o wartości **118 000,00 PLN**,
- Maszyny grupy V KŚT o wartości **908 944,78 PLN**,
- Maszyny grupy VI KŚT o wartości **961 234,26 PLN**,
- Maszyny grupy VII KŚT o wartości **209 798,81 PLN**,
- Maszyny grupy VIII KŚT o wartości **201 736,07 PLN**,
- Maszyny szwalnicze o wartości **242 500,00 PLN**,
- System sygnalizacji ppoż. o wartości **121 205,79 PLN**,

Istotne zmniejszenia w 01.01. - 31.12.2019r.:

- Grupa VII (samochody, wózki widłowe) wartość początkowa 719 808,57 PLN,
- Grupa V (krosna, postrzygarka, Jetscreen) wartość początkowa 890 000,00 PLN,
- Sprzedaż gruntu wraz z uzbrojeniem oraz likwidacja budowli gr. II (zasilanie elektryczne),
- Rurociąg wartość początkowa 197 477,51 PLN

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

Lubawa S.A.



Projekt



Stan dzisiejszy

Istotne działania inwestycyjne w ramach poszczególnych Spółek Grupy wspierających naszą aktywność w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2019 r. w Spółce Lubawa S.A. kontynuowano 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 pionierskich rozwiązaniach i wynikających z niej własności intelektualnej, które pozwolą na zdobycie przewagi technologicznej w przemyśle, a także, co nie mniej istotne pozwoli oferować produkty i rozwiązania charakteryzujące się największą innowacyjnością.

Spółka Lubawa S.A. koncentruje się 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 przeciwybuchowych. Realizacja tych prac przyczyni się do rozwoju wyrobów ich funkcjonalności oraz dbałości o bezpieczeństwo użytkowników. Ważnym aspektem jest stosowanie technologii przydatnych w projektowaniu, konstrukcji wyrobów oraz metod prognozowania ich trwałości.

Spółka przywiązuje ogromną wagę do ciągłego rozwoju, jest głęboko zaangażowana w poszukiwania nowych, coraz doskonalszych rozwiązań, o czym świadczy inwestycja w Laboratorium Balistyczne. Każdy element procesu inwestycji w zaplecze techniczne był racjonalnie uzasadniony. Jednym z kryteriów doboru parku maszynowego było sprostanie wysokim normom bezpieczeństwa i jakości produkcji, które niejako wymusza posiadanie wybranej grupy maszyn i urządzeń. Ważnym aspektem rozwoju technologicznego spółki

jest współpraca 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, która pozwala budować wiedzę oraz wzmacniać jej zdolności eksperckie. Przed spółką otwierają się nowe możliwości aktywnego udziału w tworzonym właśnie europejskim planie na rzecz obronności, EDAP (European Defence Action Plan), w ramach, którego będzie możliwe pozyskanie dofinansowania prac B+R. Lubawa S.A. ma, więc szansę znacznie rozszerzyć możliwości współpracy z podmiotami zagranicznymi, a w konsekwencji również potencjał eksportowy.

W 2019 r. spółka kontynuuje rozpoczęte we wcześniejszych latach inwestycje remontowo modernizacyjne. Mając na uwadze zwiększenie efektywności produkcji poprzez lepsze wykorzystanie szerokiego spektrum czynników, poprawę jakości oraz wprowadzenie nowych rozwiązań technologicznych przeprowadzono generalne remonty linii produkcyjnych między innymi linii do powlekania, produkcji klejów, kalandra zdwajającego, pras bębnowych. Podjęte działania służyły również zharmonizowaniu warunków produkcji z wymogami dotyczącymi higieny produkcji oraz zachowania bezpiecznych warunków pracy. Oprócz inwestycji w zaplecze techniczne spółka zdecydowała się również na termomodernizację budynku produkcyjno – biurowego chcąc poprawić tym samym efektywność energetyczną i ekonomiczną.

Na te inwestycje spółka przeznaczyła około 1,8 mln PLN.

Litex PROMO Sp. z o.o.

W Spółce Litex PROMO w 2019 r. w dalszym ciągu kontynuuje się modernizację w działach: montażu, wtryskarek, krojowni, drukarni i betoniarni. Działania te były zróżnicowane i stanowią odpowiedź na wiele aspektów modelu biznesowego np.:

- Optymalizację produkcji i poprawę standardu pracy – montaż suwnic transportu bliskiego i specjalistycznych stołów montażowych;



- Oczekiwania klientów – wprowadzenie nowych barwników do technologii druku w celu podwyższenia odporności tkanin na promieniowanie UV, wprowadzenie technologii druku na dzianinach;
- Realizację zasady zrównoważonego rozwoju – wymiana oświetlenia roboczego z oświetlenia jarzeniowego na LED oraz inwestycja w instalację fotowoltaiczną. Planowane zmniejszenie zużycia energii o 5%;
- Zarządzania niezgodnością w ramach systemu jakości – wprowadzenie rotatora do wyjmowania podstaw betonowych;
- Zwiększenie bezpieczeństwa pracy – wprowadzenie uziomów i system detekcji węglowodorów w dziale drukarni;
- Zmniejszenia obciążenia ogniowego – zakup kontenerów morskie do magazynowania tworzyw sztucznych i odizolowania ich od strefy magazynowej.

W 2019 r. przeprowadzono przegląd oceny ryzyka dla stref zagrożonych wybuchem. Działania te są wypadkową prac związanych ze zwiększeniem bezpieczeństwa pracy i ochrony ppoż. w spółce. Wartość inwestycji to około 1,3 mln. PLN.

Litex Service Sp. z o.o.

Działania Litex Service w 2019 koncentrowały się na dalszej optymalizacji procesów, usług wspólnych GK Lubawa, będących rdzeniem jej działalności. Wynikiem tych prac było wdrożenie systemu rocznego kontraktowania najważniejszych usług przez poszczególne spółki Grupy. Dzięki temu możliwe stało się dokładne określenie budżetów kosztowych Spółek oraz optymalne dostosowanie i wykorzystanie zasobów Litex Service, co przełożyło się na poprawę jakości i skrócenie czasu realizacji zadań.

Spółka Effect – System S.A.

W roku 2019 spółka realizowała inwestycje rozpoczęte we wcześniejszych latach. W ramach planu zrównoważonego rozwoju i dobrych praktyk polityki ochrony środowiska oraz przeprowadzonej analizy zużycia mediów, podjęto działania inwestycyjne w kierunku zmniejszenia zużycia prądu poprzez sukcesywne wymienianie oświetlenia tradycyjnego typu jarzeniowego na oświetlenie energooszczędne typu LED. Spółka również położyła nacisk na ograniczenie pyłów i gazów emitowanych do powietrza, dlatego też poprawiła termikę obiektu by ograniczyć zużycie gazu do celów grzewczych. W tym celu nastąpiła wymiana stolarki okiennej z metalowej zespolonej ze szkłem na okna energooszczędne typu PCV. Spółka nadal poprawia bezpieczeństwo pożarowe miejsc pracy poprzez rozbudowę systemu sygnalizacji pożaru oraz telewizję przemysłową w celu szybkiego zidentyfikowania zagrożenia w miejscu pracy. Mając na uwadze dobro pracowników oraz komfort pracy Spółka wykonała prace remontowe pomieszczeń higieniczno – sanitarnych oraz biurowych. Na te inwestycje spółka przeznaczyła około 1,2 mln PLN.

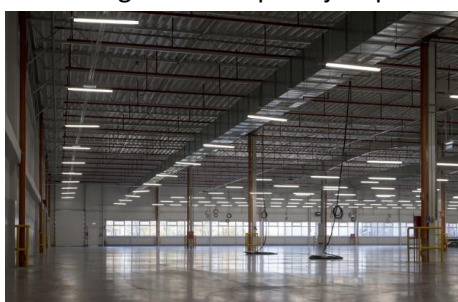
Miranda Sp. z o.o.

MIRANDA Spółka z o.o. w 2019 r. zakończyła prace inwestycyjne związane z produkcją i bezpieczeństwem przeciw pożarowym. Wśród głównych należy wskazać:

- Oddanie Systemu SSP poprzez włączenie go do monitoringu Watra, który realizuje w 100% natychmiastową reakcję PSP w sytuacji zagrożenia życia lub mienia na terenie zakładu;
- Odbiór nowo wybudowanej hali produkcyjnej, która obecnie czeka na montaż maszyn, wyposażona w instalacje ppoż. jak i nowoczesny system wentylacji i nawilżania powietrza zapewniając optymalne warunki produkcyjne na poziomie standardu Automotive, wykorzystanie ponad 4 tys. metrów kwadratowych nowej hali pod „snucie” i „dzianie”, pozwoli Mirandzie na podniesienie jakości, co za tym idzie pozyskiwanie bardziej opłacalnych kontraktów;
- Kompleksową wymianę instalacji pomp i zaworów na zmiękczalni, wieloletnie pompy zostały wymienione na nowe.

W myśl starania się o świadectwo efektywności energetycznej Miranda wykonała dwa zakładane zadania:

- Wymiana i modernizacja izolacji instalacji parowej i kondensatu. Zgodnie z założeniami wykorzystano do tej inwestycji pokrowce termoizolacyjne własnej produkcji, w efekcie zaoszczędzone ilości ciepła przekładają się na zaoszczędzone pieniądze i możliwość pozyskania świadectwa efektywności energetycznej.
- 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).



Roczne plany inwestycyjne i ich realizacja pozwalają Spółce nie tylko na bezpieczeństwo pracy, ale i na umacnianie się marki na rynku, który co rok stawia nowe i jeszcze trudniejsze zadania. Wartość wszystkich poniesionych nakładów inwestycyjnych w 2019 r. wyniosła około 4,0 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 GK 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 2019 r. 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 – Ford 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 członków w ilości od 5 do 9.

Na dzień 31 grudnia 2019 r. w skład Rady Nadzorczej 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 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 na stanowisku dyrektor San Marco Polonia, w latach 2013 – 2014 był dyrektorem ds. rozwoju sprzedaży w PPG Deco Polska. W latach 2006 – 2012 pracował na stanowisku dyrektor sprzedaży i marketingu, członek zarządu w firmach Malfarb oraz Dyrup Polska. W latach 2002 – 2006 zajmował stanowisko dyrektor marketingu w firmie Selena, w latach 2001 – 2002 objął stanowisko dyrektor handlowy w firmie MIŚ, w latach 2000 – 2001 pracował na stanowisku 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 r. Pan Paweł Kois jest członkiem Rady Nadzorczej Miranda Serwis Sp. z o.o. Od lipca 2005 do listopada 2008 oraz od czerwca 2011 r. 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 r. 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 Sztapu Generalnego z kadencją do 2013 r. Po zakończeniu kadencji na stanowisku szefa SGWP w 2013r przeszedł w stan spoczynku. W czerwcu 2018 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 r. pracuje w strukturach Litex Service Sp. z o.o. Od 2010 r. 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 2019 r. 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 2019r., a także za analogiczny okres poprzedniego roku obrotowego.

Szczegółowe informacje i dane finansowe dotyczące działalności GK Lubawa znajdują się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona

Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów

Wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów za 2019 rok wyniosła: 258 122 745,12 PLN i wzrosła o 8 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 239 550 638,01 PLN.

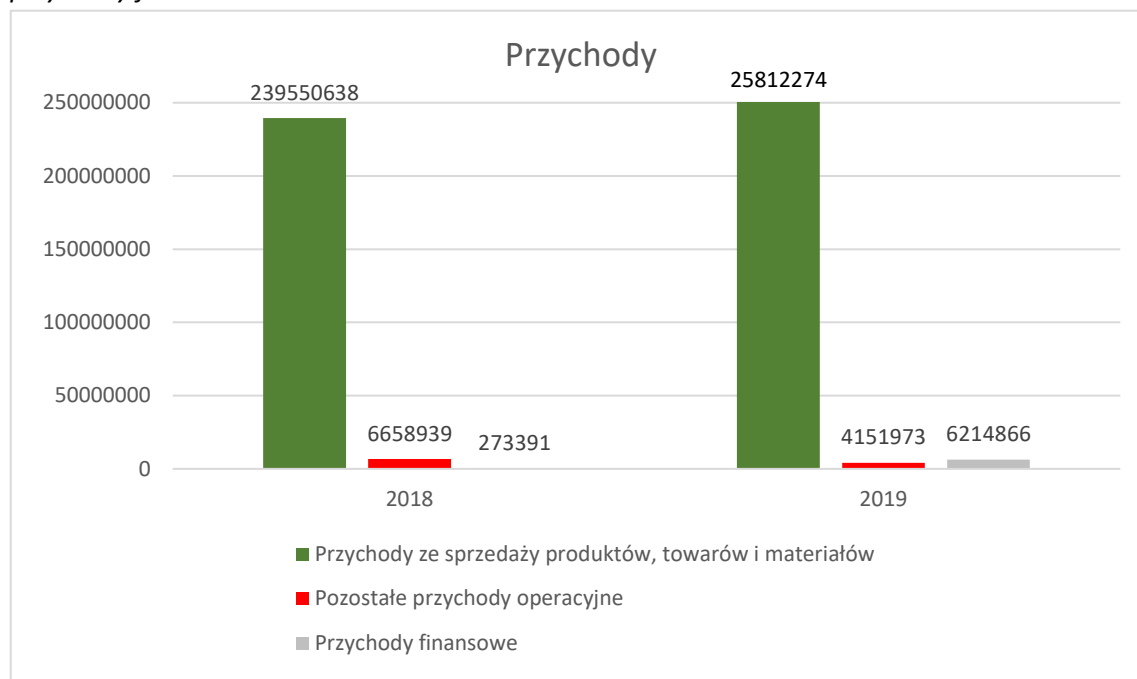
Pozostałe przychody operacyjne

Wartość pozostałych przychodów operacyjnych za 2019 rok wyniosła: 4 151 972,86 PLN i zmalała o 38% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 6 658 939,85 PLN.

Przychody finansowe

Wartość przychodów finansowych za 2019 rok wyniosła: 6 214 866,26 PLN i wzrosły o 2173 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 273 391,16 PLN.

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



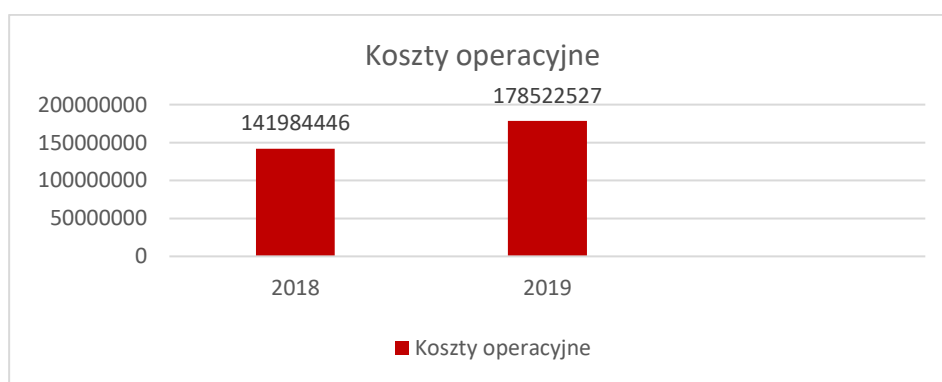
Łączna bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona w 2019 r. wyniosła: 268 489 584,24 PLN i wzrosła o 9% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego kiedy wyniosła: 246 482 969,02 PLN.

Podzielona wartość ekonomiczna

Koszty operacyjne

Koszty operacyjne za 2019 rok wyniosły: 178 522 527,23 PLN i wzrosły o 26 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 141 984 446,27 PLN. Do kosztów operacyjnych zalicza się m.in.: usługi obce, amortyzację, podatki i opłaty, zużycie materiałów i energii.

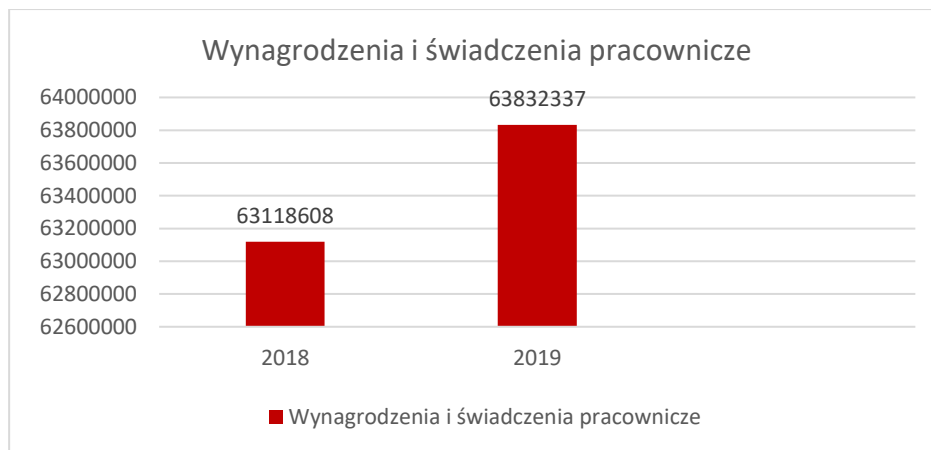
Wykres 2. Koszty operacyjne



Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2019 r. wyniosły: 63 832 337,47 PLN i wzrosły o 1 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 63 118 608,83 PLN. Do salda wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych zaliczają się m.in.: wynagrodzenia z umów o pracę, umów zleceń oraz ubezpieczenia społeczne.

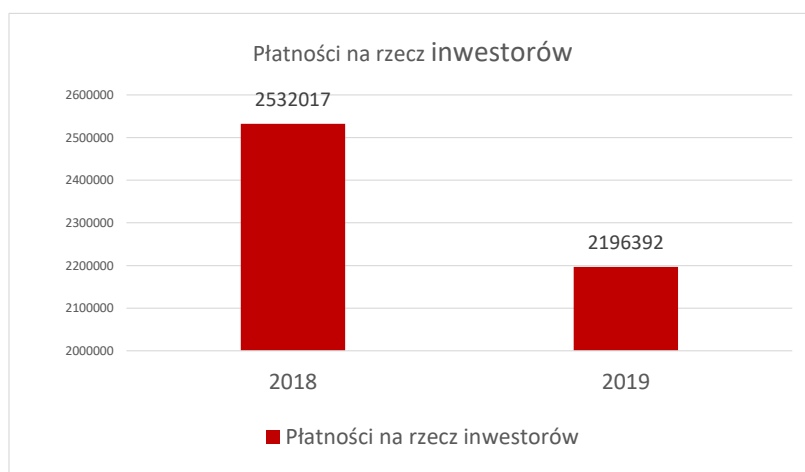
Wykres 3. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze



Płatności na rzecz inwestorów

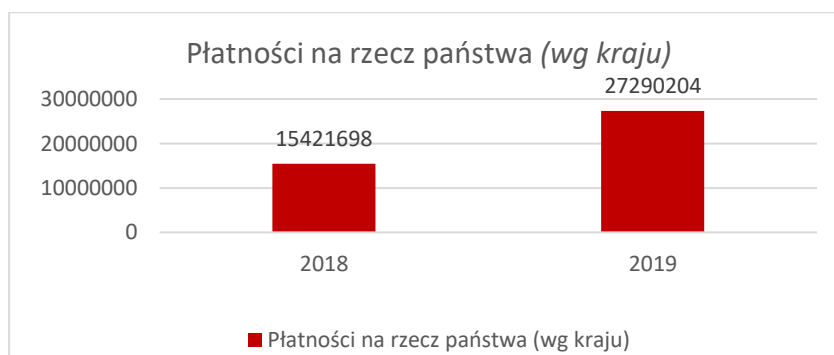
Płatności na rzecz inwestorów w 2019 rok wyniosły: 2 196 392,18 PLN i zmalały o 13 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 532 017,66 PLN. Do płatności na rzecz inwestorów zalicza się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek.

Wykres 4. Płatności na rzecz inwestorów



Płatności na rzecz państwa (wg kraju) w 2019 r. wyniosły: 27 290 203,95 PLN i wzrosły o 77% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 15 421 698,76 PLN. Do salda płatności na rzecz państwa zalicza się m.in.: podatek VAT, podatek dochodowy, podatek od nieruchomości (wskaźnik przedstawiono w ujęciu memoriałowym).

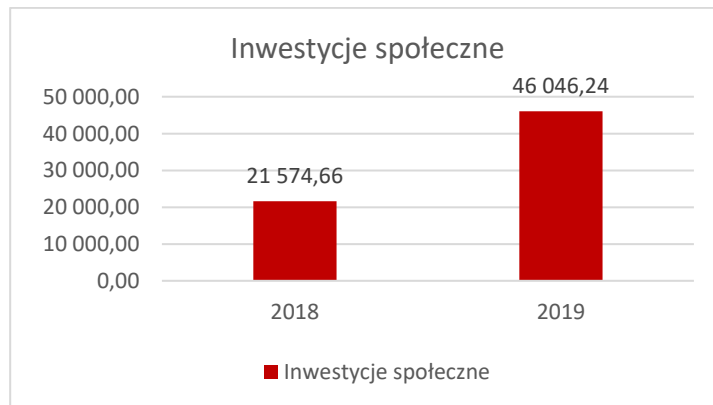
Wykres 5. Płatności na rzecz państwa (wg kraju)



Inwestycje społeczne

Inwestycje społeczne, w 2019 r. wyniosły: 46 046,24 PLN i wzrosły o 113 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 21 574,66 PLN. Do salda inwestycji społecznych zalicza się m.in.: przekazane darowizny na cele społeczne.

Wykres 6. Inwestycje społeczne



Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2019 r. wyniosła: 271 887 507,70 PLN, natomiast w 2018 r. wyniosła: 223 078 346,18 PLN.

Wartość ekonomiczna zatrzymana

Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2019 r. wyniosła: -3 397 922,83 PLN, natomiast w 2018 r. wyniosła: 23 404 622,84 PLN.

Inne wybrane dane finansowe

Wynik z działalności operacyjnej

Wynik z działalności operacyjnej za 2019 rok wyniósł: 22 848 027,86 PLN i wzrósł o 74 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 13 137 681,62 PLN.

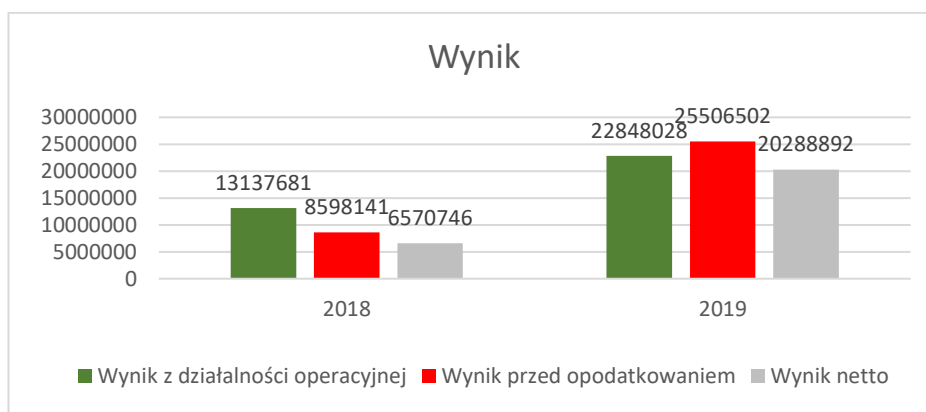
Wynik przed opodatkowaniem

Wynik przed opodatkowaniem za 2019 rok wyniósł: 25 506 502,13 PLN i wzrósł o 197 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 8 598 141,32 PLN.

Wynik netto

Wynik netto za 2019 rok wyniósł 20 288 892,13 PLN i wzrósł o 209 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł 6 570 746,32 PLN.

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



Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej za 2019 rok wyniosły: 20 331 361,17 PLN, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 20 613 634,35 PLN.

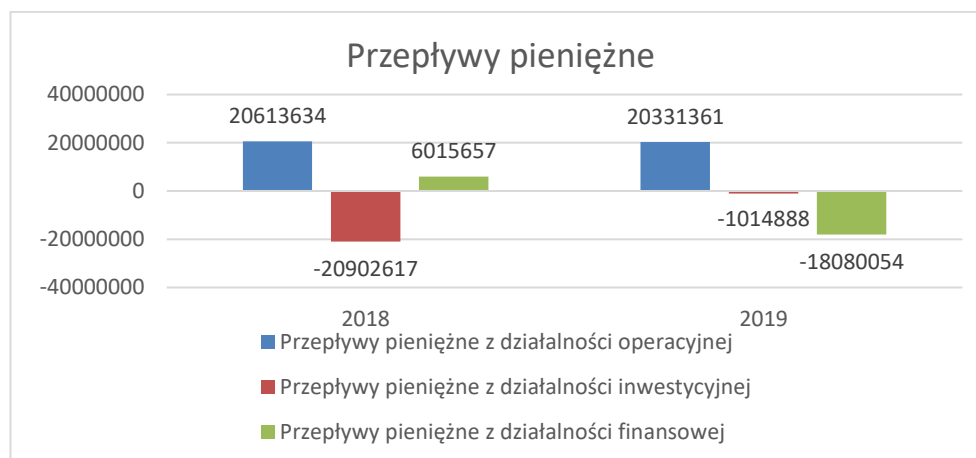
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za 2019 rok wyniosły: -1 047 888,37 PLN, w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: - 20 902 617,50 PLN.

Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

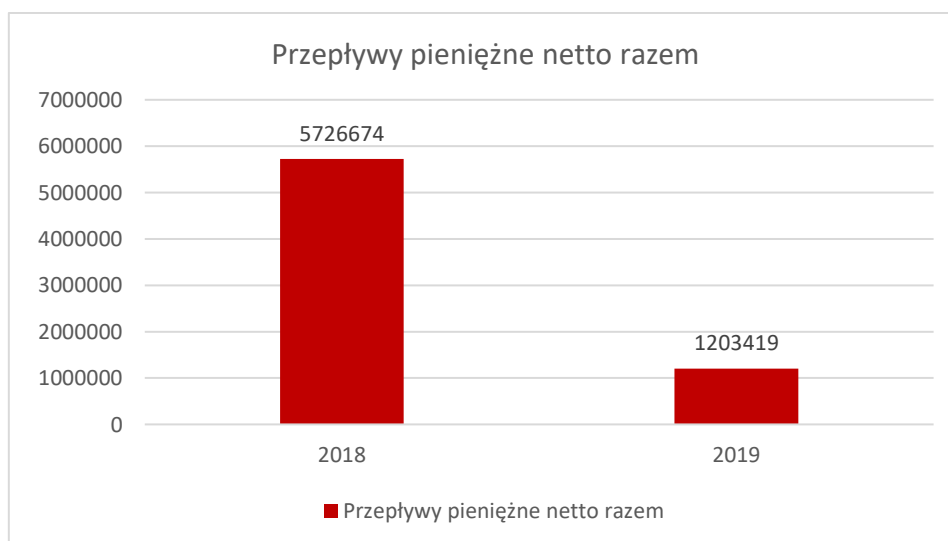
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej za 2019 rok wyniosły: - 18 080 053,68 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 6 015 657,73 PLN.

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


Przepływy pieniężne netto razem

Przepływy pieniężne netto razem za 2019 rok wyniosły: 1 203 419,12 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 5 726 674,58 PLN.

Wykres 9. Przepływy pieniężne netto razem



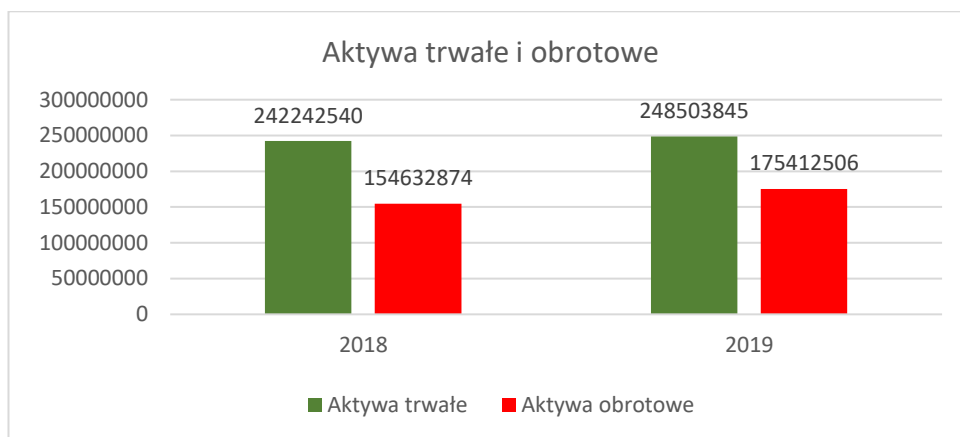
Aktywa trwałe

Saldo aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosło: 248 503 844,82 PLN i wzrosło o 3 % w stosunku do salda aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosło: 242 242 540,29 PLN.

Aktywa obrotowe

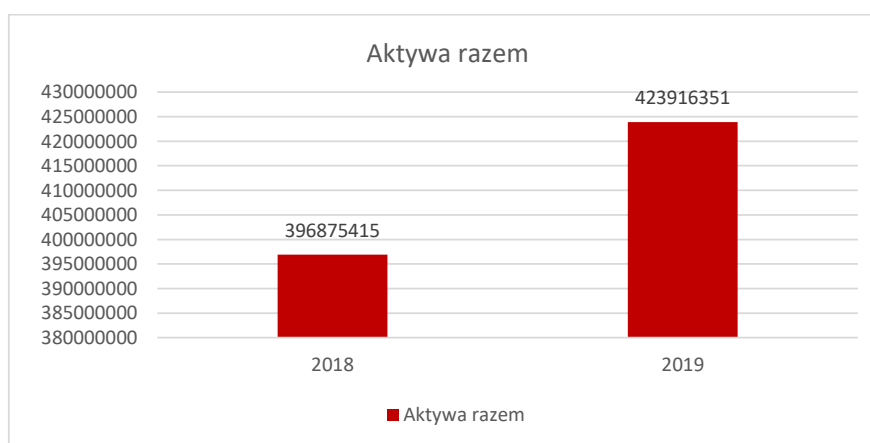
Saldo aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosło: 175 412 506,05 PLN i wzrosło o 13 % w stosunku do salda aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosło: 154 632 874,91 PLN.

Wykres 10. Aktywa trwałe i obrotowe



Suma bilansowa na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosła: 423 916 350,87 PLN i wzrosła o 7 % w stosunku do sumy bilansowej na dzień 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosła: 396 875 415,20 PLN.

Wykres 11. Aktywa razem



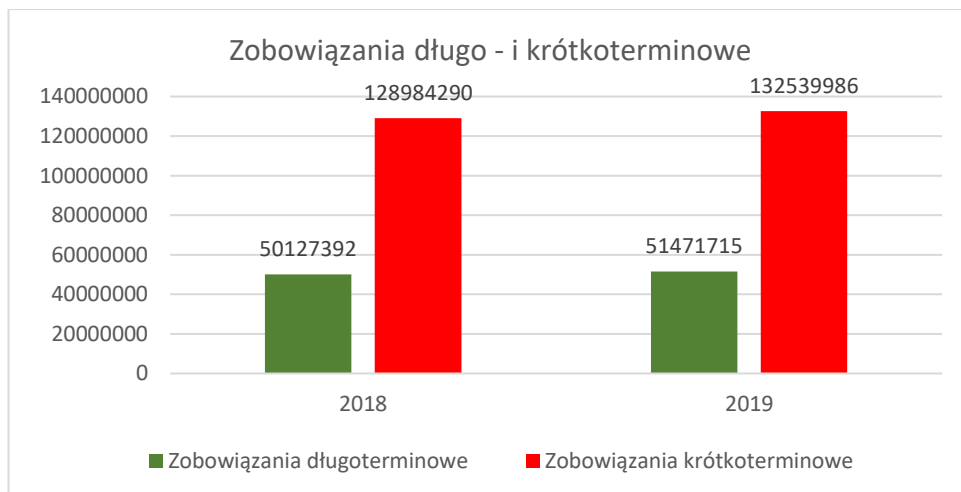
Zobowiązania długoterminowe

Saldo zobowiązań długoterminowych na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosło: 51 471 714,70 PLN i wzrosło o 3 % w stosunku do 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosło: 50 127 392,16 PLN.

Zobowiązania krótkoterminowe

Saldo zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosło: 132 539 985,65 PLN i wzrosło o 3 % w stosunku do salda zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosło: 128 984 290,75 PLN.

Wykres 12. Zobowiązania długo i krótkoterminowe



Kapitał własny

Saldo kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2019 r. wyniosło: 239 904 650,52 PLN i wzrosło o 10 % w stosunku do salda kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2018 r., kiedy wyniosło: 217 763 732,30 PLN.

Wykres 13. Kapitał własny



201-4

W raportowanym okresie, tj. w 2019 r. całkowita wartość pieniężna pomocy finansowej uzyskanej przez GK Lubawa od Państwa wyniosła:



Na wsparcie finansowe ogółem składały się następujące pozycje w podziale na kraje naszej działalności:

Tabela 2. Otrzymane wsparcie finansowe

Otrzymane wsparcie	Polska	Armenia
Ulgi podatkowe i kredyty podatkowe	47 814,00	0,00
Dotacje	2 575 123,21	0,00
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	132 019,75	0,00
Razem PLN	2 754 956,96	0,00

Skarb Państwa Republiki Armenii posiada 49% udziałów w CTF Group CJSC (dawniej Lubawa Armenia CJSC). Od początku istnienia spółki zarząd nad tymi akcjami sprawowało Ministerstwo Obrony Republiki Armenia, zaś 26 października 2019 r. zostało ogłoszone Rozporządzenie Rządu Armenii, że akcje spółek sektora zbrojeniowego (w tym CTF Group CJSC) przechodzą pod zarząd Ministerstwa Wysokich Technologii (proces w toku).

STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM



W Grupie Kapitałowej Lubawa zarządzając kwestiami niefinansowymi skupiamy się na pięciu wymiarach:

- Społecznym,
- Pracowniczym,
- Środowiskowym,
- Poszanowania praw człowieka,
- Przeciwdziałania korupcji.

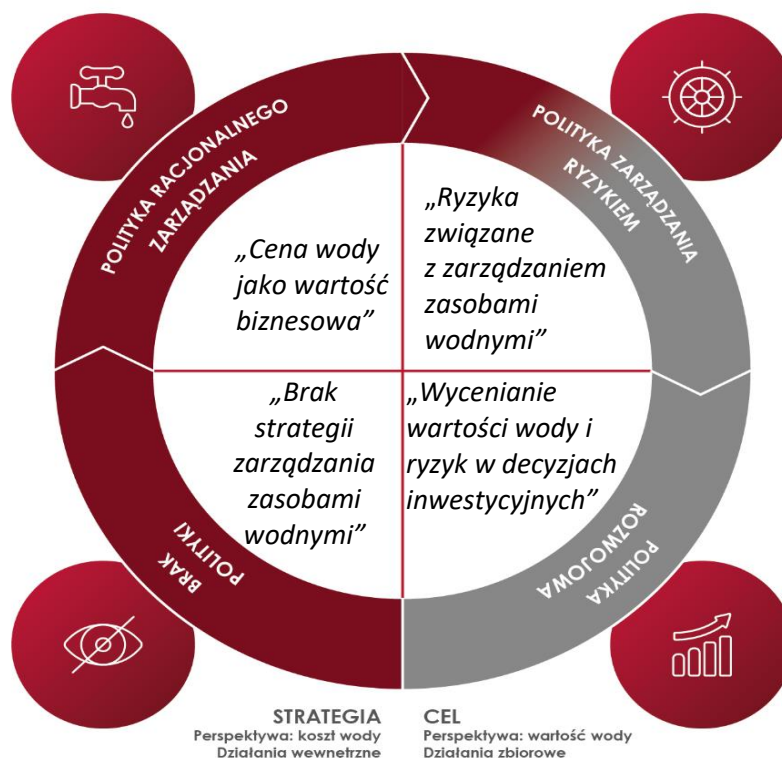
W sposób świadomy kształtujemy nasze oddziaływanie na otoczenie. W obszarze środowiskowym w sposób odpowiedzialny zarządzamy wykorzystaniem wody jako wspólnego zasobu oraz jej spustem.

 **303-1**

 **303-2**

GK Lubawa do swojej strategii rozwoju w sposób zorganizowany i świadomy implementuje politykę zarządzania poborem i spustem wody. W ten sposób zapewniamy sobie pożądaną ilość wody o odpowiedniej jakości w danym miejscu i czasie równocześnie monitorując i ograniczając negatywny wpływ na otaczające środowisko i innych interesariuszy. Mamy pełną świadomość, że zasoby wodne to nie są dobra wolne, niewyczerpalne, które istnieją poza rachunkiem ekonomicznym, to czyni, że znamy wartość biznesową wody w kontekście realizacji celów operacyjnych spółek. Jednym z najważniejszych aspektów zmiany polityki efektywnego zarządzania wodą jest prognozowana zmiana klimatu, która w sytuacji zarządzania wodą tworzy lub wzmacnia zagrożenia związane z tym ryzyka.

W powyższych okolicznościach GK Lubawa w 2019 rozpoczęła orientowanie się na rzecz strategii zarządzania ryzykiem. W ten sposób spółki wypracowują model uwzględniający ryzyko w zarządzaniu zasobami wodnymi oraz wdrożenia efektywności wodnej, czyli ponownego użycia wody. Postawiliśmy sobie za cel osiągnięcie pełnej dojrzałości w zakresie gospodarowania zasobami wodnymi przez wdrożenie kolejnego etapu zarządzania, jakim jest polityka rozwoju jako dojrzały przejaw podejścia do efektywności wodnej i implementowania zarządzania ryzykiem w podejmowane działania inwestycyjne.



Źródło: opracowanie własne na podstawie will Sarni Fueling Growth: You can't always buy what you need, Deloitte Review 14/2014

W 2019 r. GK Lubawa w dalszym ciągu w swojej strategii rozwoju uwzględnia dynamiczny wzrost preferencji proekologicznych klientów również w kontekście coraz bardziej restrykcyjnych uregulowań prawnych na rzecz zrównoważonego rozwoju. 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 w 2019 r. prezentujemy, więc w podziale na zużycie przez zakłady wykorzystujące wodę w procesie produkcyjnym oraz zakłady, które nie wykorzystują wody przy produkcji w odniesieniu do roku 2018.

Woda wykorzystywana w procesie produkcyjnym – Miranda Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o., Effect – System Sp. z o.o. 484,850 Ml.



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. 18,370 MI.



W ramach identyfikacji i oceny ryzyka wpływu zużycia wody na otoczenie Grupa Lubawa stosuje zasady systemu zarządzania środowiskowego ISO 14001:2015. Na dzień 31.12.2019 r. system certyfikowano w spółce Litex PROMO Sp. z o.o. i Miranda Sp. z o.o. . Pozostałe spółki stosują dobre praktyki tego systemu.

Pobór wody

- **Spółki Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A, Effect – System Sp. z o.o. oraz Miranda 2 Sp. z o.o.** 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 za wyjątkiem Spółki Lubawa (zakład w Grudziądzu), gdzie w procesie produkcyjnym wykorzystywana jest woda obiegowa, której uzupełniane są tylko odparowane ubytki. Reasumując pobór wody przez ww. spółki powoduje małe oddziaływanie na otoczenie.
- **Spółki Miranda Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o. i Effect – System S.A** oprócz zużycia wody z sieci komunalnej pobierają dodatkowo wodę do produkcji z innych źródeł, co implikuje większe oddziaływanie na otoczenie i tak adekwatnie:
 - **Spółka Miranda Sp. z o.o. i MS Energy Sp. z o.o.** 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 surowa ze studni głębinowej jest napowietrzana i trafia do zbiornika wody napowietrzonej. Następnie pompami podawana jest na odżelaziacze, dalej na wymienniki jonitowe, a z nich do zbiornika wody zmiękczonej i do odbiorców (hale produkcyjne). Ustanowiona została strefa ochronna bezpośrednia w wymiarach: 13,9 m x 14,8 m – Decyzja – Dyrektor Zarządu Zlewni Wód Polskich w Kole. Pobór wody jest dokonywany zgodnie z przyjętymi aspektami środowiskowymi oraz ryzykiem wpływu na środowisko.
 - **Spółka Effect – System S.A.** pobiera 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. 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 oczyszczenia z części stałych.

Działania minimalizujące wpływ poboru wody na środowisko i innych interesariuszy realizowane w 2019 r:

1. Program podwyższenia świadomości ekologicznej pracowników poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do poprawy środowiska naturalnego „Zielona Odpowiedzialność”.
2. W spółce Effect – System Sp. z o.o. eksploatuje się wdrożoną w 2018 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. **Spółka MIRANDA Sp. z o.o.** realizuje usługę wodną polegającą na odprowadzaniu oczyszczonych wód opadowych i roztopowych powstających na terenie zakładów Miranda Sp. z o.o.; MS Energy Sp. z o.o.; Sintu Sp. z o.o.; Zakład Pracy Chronionej; AUTO – GAZ Mirosław Sakwa oraz Przedsiębiorstwa Produkcji i Przetwarzania Olei i Tłuszczy Mirosław Sakwa. Wody opadowe lub roztopowe z przedmiotowych powierzchni dzięki nadanym spadkom odprowadzane są grawitacyjne wewnętrzną siecią kanalizacji deszczowej zbudowanej z rur betonowych i żelbetowych do otwartego żelbetowego piaskownika, gdzie podlegają oczyszczaniu. Następnie po oczyszczeniu wprowadzane są do urządzenia wodnego – rowu. Dodatkowo wody opadowe lub roztopowe pochodzące z terenów należących do MS Energy Sp. z o.o. przed wprowadzeniem do kanalizacji deszczowej oczyszczane są w separatorze ECO – K 6/60 – 3,0 (powyższa spółka posiada pozwolenie wodnoprawne).
4. Na terenie zakładu w Grudziądzu Spółki Lubawa zainstalowano separator, którego zadaniem jest wstępne oczyszczenie odprowadzonej wody opadowej z terenów utwardzonych.
5. Działania inwestycyjne na przykładzie Spółki Miranda:
 - Wymiana przepompowni wody technologicznej w budynku miękczalni. Nowa przepompownia zapewnia bezpieczeństwo ciągłości dostawy zimnej wody na produkcję. Wykonana została ze stali nierdzewnej. Efekt – podwyższenie jakości.
 - Modernizacja pralnicy Hasple przez wyodrębnienie dwóch przedziałów na wodę ciepłą. Efekt – oszczędność zimnej wody.
 - Podpięcie ciepłej wody na drukarni płaskiej otrzymywanej z chłodzenia. Efekt – ponowne wykorzystanie wody do produkcji – recykling wody (technika BAT).
 - Izolacja systemu rur, zaworów i kołnierzy otuliną kauczuku syntetycznego z pokryciem folią aluminiową. Efekt – ograniczenie mocy cieplnej potrzebnej do ogrzania wody (technika BAT).
6. Identyfikacja wpływu zużycie wody na otoczenie poza poborem wody z sieci miejskiej.
Spółka Effect – System Sp. z o.o. dla poboru wody do celów technologicznych z ujęcia powierzchniowego z rzeki Bóbr prowadzi monitoring 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, w drugiej kolejności kanał technologiczny. Dzięki temu w okresie wysokich temperatur i niskich przepływów minimalizujemy pobór dzięki zmagazynowaniu wody w okresach jej gwałtownych wzrostów. Kontrola przepływu odbywa się przez wyszkolonych pracowników Spółki w ramach Instrukcji Gospodarowania Wodą. Ilość zużywanej wody nie ma znaczącego wpływu na otoczenie.

W Spółce Miranda Sp. z o.o. i MS Energy Sp. z o.o., mimo że pobór wody z własnej studni, nie kwalifikuje się, jako przedsięwzięcie mogące znacząco oddziaływać na środowisko (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 09.11.2010 r. 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 analizy wody w ramach monitoringu kontrolnego z częstotliwością 2 razy do roku i kontrole rozszerzone o badania fizyko – chemiczne oraz bakteriologiczne raz na trzy lata.

Odprowadzenie ścieków

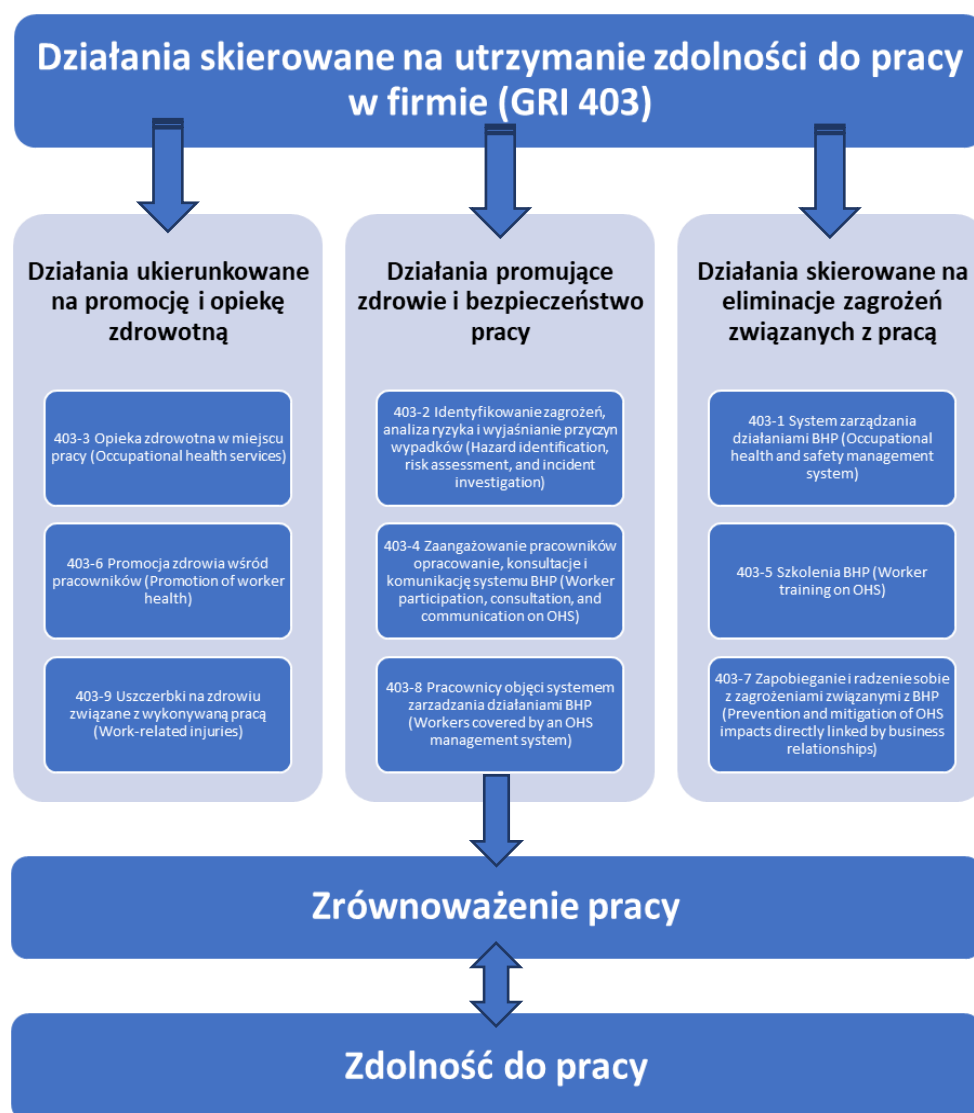
Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa odprowadzają ścieki technologiczne oraz wody opadowe z powierzchni dachów i utwardzonych nawierzchni parkingu do sieci kanalizacji Miejskich Zakładów Oczyszczania Ścieków, z którymi mają podpisaną umowę. Umowa określa maksymalne wartości zrzutu oraz dopuszczalne parametry ścieków i zawarte w nich szkodliwe związki chemiczne. W układach comiesięcznych 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 ze zrzutem ścieków.

403-1

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa prowadzą działania skierowane na utrzymanie zdolności do pracy pracowników i umożliwiają im wykonywanie pracy w warunkach pozwalających życie w zdrowiu.

W tym celu:

- Wstuchujemy się w oczekiwania naszych interesariuszy (osób pracujących na naszą rzecz);
- Oceniamy i monitorujemy poziom zrównoważenia pracy m.in. dobrostan;
- W swoich działaniach promujemy zdrowie i bezpieczeństwo oraz redukujemy zagrożenia związane z pracą.



1. Zaangażowanie najwyższego kierownictwa

Najwyższe Kierownictwo GK Lubawa jest zaangażowane w rozwój i doskonalenie skuteczności utrzymania zdolności do pracy poprzez angażowanie każdego pracownika. Celem spółek jest zapewnienie wszystkim zatrudnionym bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Bezpieczna praca jest wynikiem połączenia kwalifikacji, umiejętności i woli wszystkich pracowników dla efektywnego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Najwyższe Kierownictwo dostarcza dowody swojego zaangażowania przez tworzenie i wdrożenie Systemu Zarządzania BHP oraz ciągłe jego doskonalenie polegające na:

- Ustanowieniu Polityki BHP,
- Ustanawianiu celów BHP dla różnych szczebli zarządzania,
- Dokonywaniu oceny Systemu Zarządzania BHP poprzez przeprowadzanie przeglądów (przebieg systemu zarządzania BHP) i formułowanie wniosków w celu doskonalenia,
- Zapewnianiu dostępności zasobów niezbędnych do utrzymania systemu zarządzania BHP,
- Działaniach w ramach obowiązujących przepisów i wymagań prawnych,
- Zapewnianiu niezbędnych środków – finansowych, ludzkich, technicznych do wdrożenia, utrzymywania i doskonalenia systemu zarządzania BHP,
- Zapewnianiu wysokiej jakości realizowanych usług przy jednoczesnym eliminowaniu zagrożeń na stanowiskach pracy oraz działaniach zapobiegających wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym poprzez ustanawianie i utrzymywanie wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia środowiska pracy zgodnych z normą PN – N 18001:2004 i BS OHSAS 18001:2007.

Kierownictwo wyznaczyło cele strategiczne:

- Spełnianie wymagań prawa w obszarze BHP,
- Zminimalizowane ilości wypadków przy pracy,
- Dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Cele te mają być osiągnięte poprzez:

- Ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, wdrażając nowe rozwiązania techniczne, technologiczne i organizacyjne,
- Zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym,
- Wykorzystywanie pomysłów i wniosków pracowników oraz angażowanie ich w realizację na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Zapewnianie środków technicznych, kadrowych i finansowych niezbędnych do realizacji Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- Prowadzenie działalności w sposób zgodny z przepisami prawnymi oraz innymi wymaganiami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Stałe rozwijanie świadomości kierownictwa i pracowników, podnoszenie ich kwalifikacji poprzez szkolenia,
- Ciągłe doskonalenie skuteczności i efektywności systemu zarządzania BHP zgodnego z normą PN – N 18001:2004 oraz BS OHSAS 18001:2007.

2. Zapewnienie zasobów

Zgodnie z deklaracją zamieszczoną w Polityce BHP, Zarządy spółek zobowiązały się corocznie do przeznaczenia odpowiednich zasobów dla funkcjonowania i nadzorowania Systemu Zarządzania BHP oraz osiągnięcia wyznaczonych celów. Są to środki rzeczowe, techniczne, finansowe i organizacyjne konieczne do realizacji celów i zadań poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach.

Na zasoby składają się:

- Niezbędna infrastruktura – budynki, instalacje, wyposażenie techniczne,
- Wykwalifikowany personel do wykonywania pracy w dedykowanym zakresie,
- Maszyny, urządzenia,
- Środki ochrony indywidualnej i zbiorowej niezbędne do bezpiecznego wykonywania pracy,
- Środki finansowe i organizacyjne niezbędne do utrzymania i doskonalenia systemu.

3. Szkolenie, świadomość, kompetencje i motywacja

GK Lubawa kładzie szczególny nacisk na angażowanie każdego pracownika w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy oraz zapewnia, iż polityka BHP jest znana, rozumiana i przestrzegana przez wszystkich pracowników spółek. Zapewnienie właściwego poziomu wiedzy z zakresu BHP uzyskuje się poprzez programy, szkolenia pracowników przez cały okres ich zatrudnienia w spółkach. Na stanowiskach kierowniczych, administracyjnych i wykonawczych w GK Lubawa zatrudniony jest odpowiednio wykwalifikowany personel. Pracownicy posiadają adekwatne do zadań wykształcenie i przeszkolenie. Dopuszczeni do pracy pracownicy posiadają ważne wymagane przepisami szkolenia BHP. Szkolenia doskonalące są organizowane i przeprowadzane przez Dział Kadr.

4. Ład organizacyjny w aspekcie utrzymania zdolności do pracy

Ład organizacyjny GK Lubawa w aspekcie wspierania działań ukierunkowanych na utrzymanie zdolności do pracy należy ocenić w dwóch płaszczyznach:

Formalny układ zarządzania oparty na sprecyzowanych strukturach i procesach:

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Spółkach opiera się na zasadach normy BS – OHSAS 18001:2007 oraz PN – N – 18001:2004.

Nieformalny układ zarządzania oparty na kulturze organizacyjnej tzw. dobre praktyki:

Certyfikowany system zarządzania jakością i bezpieczeństwa higieny pracy posiada w GK 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.

Zarządzanie procesem BHP jest dla GK Lubawa pożądane ze względu na konieczność przestrzegania przepisów praw obowiązujących w tej dziedzinie, oczekiwań społecznych, jak i na możliwość uzyskania pozytywnych efektów ekonomicznych m.in. weryfikowanych przez audyt drugiej strony w ramach łańcucha dostaw klientów rynku B2B. Proces podlega również audytowi wewnętrznemu przeprowadzanemu corocznie przez CSR Team w ramach dobrych praktyk wg zasad BS OHSAS – CSR (WCA – Intertek).

Wymaganiem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w GK 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.

403-2

W GK Lubawa ustalono zasady identyfikacji i oceny ryzyka zawodowego zarówno dla procesów inwestycyjnych jak i pozostałych komórek funkcjonalnych. Założenia organizacyjne, etapów oceny ryzyka zawodowego oraz koniecznych działań zapobiegawczych i korygujących dla wszystkich pracowników związanych z zagrożeniami zawodowymi określone zostały w procedurach i instrukcjach.

Zasady oceny ryzyka zawodowego przeprowadza się wg reżimu: *Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego*. Zasady wyróżniają poszczególne etapy oceny ryzyka zawodowego, sposób przechowywania i obiegu zapisów z dokonanej oceny a także sposób zapoznawania pracowników z ich wynikami.

Zebranie informacji potrzebnych do oceny ryzyka to etap, który GK Lubawa realizuje poprzez kontrole Służby BHP. Kierownicy poszczególnych działów zobowiązani są do kontrolowania podległych obszarów zgodnie z checklistą audytową oraz w ramach wzajemnej kontroli. Dział Utrzymania Ruchu wraz ze 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.

Podczas oceny ryzyka zawodowego identyfikowane są również zdarzenia potencjalnie wypadkowe i sytuacje awaryjne. Szczegółową identyfikację w tym obszarze przedstawia *Rejestr zidentyfikowanych potencjalnych zdarzeń wypadkowych i sytuacji awaryjnych* prowadzony przez Służbę BHP.

Spółki określają obszary i zakresy działań, które są związane ze znaczącymi zagrożeniami. Opracowany jest wykaz prac szczególnie niebezpiecznych. W przypadku realizacji takich prac lub działań, postępuje się wg ustalonych zasad, które opisują instrukcje postępowania.

Kierownicy komórek organizacyjnych są odpowiedzialni za zapewnienie środków niezbędnych do:

- Udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach,
- Zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (w tym przede wszystkim odpowiednio wyposażonych apteczek i sprzętu gaśniczego).

Wyżej wymienione osoby odpowiadają również za powiadomienie odpowiednich służb wewnętrznych w Spółce jak i instytucji zewnętrznych.

W spółkach GK Lubawa wdrożono oddzielny kanał komunikacji samodzielnego ujawniania przez pracowników zaobserwowanych zagrożeń dla zdrowia i życia z zapewnieniem zgłaszającemu pełnej ochrony przed działaniami odwetowymi (np. przez przełożonych).

Proces zgłaszania przez pracowników zagrożeń dla zdrowia życia w GK Lubawa odbywa się dwoma kanałami:



- Zgodnie z procedurą zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości (wdrożony proces CSR opisany w poniższym raporcie). Pracownik zgłasza temat anonimowo poprzez „kanały komunikacji wewnętrznej”. Procedura zapewnienia ochronę przez odwetem przełożonych.
- 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 etyki i postępowania w biznesie.

Spółki GK Lubawa mają opisany proces dochodzenia w przypadku zaistnienia wypadku w miejscu pracy, który opisuje zasady wykonywania zadań. Każdy etap procesu jest opisany z przypisanymi osobami odpowiedzialnymi. Metoda ta w spółce Litex PROMO opisana jest w Procedurze postępowania w ramach zaistnienia wypadku lub awarii według 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 osobę lub zespół osób odpowiedzialnych za ich zrealizowanie. 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.

W 2019 r. Spółki GK Lubawa kontynuują przyjęty model ograniczania ryzyka i minimalizowanie zagrożeń 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 Dokumentacjach Techniczno – Rozruchowych,
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, kontroli zerowania instalacji elektrycznej, stanu technicznego budynków, ciśnieniowego 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 GK Lubawa realizują obligatoryjny obowiązek medycznych badań profilaktycznych dla swoich pracowników wynikający z Kodeksu Pracy Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej. Spółki mają podpisane umowy z placówkami medycyny pracy, które zapewniają pełną opiekę medyczną w zakresie badań, wstępnych, okresowych oraz kontrolnych na koszt pracodawcy.

Spółki GK Lubawa mając na uwadze monitorowanie stanu zdrowia pracujących zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, a zwłaszcza osób wykonujących pracę w warunkach przekroczenia normatywów higienicznych, młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet ciężarnych stosują środki zapobiegające chorobom zawodowym. W tym celu komunikują lekarzowi medycyny pracy ryzyko zawodowe i określone zagrożenia na stanowisku pracy łącznie z wynikami pomiarów środowiskowych, występowaniem czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych. Na tej podstawie lekarz kieruje pracownika na dodatkowe badania celem dopuszczenia na dedykowane stanowisko.

System opieki zdrowotnej jest nadzorowany przez Dział Kadr, który prowadzi ewidencję badań oraz ich status, łącznie z wystawianiem stosownych skierowań na badania. Każda zmiana stanowiska pracy przez zatrudnionego pracownika przy jednoczesnej zmianie zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia implikuje powtórne badania profilaktyczne. Natomiast w przypadku wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, Spółki zapewniają udzielenie pierwszej pomocy i natychmiastowo wdrażają działania korygujące wraz z uruchomieniem zasobów w celu minimalizacji tych zagrożeń.

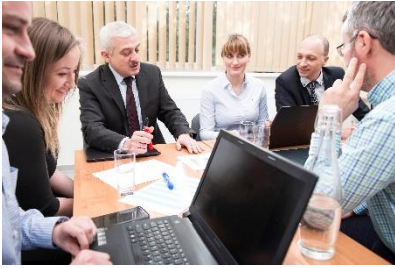
We wszystkich spółkach GK Lubawa zorganizowano system pierwszej pomocy przez wyznaczenie na każdej zmianie pracowników do jej udzielania. Pracownicy przeszli profesjonalne szkolenie z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Każdy dział posiada środki techniczne – apteczki pierwszej pomocy wyposażone zgodnie z normą DIN 13157 oraz odpowiednio oznakowane.

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**

W 2019 r. Spółki GK Lubawa w celu zwiększenia 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 GK Lubawa odbywa się wg przyjętych zasad dobrych praktyk systemów zarządzania BHP BS OHSAS PN N 18001 i polega na:



- Przeprowadzaniu wizji lokalnych oraz wywiadów z pracownikami przez służbę BHP,
- Wywiadach z pracownikami podczas codziennych narad rozliczeniowo zadaniowych z kierownictwem Spółek,
- Informowaniu pracowników o wynikach pomiarów środowiskowych.



- Wprowadzeniu anonimowych kanałów komunikacji do przekazywania „drażliwych” informacji BHP kierownictwu



- Wprowadzeniu samokontroli bezpieczeństwa na poziomie brygadzysty – kierownika przez wypełnianie kontrolnej checklista dla służby BHP.



- Prowadzeniu audytów wewnętrznych aktywnych wg ustalonego planu i reaktywnych na zdarzenie przez służbę BHP i pracowników.
- Szkoleniu pracowników z zakresu bezpiecznych technik pracy, instrukcji obsługi maszyn i stosowania środków ochrony osobistej oraz praw i obowiązków pracowniczych.
- Szkoleniu Kadry zarządzającej w zakresie stosowania dobrych praktyk BHP w organizacji prac.



- Wprowadzeniu zasad informowania pracowników o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych czy to w ramach zarządzania Lean „krzyż bezpieczeństwa”, czy procedury zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

10. Konkurs BHP – Dobra praktyka – pomysły pracownicze

Podstawowym zadaniem, jakie spełnia ta inicjatywa, to angażowanie pracowników w realizację polityki BHP przez premiowanie aktywnej postawy włączania się w doskonalenie procesu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Ważnym jest również aspekt biznesowy realizowany poprzez implementację zgłaszanych usprawnień prowadzących w długiej perspektywie do zwiększenia konkurencyjności rynkowej organizacji oraz obniżenie utraty czasu pracy. Program pomysłów pracowniczych wpisuje się w listę najlepszych praktyk, które zwiększają szansę na pełną realizację misji i wizji operacyjnej oraz wzmacniają postawy zgodne z wartościami Spółki.

Każde zgłoszenie jest oceniane wg następujących kryteriów BHP:
Ergonomia:

- Poprawa wygody wykonywanej pracy,
- Poprawa czystości i organizacji stanowiska pracy,
- Ograniczenie – eliminacja możliwości wystąpienia wypadku.

Środowisko/zrównoważony rozwój:

- Ograniczenie zużycia energii, wody, materiałów,
- Ograniczenie wpływu na środowisko (ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów, emisji do powietrza, hałasu),
- Powtórne użycie surowców i produktów (regeneracja, recykling, odzysk).

Bezpieczeństwo:

- Zmniejszenie utraty godzin pracy,
- Zmniejszenie ryzyka urazu lub śmierci.

W 2019 r spółka Miranda i Litex PROMO stały się partnerami akcji pod hasłem „Moda na bezpieczeństwo” realizowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Ogólnopolska kampania ma na celu podnoszenie społecznej świadomości i wiedzy z zakresu bezpieczeństwa w pracy i w życiu pozazawodowym człowieka.

Spółki podjęły działania informacyjne, edukacyjne i promocyjne dla swoich wewnętrznych interesariuszy. Działania te zainicjowały chęć przyłączenia się pracowników do akcji poprzez wzięcie udziału w konkursie, w którym to pracownicy wymieniali zagrożenia w życiu zawodowym i prywatnym. Forma przedstawienia zagrożeń była dowolna, to też pozwoliło na pokazanie kreatywności i zbudowanie lepszego dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Akcja była promowana pod hasłem „Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie, to nasz wspólny interes. Wspólnie oceńmy czyhające na nas zagrożenie”. Akcja miała formułę konkursu, a dla trzech pracowników z pierwszych miejsc Zarządy spółek ufundowały nagrody.

KONKURS

MODA NA BEZPIECZEŃSTWO





Drogi pracowniku,
wymień znane Ci
zagrożenia
w życiu zawodowym
i prywatnym.

Zagrożenia możesz:
spisać na kartce,
narysować, czy
udokumentować fotograficznie,
forma zależy od Ciebie.

W celu udziału, pracę należy
przekazać (wraz z nr. tel.) do:
działu BHP Milena Kraska,
tel. 600092423, pok. 30
bądź wrzucić
do skrzynki komunikacji
wewnętrznej na Łączniku.

Dla najciekawszych prac przewidziane
NAGRODY
bony upominkowe do Kaufland:

I MIEJSCE
bon o wartości **400 zł**

II MIEJSCE
bon o wartości **200 zł**

III MIEJSCE
bon o wartości **100 zł**
dla pozostałych nagrody pocieszenia :-)

TERMIN ZGŁASZANIA ZAGROŻEŃ: **31.11.2019r.**
ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU: **06.12.2019r.**

Zachęcamy do udziału !



Laureaci konkursu Litex PROMO Sp. z o.o.

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,
- Ocena 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 Kodeksem Pracy 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.

Przykład:

Wprowadzenie "liczników dni bez wypadków" nie ograniczyło się tylko do wywołania efektu rywalizacji wśród pracowników spółek o lepsze wyniki, ale spowodowało efekt psychologiczny, który wyzwoliło u pracowników dbałość o bezpieczeństwo. Diametralnie wzrosło zainteresowanie pracowników wypadkami przy pracy i jego skutkami. Konsekwencją tego był wzrost komunikowanych zdarzeń potencjalnie wypadkowych kadrze kierowniczej, który przełożył się na ilość wypadków przy pracy. Widniejąca na tablicy liczba ilości dni przepracowanych bez wypadku stała się powodem dumy pracowników, którzy identyfikują się z wynikiem i widzą w nim efekty swoich działań.

 **403-5**

Spółki GK Lubawa jako odpowiedzialni Pracodawcy realizują obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach zapewnienia odpowiednich 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.

Jesteśmy świadomi jak ważną rolę odgrywają szkolenia w procesie przygotowania zawodowego czy w dalszych etapach życia zawodowego pracownika. Zorganizowane i regularne szkolenia przynoszą wymierne korzyści dla pracowników jak i spółek. Pracownicy rzadziej ulegają wypadkom natomiast spółki dzięki temu utrzymują ciągłość produkcji w związku z dostępnością pracowników. Nadanie preferencji zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy implikuje jeszcze jedną wartość dodaną, wpływa na zadowolenia pracownika z wykonywanej pracy, a to bezpośrednio przekłada się na zmniejszenie kosztów prowadzenia działalności.

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 pracy).
2. Szkolenia 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,
3. 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,
4. Szkolenie ppoż. wstępne odbywają się na szkoleniu ogólnym bhp,

5. Szkolenie okresowe ppoż. dla całej załogi realizowane jest na bieżąco, co najmniej raz na rok przez Specjalistę ds. BHP i Inspektora ppoż.,
6. 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,
7. Szkolenie pracowników dotyczące zapoznanie się z dokumentacją Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego realizowana jest na bieżąco przez Służbę BHP lub kierowników komórek,
8. Szkolenie z obsługi gaśnic i praktycznego gaszenia pożaru dla całej załogi odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP,
9. Przeprowadzanie próbnych ewakuacji ćwiczeń również z zastępami straży pożarnej wszystkich pracowników odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP,
10. Przeprowadzanie szkoleń dla osób w celu otrzymania uprawnień do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP.
11. Szkolenia z zakresu optymalizacji procesów produkcyjnych, ergonomii i stosowania bezpiecznych technik pracy.
12. Szkolenia pracowników do uzyskania uprawnień eksploatacyjnych. Dotyczy to pracowników obsługujących, wózki podnośnikowo – widłowe, windy towarowo – osobowe, suwnice, kotły wulkanizacyjne, kotły parowe, urządzenia energetyczne, itp.

Przykład programów szkoleń spółki MIRANDA z zakresu podniesienia świadomości pracowników w kontekście zarządzania i optymalizacji procesów produkcyjnych, ergonomii i stosowania bezpiecznych technik pracy.

Program	Rozwiązania edukacyjne	Rozwiązania organizacyjne	Efekty wdrożeń
5S_II PÓŁROCZE	Tablice cieni, audyty 5S,	Opracowywanie standardu stanowisk pracy na CHOW i Drukarni.	1. Poprawa komfortu pracy (czystość, przejrzystość, wizualizacja). 2. Poprawa bezpieczeństwa pracy
Akademia Lidera	MAJ_2019 1. Szkolenie edukacyjne (2 dni szkoleniowe x 3 grupy po 15 osób)	Nauczenie osób zarządzających zespołami skutecznej współpracy i komunikacji w Zespole	1. Poprawa komunikacji w Zespole 2. Poprawa zarządzania Zespołem
SMED – Skracanie czasu przezbrojeń	CZERWIEC_2019 1. Szkolenie edukacyjne (2 dni szkoleniowe x 2 grupy po 16 osób)	Opracowanie standardu przezbrojenia dla maszyn produkcyjnych	Wdrożenie SMED - Skrócenia czasu przezbrojeń, poprawa bezpieczeństwa pracy, niezbędne narzędzia na stanowiskach pracy
Standaryzacja pracy i operacji	CZERWIEC_2019 1. Szkolenie edukacyjne (2 dni szkoleniowe x 1 grupa 10 osób). Pojęcie i znaczenie standaryzacji oraz jej wpływ na realizowane procesy i redukcję kosztów.	Wprowadzanie standardów pracy na wydziałach produkcyjnych	Poprawa organizacji pracy poprzez nabycie umiejętności stosowania standardów pracy i operacji.
KAIZEN – ciągłe doskonalenie	WRZESIEŃ_2019 (2 dni szkoleniowe x 2 grupy po 16 osób)	Wprowadzić kulturę dostrzegania strat na stanowiska pracy i ich eliminacji	Zwiększenie umiejętności rozpoznawania starty i ich eliminacji, poznanie kultury KAIZEN.
Raport A3 – Narzędzia i system rozwiązywania problemów	WRZESIEŃ_2019 (2 dni szkoleniowe x 3 grupy szkoleniowe po 16 osób)	Wprowadzenie metodyki postępowania z problemami i przede wszystkim ich rozwiązywania przez wprowadzenie raportu A3	Konstruktywne i systematyczne podejście do analizy i eliminacji problemów.

403-6

Spółki GK Lubawa w sposób aktywny prowadzą działania promujące zdrowie w miejscu pracy, do których można zaliczyć:



- Angażowanie pracowników w procesy zmian na lepsze środowiska pracy,
- Czynne działania nakierowane na poprawę dobrego nastroju w miejscu pracy, np. estetyka pomieszczeń pracy, klimatyzacja,
- Promowanie aktywności fizycznej jako element zachęty do zmiany stylu życia,
- Nadzorowanie stanu zdrowia pracowników poprzez zapewnienie opieki medycznej,
- Promowanie postaw na rzecz ratowania ludzkiego życia.

Przykłady działań promujących:

❖ **W ramach propagowania zdrowego stylu życia pracowników i dbając o ich zdrowie spółki:**

- Dofinansują karty sportowe FIT Sport i FIT Premium do korzystania w zajęciach sportowych w sieci placówek w całym kraju,
- Wynajmują obiekty sportowe i promują udział pracowników w akcjach sportowych (amatorskie ligi sportowe, zawody sportowo – pożarnicze, turnieje piłki halowej).

Dodatkowo Spółka Lubawa przy zaangażowaniu związków zawodowych, organizują dla pracowników kilka razy w roku turystyczne wycieczki autokarowe jednodniowe i minimum raz w roku kilkudniową na terenie Polski.

❖ **W ramach nadzorowania stanu zdrowia pracowników:**

Spółki GK Lubawa posiadają podpisane umowy z przychodniami medycznymi 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 ramach działań edukacyjnych promowania zachowań na rzecz ratowania ludzkiego życia:**

Spółka Miranda otrzymała certyfikat firmy promującej honorowe oddawanie krwi, poprzez organizowanie akcji wśród swoich pracowników oraz promowanie idei oddawania krwi, pomagając ratować ludzkie życie. Certyfikat przyznawany jest firmom i organizacjom, biorącym udział w akcji edukacyjnej „Twoja krew, moje życie”, organizowanej w ramach programu profilaktyki zdrowotnej „Zapewnienie samowystarczalności Rzeczypospolitej Polskiej w krew i jej składniki na lata 2015 – 2020”. Tytuł przyznawany jest przez Ministerstwo Zdrowia i Narodowe Centrum Krwi.

 403-7

W 2019 r Spółki GK Lubawa w dalszym ciągu kontynuowały systemowy sposób podejścia do ograniczenia ryzyk dla zdrowia i życia pracowników, bezpośrednio związanych z działaniami spółek. Podejście to jest zgodne z filozofią *kazein jako* metody ciągłego doskonalenia i obejmuje: ciągłe monitorowanie stanowisk pracy, ujawnianie przyczyn, przygotowanie rozwiązań, wdrożenia i kontrola wyników, zmianę standaryzacji pracy.

Monitoring środowiska pracy i kontrola bezpieczeństwa i higieny pracy to zadanie realizowane przez Służbę BHP dwutorowo:

- **Monitorowanie proaktywne** – bieżące działania mające na celu sprawdzenie czy stosowane środki ochronne i zapobiegawcze przed zagrożeniami w połączeniu z 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 w połączeniu z ryzykiem zawodowym oraz niezgodności w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, które ujawniły się wystąpieniem wypadku przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych 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 zawiązanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- Urlopów 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.

W 2019 r. Spółki GK Lubawa na podstawie przeprowadzonego monitoringu środowiska pracy ograniczały lub eliminowały zagrożenia na stanowisku pracy poprzez:

- Właściwą organizację miejsca pracy / ergonomia,
- Stosowanie i egzekwowanie procedur utrzymania ruchu,
- Adekwatną do wymogów higienę stanowiska pracy,
- Dostarczanie środków ochrony osobistej i odzieży roboczej pracownikom,
- Minimalizację ilości czynników chemicznych na stanowisku pracy,
- Stosowanie i egzekwowanie procedur i instrukcji obchodzenia się substancjami niebezpiecznymi,
- Ograniczenie uwalniania się do środowiska pracy czynników chemicznych,
- Stosowanie w sposób efektywny środków ochrony zbiorowej,
- Ograniczenie ekspozycji osób narażonych na zagrożenia, których nie dało się wyeliminować,
- Cykliczne przeglądy stanu technicznego maszyn zgodnie z Unijną Dyrektywa Maszynowa 2006/42/WE,
- Eliminację lub ograniczenie zagrożeń mechanicznych przez zmianę organizacji pracy lub dobór rozwiązań konstrukcyjnych,

Obszar społeczny, praw człowieka i przeciwdziałania korupcji

W niniejszych obszarach spółki GK Lubawa w 2019 r. monitorują swoją działalność poprzez:

- Realizację zadań powołanych w spółkach Komisji Antymobbingowych i ds. Etyki,
- Współdziałanie z Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi w spółce LUBAWA S.A.,
- Wewnętrzne audyty CSR – Team w zakresie obszarów społecznych.

Grupa stosuje dopasowane wskaźniki, dzięki którym może analizować zdefiniowany problem w tych obszarach. Polityki i procedury dotyczące poszczególnych obszarów, obowiązujące w GK Lubawa opisane są w odpowiednich częściach merytorycznych niniejszego raportu i komunikowane interesariuszom w sposób ciągły i systemowy.

Stosujemy opracowane i przyjęte dedykowane polityki, a także wyznaczamy sobie cele w kwestii zarządzania obszarami niefinansowymi, których agendą są dobre praktyki, opisywane w programach, a następnie wdrażane. Bardzo ważna jest również współpraca ze Związkami Zawodowymi w budowaniu pożądanej relacji pracownik-pracodawca w celu przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w obszarze społecznym.

W ramach rocznego planu audytów dokonujemy przy zaangażowaniu CSR Team w spółkach Grupy przeglądu zarządzania w następujących obszarach niefinansowych: miejsca pracy, praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, środowiska, etyki oraz BHP. Corocznie 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 2019 r. zostały ujawnione niezgodności oraz podjęto działania korygujące i udoskonalające. Każda spółka przedstawiła plan działań korygujących, który został zweryfikowany przez audytorów wewnętrznych poszczególnych spółek. W 2019 r. kontynuowano działania w ramach rozszerzenia audytu o Agencję Pracy w kwestiach poszanowania praw człowieka. Realizowano cykliczne szkolenia w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji.

Realizując nasze działania w zakresie strategicznego zarządzania zrównoważonym rozwojem stosujemy wytyczne normy ISO 26000. Jest to norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności biznesu. Jest 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 r. doskonali się i rozwija 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 r. i wyodrębniony w strukturze organizacyjnej GK 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 2019 r. stanowią kontynuację działań z poprzedniego roku, przy czym powiększono ich zakres o procesy wynikające z kontekstu działania Grupy w aspekcie potrzeb i oczekiwań interesariuszy m.in. obszar compliance, oceny zgodności przetwarzania danych osobowych, zarządzania ryzykiem aspektów środowiskowych.

Pole działania CSR Team



LUBAWA SA
SCHEMAT ORGANIZACYJNY GRUPY CSR

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 przez Zarządy działań korygujących i zapobiegawczych.



Schemat postępowania



W ramach polityk zrównoważonego rozwoju wprowadzono następujące programy dobrych praktyk:



W ramach polityk zrównoważonego rozwoju realizowano następujące programy dobrych praktyk przez CSR TEAM w 2019 r

❖ **Polityka Ochrony Praw Człowieka**

1. Kontynuacja Programu „Szczepimy się” w kontekście praw człowieka i ładu korporacyjnego”.
2. Współpracowywanie „Poradnika dla firm”, uwzględniających narzędzia służące zapobieganiu oraz zwalczaniu pracy przymusowej w ramach udziału w Zespole do Spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw będącego organem pomocniczym Ministra Inwestycji i Rozwoju, a obecnie Ministra Funduszy i Rozwoju Regionalnego w Grupie Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę.

❖ **Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy**

1. Kontynuacja Programu „Stop wypadkom” jako kontynuacja dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”, jaką Grupa Lubawa realizowała w minionym roku w kontekście pracowniczym.
2. Podjęto współpracę z Wydziałem ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w ramach Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, w zespole zadaniowym ds. rozwijania koncepcji CSR w ramach polityki BHP, który pracuje nad „Przewodnikiem po bezpiecznej pracy”, uwzględniający kontekst:
 - Ładu organizacyjnego,
 - Praw człowieka,
 - Praktyk z zakresu pracy,
3. W ramach kampanii społecznej MODA NA BEZPIECZEŃSTWO spółka Miranda i Litex PROMO prowadziły program, którego celem było zachęcenie pracowników do zwracania uwagi oraz zgłaszania zagrożeń spotykanych w pracy oraz w życiu prywatnym. Program był realizowany w formie konkursu.

❖ **Polityka środowiskowa**

1. Kontynuacja Programu „Zielona odpowiedzialność” w kontekście środowiskowym.
2. Opracowano metodologię oceny aspektów środowiskowych uwzględniających szanse i ryzyka dla organizacji również w kontekście do wyrobu. W 2019 r. przeprowadzono ocenę w spółce Miranda i Litex PROMO; w 2020 r. ocena ma objąć wszystkie spółki w Grupie Lubawa.

❖ **Polityka Antykorupcyjna**

1. Program „Dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu” w kontekście zerowej tolerancji dla korupcji.
2. Opracowanie założeń programu identyfikacji zagrożeń korupcyjnych, szacowania ryzyka z tym związanego oraz określenie postępowania z ryzykiem.

Cel: Wdrożenie Programu w 2020 r.

Każdy program ma swój cel oraz oddelegowane zasoby. W 2020 r. planowana jest ocena osiągniętych celów oraz zgodność z polityką, a w dalszej kolejności implementowanie w system zarządzania procesem niefinansowym. Programy będą kontynuowane w następnych latach.

W 2019 r. wzorem minionych lat podstawą działań mających na celu identyfikację i zarządzanie ryzykami niefinansowym 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 2019 r. wyróżniona po raz kolejny tym razem **Srebrnym Listkiem CSR** za realizowane działania w 2018 r., przyznawanym przez redakcję Tygodnika Polityka, Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

GK Lubawa otrzymała to prestiżowe wyróżnienie w kategorii najlepszych praktyk w ramach celów zrównoważonego rozwoju w obszarze „innowacyjności i infrastruktury” przez usprawnienie i unowocześnienie posiadanych zasobów produkcyjnych w ramach prowadzonej inwestycji w nowoczesnym centrum badawczym, umożliwiające prowadzenie prac w zakresie zaawansowanych technicznie tkanin i materiałów. Beneficjentem tych działań są interesariusze zewnętrzni tj. klienci przez spełnienie ich oczekiwań odnośnie bezpieczeństwa produktu jak i interesariusze wewnętrzni tj. pracownicy przez spełnienie ich oczekiwań w kontekście przyjaznego środowiska pracy. Otrzymując Srebrny Listek CSR, GK Lubawa znalazła się w gronie firm o najwyższych standardach CSR w Polsce. Wyróżnienie Listkiem CSR otrzymały 73 polskie przedsiębiorstwa.



Dla Grupy Kapitałowej Lubawa to kolejne wyróżnienie a zarazem wielki zaszczyt bycie w gronie przedsiębiorstw, dla których pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu nie jest abstrakcją. Jesteśmy dumni, że nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju zostało dostrzeżone, a zarazem zmotywowani do dalszej pracy na rzecz naszych interesariuszy.

*Dyrektor ds. CSR GK Lubawa
Jacek Jackowiak*


102-11

102-29

GK Lubawa jako odpowiedzialny przedsiębiorca identyfikuje zagrożenia, jakie niesie za sobą bezkrytyczne zarządzanie przez cel, które w okresie długofalowym nie uwzględnia dobra firmy. Identyfikujemy mechanizmy, które niosą za sobą budowę relacji z interesariuszami życia społecznego i przedsiębiorczego. Na tych relacjach budujemy platformę dialogu, aby filozofia biznesu win – win nie była tylko pozorna. Tworzymy symbiotyczną relację z klientami, dostawcami i pracownikami, co owocuje wyższą jakością produktów, redukcją kosztów, wyższą wydajnością, redukcją czasu cykli produkcyjnych, wyższym poziomem innowacyjności. Kooperacyjne relacje z pracownikami to setki usprawnień, a z klientami to ich zadowolenie, które jest najlepszym wskaźnikiem przyszłych zysków.

Głównym celem najwyższych organów zarządzających GK Lubawa pod kątem ESG jest wypracowanie syntetycznego komunikatu oraz skutecznego sposobu informowania rynku kapitałowego o wynikach Grupy w zakresie realizacji strategii i polityki środowiskowej, przestrzegania praw pracowniczych i zasad BHP oraz kryteriów zarządczych i ładu korporacyjnego.

Wszystkie przyjęte przez spółki Grupy polityki, procedury i inne formalne dokumenty w kontekście zrównoważonego rozwoju pozwalają Grupie przestrzegać zasady przezorności w celu zapobiegania negatywnym skutkom 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 jest uwzględniamy aspekt środowiskowy i bezpieczeństwa.



Przykładem dialogu z interesariuszami są działania Spółki Kapitałowej Lubawa, która w 2019 r. wprowadziła w proces pomocniczy zbiór zasad postępowania dla swoich dostawców i podwykonawców, w kontekście przestrzegania praw oraz odpowiedzialności. W dalszej kolejności spółka wprowadziła system monitorowania reklamacji, aby zminimalizować ryzyko ich pominięcia, a zarazem budować postawę odpowiedzialnego partnera biznesowego.

W ramach ciągłego doskonalenia i minimalizacji ryzyk pozafinansowych w 2019 r. dalej prowadziliśmy 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. Audyty drugiej strony to nie tylko ocena systemów zarządzania jakością, ale również ocena społecznej odpowiedzialności biznesu w ramach min takich standardów ECOVADIS, SMETA, TCCC.

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

W związku z ewaluacją rynku kapitałowego, którego wypadkową jest potrzeba wykraczająca poza ocenę zdolności przedsiębiorstwa do pokrywania własnych zobowiązań finansowych o inne aspekty jak środowisko, społeczną odpowiedzialność i ład korporacyjny kwestie zagadnień ESG w GK Lubawa są traktowane priorytetowo.

Najwyższe kierownictwo sprawdza stosowanie polityk poprzez stałą kontrolę, którą zapewnia gromadzenie danych niefinansowych w kontekście:

- Środowiska – wywiązywania się z zasad odpowiedzialności i troski o środowisko.
- Społecznej odpowiedzialności biznesu – ocenę przestrzegania polityki praw człowieka w stosunku do procedur, zarządzania i jakości produktu.
- Ładu korporacyjnego – ocenę kryteriów zarządczych, respektowania praw udziałowców.

Od 2017 r. 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 2019 r. w ramach przeglądu zarządzania, stwierdzono, że wdrożony proces raportowania danych niefinansowych GK 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 2019 r. 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 w sumie 108 niezgodności istotnych odpowiedzialności pracodawcy względem miejsca pracy, które zostały natychmiast usunięte, oraz obszary do doskonalenia. Każdy Zarząd audytowanej Spółki odniósł się do raportu, ustalając plan działań korygujących z przypisaniem osoby odpowiedzialnej oraz nadaniem terminu wykonania.

 102-19

Od 2017 r. funkcjonuje w strukturze organizacyjnej GK Lubawa powołane stanowisko Dyrektora ds. CSR, któremu oddelegowano zasoby do sprawowania kontroli nad ryzykami niefinansowymi i rozwojem potencjału Grupy w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Dyrektor ds. CSR jest właścicielem procesu zbierania danych niefinansowych. Czuwa nad procesem ich zbierania 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 m.in. poprzez comiesięczne warsztaty telekonferencyjne, na których wykonywany jest przegląd procesu. Wstępną weryfikację danych niefinansowych oraz realizację zadań w zakresie zrównoważonego rozwoju na poziomie każdej ze Spółek realizuje Pełnomocnik Zarządu (członek CSR Team), który w spółce współpracuje ściśle ze służbami BHP, Ochrony Środowiska, ppoż. i Zarządzania Systemami Jakości. Oddelegowanie zadań tworzy synergię zwrotną w pozyskiwaniu informacji i dopasowaniu każdej zmiany procesu do specyfiki spółki, z drugiej strony kaskadowanie kontroli jest elementem dobrych praktyk przezorności i zarządzania ryzykiem.

W 2019 r. Grupa Kapitałowa Lubawa kontynuuje działania związane ze zrównoważonym i społecznie odpowiedzialnym rozwojem organizacji. W sposób świadomy wychodzimy do klientów, dla których cena czy marka nie jest tylko jednym kryterium wyboru produktu. Zmieniamy tak swój model biznesowy, aby w swoim działaniu nie szkodził środowisku i ludziom.

W minionych latach wypracowaliśmy podstawę działań mających na celu identyfikację i zarządzanie ryzykami niefinansowymi, które stanowią dokumenty wewnętrzne Grupy, jak kodeksy, polityki czy procedury. Oddelegowaliśmy zasoby i zadania, stworzyliśmy w strukturze organizacyjnej Grupy stałe miejsce dla społecznej odpowiedzialności biznesu. Już nie odchodzimy, a odeszliśmy od formuły deklaratywnej w zrównoważonym rozwoju na rzecz konkretnych działań i wdrażaniu dobrych praktyk.

Dzięki tym działaniom potrafimy zidentyfikować mechanizmy, które szkodzą w budowaniu relacji współpracy z interesariuszami. Jest to dla nas ważne, ponieważ wypracowaliśmy wartości, w których dialog i relacja z interesariuszami jest rzeczą nadrzędną. Traktujemy swoich interesariuszy tak jakbyśmy sami chcieli być traktowani, zwracamy się do nich w sposób otwarty i uczciwy.

Staliśmy się organizacją rozpoznawalną na rynku czego owocem są m.in. wyróżnienia kolejnych edycji Listków CSR tygodnika „Polityki”, a potwierdzona skuteczność naszych dobrych praktyk w kontekście zrównoważonego rozwoju pozwoliła nam przyjąć zaproszenie do udziału w Zespole do Spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw będącego organem pomocniczym Ministra Inwestycji i Rozwoju, a obecnie Ministra Funduszy i Rozwoju Regionalnego do Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, aby podzielić się swoim doświadczeniem i wiedzą.

Wszystkim pracownikom Grupy GK Lubawa jak i naszym innym interesariuszom serdecznie dziękuję za zaangażowanie w budowanie naszej społecznej odpowiedzialności oraz za trud, i wysiłek włożony w swoją codzienną pracę.

Dyrektor ds. CSR GK Lubawa

Jacek Jackowiak

 102-27

Członkowie Zarządów spółek wchodzących w skład GK Kapitałowej osobiście angażują się w działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2019 r. każdy z Zarządów brał udział w szkoleniu w zakresie „Kodeksów i Procedur społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR)”. Angażowanie najwyższego kierownictwa koncentrowało się na:

- Wyznaczaniu celów polityki zrównoważonego rozwoju,
- Udostępnianie zasobów do realizacji celów,
- Przeprowadzanie przeglądów procesu zarządzania.

Najwyższe kierownictwo jest aktywnym uczestnikiem działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dla podniesienia skuteczności systemu ładu organizacyjnego stosuje koncepcję przywództwa przez motywowanie pracowników do działań według kryteriów odpowiedzialności społecznej.

 102-11 102-15

W 2019 r. kontynuowano działania zorientowane na rozwój wiedzy i kompetencji kadry zarządzającej, pozwalające na lepszą identyfikację ryzyk niefinansowych. GK 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 w 2019 r. Grupa Lubawa podjęła działania nowelizujące Proces Raportowania Danych Niefinansowych w tym kluczowe ryzyka. W 2020 r. planuje się pełne wdrożenia zarządzania tym obszarem na zasadach przyjętej metodologii:

Dla każdego ryzyka niefinansowego bez względu na kontekst oraz zainteresowanych interesariuszy tworzony jest:

- Model analizy informacji SWOT;
- Algorytm spełnienia się ryzyka ze skutkami, jakie poniesie organizacja;
- Horyzont czasowy prawdopodobieństwa zajścia ryzyka
- Plan działań korygujących i zapobiegawczych minimalizujących ryzyko w horyzoncie czasowym.

Powyższe spowoduje, że w GK Lubawa dla uzgodnionych aspektów niefinansowych, nie tylko będzie określony wskaźnik (KPI)le również „narzędzia” do ich zarządzania.

W procedurze 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., Pełnomocnik Zarządu ds. SZJ oraz Główny Księgowy.

Formą przekazywania informacji jest raport, który przed końcową weryfikacją przez Dyrektora ds. CSR będzie przedkładany Najwyższemu Kierownictwu Spółek celem zadedykowania działań minimalizujących ryzyka, jeśli nastąpi taka konieczność. W ten sposób formuła procesu zarządzania ryzykami niefinansowymi zostanie „wtopiona” w procesy główne i pomocnicze spółek i przejdzie do etapu działania z etapu deklaracji „ja wiem”.

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 2019 r. Grupa korzystała z opracowanej macierzy wymagań odnośnie stosowanych polityk, w której uwzględniono do danego obszaru istotne ryzyka mające negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami, a od 2020 r. inne kwestie opisane niżej.

OBSZARY	OPIS POLITYK Opis polityk funkcjonujących w Spółce w podanych poniżej obszarach	ISTOTNE RYZYKA Charakterystyka zidentyfikowanych ryzyk, które mogą mieć negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami	WSKAŹNIKI WYNIKÓW Kluczowe niefinansowe wskaźniki, w których jednostka dokonuje pomiaru wyników w obszarze niefinansowym	PRAWDOPODOBIENSTWO O spełnienia się ryzyk	SKUTKI spełnienia się ryzyk	WPŁYW na organizację spełnienia się ryzyk	WYNIKI POLITYK Rezultaty stosowania polityk we wskazanych poniżej obszarach celem minimalizacji ryzyk
Kwestie środowiskowe	Kierownictwo Spółki 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 literą prawa, traktując ochronę środowiska jako ważny element swojej działalności, która znacząco wpływa na jej rozwój oraz umacnia zaufanie do Spółki wszystkich zainteresowanych stron.	1. Negatywne oddziaływanie na interesariuszy przez: wykorzystywanie zasobów wodnych i spust ścieków produkcji odpadów, wykorzystywanie energii elektrycznej. 2. Brak identyfikacji podstaw prawnych dla aspektu środowiskowego 3. Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu środowiskowego dla rozwoju produktu 4. Ponadnormatywny wzrost kosztów użytkowania ze środowiska ze względu na posiadanie starej i energochłonnej infrastruktury	wg Raportu GRI Standards	Obecnie w ramach procesu zarządczego. W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	<p>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</p> <p><i>Kontynuacja programu „Zielona odpowiedzialność”</i></p> <p>W kontekście zadań inwestycyjnych:</p> <p><i>Prowadzenie inwestycji zmniejszających energochłonności</i></p> <p><i>Wprowadzanie standardów środowiskowych do produktu</i></p> <p>W kontekście inne:</p> <p><i>Działanie na rzecz recyklingu odpadów w tym wykorzystanie ich w produkcji nowego produktu</i></p>

Ochrony praw Człowieka	<p>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.</p>	<p>1. Wystąpienie niepożądanego 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</p>	wg Raportu GRI Standards	Obecnie w ramach procesu zarządczego. W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	<p>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Kontynuacja programu „Szczepimy się”</i></p> <p>W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Wprowadzenie platformy szkoleń e-learningowych i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</i></p> <p>W kontekście inne: <i>Współpraca CSR Team ze Związkami zawodowymi</i></p> <p>Współpraca z Wydziałem ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w ramach Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, w zespole zadaniowym ds. rozwijania koncepcji CSR w ramach polityki BHP</p>
Antykorupcyjna	<p>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.</p>	<p>1. Wystąpienie niepożądanego 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 postępowaniem karnym</p>	wg Raportu GRI Standards	Obecnie w ramach procesu zarządczego. W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	<p>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników: <i>Kontynuacja programu „dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i tapownictwa”</i></p> <p>W kontekście zadań inwestycyjnych: <i>Wprowadzenie platformy szkoleń e-learningowych i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</i></p> <p>W kontekście inne: <i>Kontynuacja polityki zakupowej z kaskadowaniem zatwierdzenia zakupów</i></p>

Kwestie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	<p>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 realizowane z pracownikami lub ich przedstawicielami.</p>	<p>1. Wzrost ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - niestosowanie się pracowników do instrukcji BHP i kart charakterystyk substancji i mieszanym chemicznych - zmianę technologii pracy - ograniczenia techniczne na niekorzyść ergonomii pracy - niekontrolowanie resursu eksploatacji maszyn - niestosowanie środków ochrony indywidualnej <p>2. Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu bezpieczeństwa dla rozwoju produktu</p>	wg Raportu GRI Standards	Obecnie w ramach procesu zarządczego. W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	Obecnie w ramach procesu zarządczego W 2020 r. wdrożenie modelu analizy i oceny	<p>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</p> <p><i>Kontynuowanie programu „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”</i></p> <p><i>Prowadzenie konkursów propagujących zachowania uwzględniające kwestie BHP</i></p> <p>W kontekście zadań inwestycyjnych:</p> <p><i>Prowadzenie inwestycji poprawiających stan bezpieczeństwa pracy</i></p> <p>W kontekście inne:</p> <p><i>Działanie na rzecz serwisowania i remontów maszyn i urządzeń technicznych</i></p> <p>Współpracę z Wydziałem ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju w ramach Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, w zespole zadaniowym ds. rozwijania koncepcji CSR w ramach polityki BHP</p>
---	--	--	--------------------------	--	---	---	---

Audyty etyczne

Audyty etyczne potwierdzają skuteczność systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem, ale również są narzędziem wspomagającym wewnętrzne zarządzanie. Jak corocznie również w 2019 r. 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 kątem CSR globalnych klientów. Pozytywny wynik audytu to warunek niezbędny do podjęcia rozmów handlowych i przystąpienia do przetargu, jeszcze kilka lat temu przychody Grupy z tym związane były na poziomie kilku milionów złotych, obecnie przekroczyły pułap kilkudziesięciu milionów

Przekłada się to na zwiększenie przychodów Grupy. W 2019 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa przeprowadzono 5 zewnętrznych audytów etycznych, których zakres obejmował Spółkę Litex PROMO i Mirandę. Były to audyty zgodności z następującymi standardami:

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



The Coca-Cola Company				
ASSESSMENT SUMMARY REPORT				
Supplier Rating Principles and Human Rights Policy Assessment				
Facility Name	Coca-Cola Facility Number	Product Category	Promotional Items	
Litex Promo Sp z o.o.	400043532			
Facility Street Address	City	State/Province	Country	Postal Code
Ul. Staroprzygodzka 117	Ostrów Wlkp.	Wielkopolskie	Poland	63-400
Facility Contact/Role	Parent Supplier (if known)	Non-applicable		
Mr. Jacek Jackowiak / Management Systems Proxy				
Assessment Date	Number Of Auditors	Assessment Team	Service Provider	
27-29.11.2019	1	Dariusz Wszedybył	Intertek	
Coca-Cola System Contact	Group	Business Unit & Department		
Mrs. Katarzyna Wiciniak	Europe	Central & Southern Europe		
Total Workforce	(Total Employees = Total Non-Employee Workers)	All Employees (Sum of 3 boxes to the right)	Production Employees	Sales & Distribution Employees (Female/Male)
129		32	15	0
		Men	9	17
		Women	0	10
Workers Present At Assessment	Workers Interviewed	All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)	Production NEW Workers	Sales & Distribution NEW Workers
120	16	47	31	9
		Men	28	13
		Women	1	7
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	Rating	Access Denied?		
0	Green (0) Fully Compliant - No Further Action Required	<input type="checkbox"/> Full Access Denied		
	Yellow (1-3) Corrective Action Required (Send Supporting Evidence)	<input type="checkbox"/> Partial Access Denied		
	Orange (4-7) Corrective Action Required and Follow-Up Assessment or Desk Assessment Required	<input type="checkbox"/> Employees Access Denied		
	Red (8+) Corrective Action and Follow-Up Assessment is Required	<input type="checkbox"/> Record Access Denied		

Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach międzynarodowego systemu EcoVadis oraz Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu TCCC Coca – Coli.

Intertek
Total Quality. Assured.

Letter of Conformity

Awarded to
Litex Promo Sp. z o.o.
Ul. Staroprzygodzka 117, 63-400 Ostrów Wielkopolski

This letter is to attest that on
30th December 2017
Litex Promo Sp. z o.o.

has been audited by **INTERTEK Poland** and that at that date the site has no pending non-compliances and therefore comply with the **Nestlé Responsible Sourcing Audit Program** (SMETA 4 Pillars requirements)

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

Supplier Workplace Accountability (SWA) Assessment

Facility Information	Assessment Information
Facility: Litex Promo Sp.zo.o.	Report No.: 2019-11-A00260
Address: Staroprzygodzka 117 Ostrów Wielkopolski, 63-400 Poland	Assessment Type: Comprehensive
Company ID: CMPY-073423	Audit Start Date: 27-Nov-2019
Primary Contact: Jacek Jackowiak	Audit End Date: 28-Nov-2019
Phone Number: +48 725-550-070	Report Issue Date: 09-Dec-2019
Email: jjackowiak@litex.pl	Monitoring Firm: Intertek
	Auditor(s): Dariusz Wszedybył

Green **Number of Non-Compliance** **0**

	Red	Amber	Yellow	Green	Total # of Non-Compliance
Start Time, Man Day 1: 09:00					0
End Time, Man Day 1: 16:00					
Start Time, Man Day 2: 09:00					
End Time, Man Day 2: 16:00					
Business Integrity					0
Human Rights					
Workplace Environment					
Management Systems					
Environmental Management					
Current Audit					

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 is ultimately responsible for the products or services being provided to the McDonald's system by the facility.

Report No: 2019-11-A00260 Page 1 of 3

Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu SWA McDonald's oraz Certyfikat potwierdzający otrzymanie najwyższej oceny weryfikacji obszarów niefinansowych w ramach standardu Nestle 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 stosowany 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 międzynarodowych koncernów. 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 2019 r. 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.

Audyt McDonald's to weryfikacja według standardu, którego 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, bezpieczeństwo i higienę 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 od swoich dostawców przestrzegania zasad, w których zobowiązują się oni do przestrzegania norm 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.

EU Ecolabel – (europejski kwiatek) jest dobrowolnym certyfikatem przyznawanym przez Komisję Europejską od 1992 r. zarówno dla produktów jak i usług. Spółka Miranda spełniła kryteria tego europejskiego wyróżnienia, 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. To również zapewnienie o podstawowych zasadach i prawach w miejscu pracy zgodnie z opisem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) Podstawowych standardów pracy The UN Global Compact i OCED Wytycznych dla Przedsiębiorców Wielonarodowych. Standardy nakierowane na etykę biznesu, prawa człowieka, sprawiedliwe wynagradzanie, zarządzanie środowiskiem, bezpieczeństwo i higienę pracy, korupcję oraz dyskryminację.


Wskaźnik własny

W 2019 r. wymienione spółki z Grupy zostały poddane następującej liczbie zewnętrznych audytów etycznych:

Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Spółka	2018	2019
	Litex PROMO Sp. z o.o.	4	4
	Litex Service Sp. z o.o.	0	0
	Lubawa S.A.	0	0
	Effect – System Sp. z o.o.	0	0
	Effect – System S.A.	0	0
	Lubawa Armenia	0	0
	Miranda Sp. z o.o.	1	1
	MS Energy Sp. z o.o.	0	0
	Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0
	Miranda S.A. w likwidacji	0	0
	RAZEM	5	5

Wyniki audytów zewnętrznych w spółkach zaprezentowano poniżej

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

W 2019 r. wybrane spółki z Grupy zostały poddane również 6 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.

Liczba wewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Spółka	Liczba audytów	
		2018	2019
	Litex PROMO Sp. z o.o.	1	1
	Litex Service Sp. z o.o.	1	1
	Lubawa S.A.	1	1
	Effect – System Sp. z o.o.	1	1
	Effect – System S.A.	0	0
	Lubawa Armenia	0	0
	Miranda Sp. z o.o.	1	1
	MS Energy Sp. z o.o.	1	1
	Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0
	Miranda S.A. w likwidacji	0	0
	RAZEM	6	6

W 2019 r. przeprowadzono audyty etyczne w łańcuchu dostaw usług Agencji Pracy współpracujących ze Spółkami GK Lubawa celem było przeciwdziałanie pracy przymusowej jako element dobrych praktyk

	Spółka	Liczba audytów	
		2018	2019
Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddały się Agencje Pracy	Litex PROMO Sp. z o.o.	3*	3*
	Litex Service Sp. z o.o.	3*	3*
	Lubawa S.A.	Nie współpracowały	
	Effect – System Sp. z o.o.	0	1
	Effect – System S.A.	Nie współpracowały	
	Lubawa Armenia	Nie współpracowały	
	Miranda Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	MS Energy Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	Miranda 2 Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	Miranda S.A. w likwidacji	Nie współpracowały	
	RAZEM	6	7

*audyt realizowany była dla dwóch spółek równolegle, które współpracują z Agencjami Pracy

DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY



416-1

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa w ramach swojej aktywności gospodarczej biorą na siebie odpowiedzialność wynikającą z zagrożeń związanych z produktami, które wprowadzają na rynek. W związku z tym, że nasze produkty trafiają do licznego grona konsumentów mamy świadomość wpływu jaki wywieramy na naszych klientów, dlatego troszczymy się o ich zadowolenie; między innymi dbając o wysoką jakość i bezpieczeństwo. 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.

Podstawowe zasady jakości realizowane w naszych standardach zarządzania jakością to:

- Zorientowanie na klienta;
- Przywództwo;
- Zaangażowanie pracowników;
- Podejście procesowe;
- Ciągłe doskonalenie (stałym celem organizacji jest ciągłe doskonalenie realizowanych w niej procesów);
- Podejmowanie decyzji opiera się na wnikliwej, logicznej analizie wszelkich dostępnych danych i informacji;
- Wzajemne korzyści w stosunkach z dostawcami.

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

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

W Spółkach GK Lubawa funkcjonują systemy zarządzania, z których większość jest certyfikowana przez niezależne jednostki certyfikujące, akredytowane w Polskim Centrum Akredytacji. Do takich systemów zaliczamy: System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego, System Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy oraz Wewnętrzny System Kontroli. 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. Jest on nadzorowany przez Pełnomocnika Zarządu ds. Systemu Zarządzania Jakością. W dniach 06 – 15.07.2019r. przeprowadzony został przez audytora Centrum Certyfikacji Jakości, jednostki certyfikującej, funkcjonującej w strukturze Wydziału Logistyki Wojskowej Akademii Technicznej im. Jarosława Dąbrowskiego (CCJ WAT), audyt nadzoru, zakończony wynikiem pozytywnym. W wyniku tego audytu Spółka utrzymała certyfikaty na zgodność z normą PN – EN ISO 9001:2015 – 10 (ISO 9001:2015) i publikacją AQAP 2110:2016, ważne do 08.07.2021 r.

W ramach SZJ zostało określonych 14 procesów, w tym proces Wewnętrznego Systemu Kontroli (WSK). Każdy proces posiada swojego właściciela (lidera), czyli pracownika odpowiedzialnego za jego funkcjonowanie i doskonalenie. Głównym dokumentem, opisującym SZJ, jest Księga Jakości, zawierająca podstawowe informacje na temat funkcjonowania tego systemu w Spółce. Zarówno ten dokument, jak i pozostałe dokumenty SZJ (opisy procesów, procedury, instrukcje systemowe) są dostępne dla pracowników w intranecie.

Obowiązująca w LUBAWA S.A. Polityka Jakości zawiera cele strategiczne, które są uszczegóławiane celami operacyjnymi. Cele operacyjne, corocznie zmieniane, są sparametryzowane, co ułatwia ocenę skuteczności ich realizacji. Z celami operacyjnymi skorelowane są cele procesów. Ich parametryzacja umożliwia monitorowanie, ocenę i wprowadzanie zmian doskonalących do funkcjonowania procesów.

Funkcjonowanie SZJ w Spółce, w tym realizacja celów Polityki Jakości i celów procesów, sprawdzane jest m. in. poprzez przeprowadzanie przeglądów oraz audytów wewnętrznych zgodnie z zatwierdzoną procedurą. W wyniku przeglądów systemów zarządzania i audytów wewnętrznych formułowane są wnioski do doskonalenia SZJ i WSK oraz przeprowadzane działania korygujące i zapobiegawcze. Spółki Grupy posiadają w gronie pracowników certyfikowanych audytorów wewnętrznych systemu Zarządzania Jakością.

Działania korygujące i doskonalące przeprowadzane są w obszarach, gdzie powstają niezgodności i/lub istnieje potrzeba udoskonalenia procesu lub wyrobu. Niezgodności związane z funkcjonowaniem SZJ identyfikuje i rejestruje Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania Jakością, który nadzoruje też realizację skutecznych działań korygujących i zapobiegawczych. Niezgodności dotyczące wyrobów, w tym reklamacje od klientów, rejestrowane są przez Kierowników Działów Zapewnienia Jakości i Doskonalenia w zakładach produkcyjnych, którzy wystawiają też karty działań korygujących i zapobiegawczych.

Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA posiadają wdrożone i certyfikowane Systemy Zarządzania Jakością:

- **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. Ponadto Spółka posiada certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015 – 9 (ISO 14001:2015), wydany przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy – ważny do 25.06.2022 r.



Litex PROMO 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 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 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 ISO 9001:2015 i podjęła decyzję o jego niecertyfikowaniu.

W 2019 r. w ramach funkcjonowania systemów zarządzania jakością przeprowadzono łącznie 52 audyty wewnętrzne (Miranda Sp. z o.o. – 23 audyty, Lubawa S.A. – 15 audytów, Litex PROMO – 14 audytów).

W 2015 r. Zarządy spółek Grupy LUBAWA powołały zespół audytorów wewnętrznych złożony z pracowników poszczególnych spółek, którego zadaniem jest przeprowadzenie kompleksowego audytu SZJ w każdej ze spółek. W 2019 r. przeprowadzono audyty, w zakresie rozszerzonym o wymagania takich standardów jak TCC (Coca Cola), SMETA 4P (McDonald's, Nestle, SAB Miller) i IWAY (IKEA), ECOVADIS.

W 2020 r. planuje się dalsze kontynuowanie audytów. Wynikiem przeprowadzonych audytów były wnioski i zalecenia w celu doskonalenia procesów i działań w każdej ze spółek. W 2019 r. w ramach wdrożonych zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) w Grupie Lubawa, kontynuowano wdrażania dobrych praktyk CSR w przyjętych programach w ramach celów strategicznych określonych w politykach Grupy LUBAWA. Wszystkie te działania mają na celu jak najlepsze zadowolenie klientów i innych stron zainteresowanych ze współpracy ze spółkami Grupy.

WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTROLI (WSK)

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. Pracownicy obu spółek, uczestniczący w WSK, są świadomi, że nieprzestrzeganie przepisów WSK będzie się wiązać z konsekwencjami dyscyplinarnymi.

Podstawowym dokumentem WSK jest Księga WSK. Zarówno ona jak i pozostałe dokumenty WSK, w tym aktualne przepisy prawne dotyczące tego obszaru, dostępne są dla pracowników w intranecie. Przeprowadzane są regularne szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne personelu, dotyczące kontroli międzynarodowego obrotu towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym.

Systemy WSK w obu spółkach są nadzorowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. Kontroli Obrotu.

LUBAWA S.A w ramach przedłużenia ważności certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w 2019 r. poddała się 2 audytom nadzoru, które zostały zrealizowane w dniach 11 – 12.02.2019 r. oraz 5 – 6.11.2019 r. przez Jednostkę Certyfikującą Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy.

W ramach audytu potwierdzono prawidłowe funkcjonowanie Wewnętrznego Systemu Kontroli. Zarząd PCBC S.A. podjął decyzję o utrzymaniu ważności certyfikatu.

W MIRANDA Sp. z o.o. przeprowadzony został w dniu 24.04.2019 r. przez audytora Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy audyt III nadzoru WSK. W wyniku jego pozytywnego zakończenia została utrzymana ważność certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w Miranda Sp. z o.o. do 16.02.2020 r.

Obie Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA, posiadające wdrożony i certyfikowany system WSK, dokonywały obrotu wyrobami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym zgodnie z obowiązującymi przepisami, na podstawie krajowych zezwoleń indywidualnych, globalnych i generalnych, wydawanych na ich wnioski przez Departament Obrotu Towarami Wrażliwymi i Bezpieczeństwa Technicznego w Ministerstwie Rozwoju.

Certyfikaty bezpieczeństwa produktów

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

Odsetek produktów poddanych ocenie na bezpieczeństwo w spółkach wiodących GK Lubawa w 2019 r.

Litex PROMO Sp. z o.o. oraz Litex Service Sp. z o.o.

Klasyfikacja	Kraj % 2018	Kraj % 2019	Zagranica % 2018	Zagranica % 2019
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	10,00%	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]	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%

Miranda Sp. z o.o.

Klasyfikacja	Kraj % 2018	Kraj % 2019	Zagranica % 2018	Zagranica % 2019
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	95,45%	95,24%	95,45%	95,24%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	4,55%	0%	4,55%	0%

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

Klasyfikacja	Kraj % 2018	Kraj % 2019	Zagranica % 2018	Zagranica % 2019
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%	13,00%	13,00%	20,00%

Lubawa S.A.

Klasyfikacja	Kraj % 2018	Kraj % 2019	Zagranica % 2018	Zagranica % 2019
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	22,30%	10,10%	22,30%	10,10%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	37,50%	45,60%	37,50%	45,60%

Dostarczamy na rynek bezpieczne i certyfikowane produkty:

Grupa Kapitałowa Lubawa identyfikuje i odpowiada na trendy dzisiejszej konsumpcji, która nie ogranicza się do prostych czynności zakupu. Dzisiejszy klient oprócz ceny kieruje się kwestiami certyfikacji i bezpieczeństwa, aspektami środowiskowymi oraz praw człowieka względem pozyskiwanych dóbr. Rodzi się postawa zaangażowanego konsumenta we współtworzenie produktu. Przykładem wyjścia na przeciw tym trendom jest wdrożenie do procesu produkcyjnego przez spółkę Miranda przędzy pochodzącej z recyklingu. Spółka mając na uwadze dbałość o środowisko, podjęła świadomą decyzję, która była krokiem w nurcie eko zachowań konsumentów. My wiemy, że siła konsumentów tkwi w ich wyborach zakupowych.

Lubawa S.A.



Effect – System S.A.



Miranda Sp. z o.o.

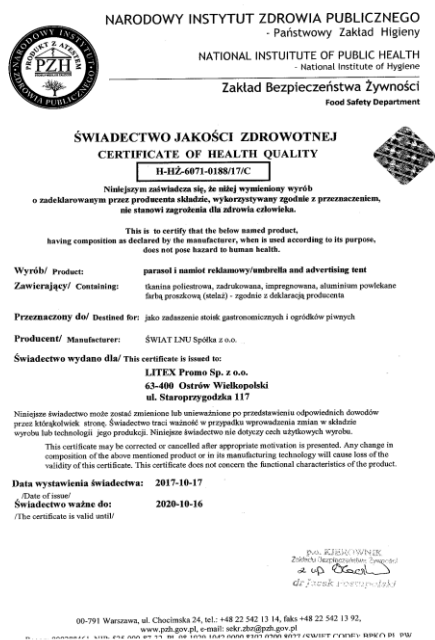


Litex PROMO Sp. z o.o.



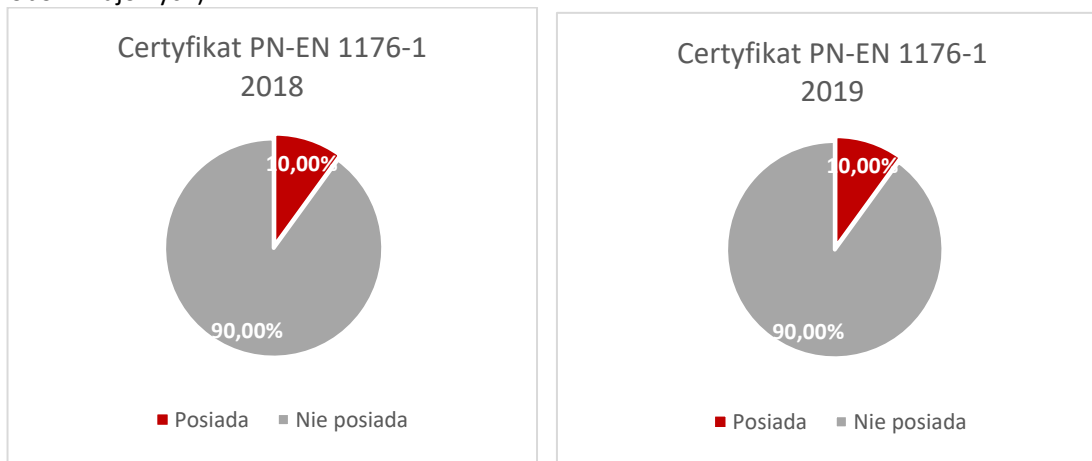
Wybrane produkty Spółki Litex PROMO Sp. z o.o. w 2019 r. posiadają następujące certyfikaty:

- 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.



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

Wykres 14. Odsetek produktów Spółki Litex PROMO posiadających w 2019 r. Certyfikat PN-EN 1176 – 1 (dotyczy tylko wyrobów krajowych):



Wykres 15. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających w 2019 r. Świadectwo Jakości Zdrowotnej:

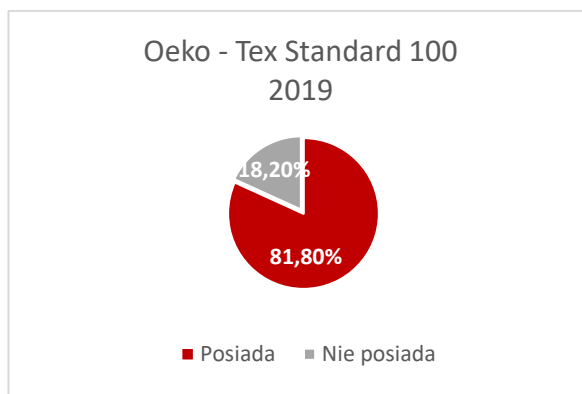
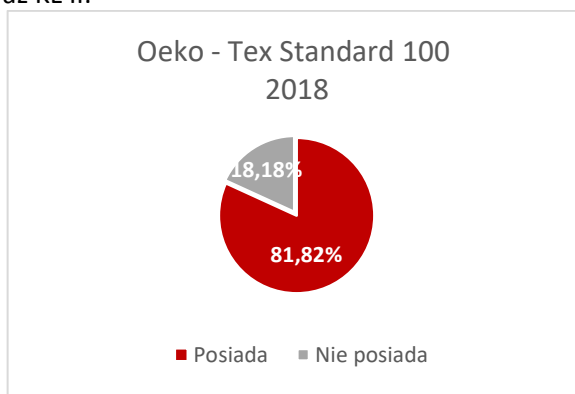


Produkty Spółki Miranda Sp. z o.o. posiadają następujący certyfikaty:

- 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 2019 r. certyfikat OEKO – Tex Standard100KL I oraz KL II:



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.

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.

MIRANDA Spółka z o.o. realizując politykę środowiskową w dniu 17.04.2019 r. otrzymała pierwszą w Polsce licencję EU Ecolabel w zakresie wyrobów włókienniczych. To wyjątkowe wyróżnienie jest poświęcone zrównoważonemu rozwojowi i ochronie środowiska. Prawo używania oznakowania EU Ecolabel (PL/016/001) uzyskały tkaniny obiciowe EVO i EVO 2 wyprodukowane z przędzy recyklingowej.

Oznakowanie ekologiczne EU Ecolabel zachęca producentów do ograniczania ilości produkowanych odpadów i emisji CO₂ podczas procesu produkcyjnego. Ideą tego certyfikatu jest tworzenie rozwiązań trwałych i nadających się do recyklingu, zmniejszając tym samym negatywny wpływ na środowisko. Decyzja o wprowadzeniu przędzy recyklingowej była świadomym krokiem w nurcie eko.

W 2019 r. w spółkach prowadzone były działania w zakresie bezpieczeństwa produktów w ramach wdrożonej strategii marketingowej, która w szczególny sposób uwzględniała kwestię bezpieczeństwa i zrównoważonego rozwoju. Ustanowione cele strategiczne, były determinantą uzyskania 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,
- Wzrost standardów bezpieczeństwa i praw człowieka.

Spółki GK Lubawa funkcjonując w przestrzeni międzynarodowej mając na uwadze różnice prawne i kulturowe dostosowują tak swój model biznesowy, w taki sposób, aby produkt, który otrzymuje klient miał w swoim DNA wartość firmy.

W 2019 r. utrzymujemy wdrożone do realizacji w poprzednich latach certyfikaty w zakresie wyrobów przyjaznych dla środowiska, spełniających wysokie standardy jakościowe i zdrowotne oraz bezpieczeństwa użytkowania. Proces ten polega na utrzymaniu odpowiednich atestów. Do procesu zakupowego wdrożyliśmy nie tylko element związany z aspektem ekologicznym w zakresie pochodzenia nabywanych produktów, ale również aspekt etyczny.

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.

ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ



102-16

Wprowadzony w minionych latach w GK Lubawa i obecnie funkcjonujący system etyczny stał się elementem zarządzania ryzykiem w organizacji, który skutecznie wspiera procesy strategiczne jak również zarządzanie ryzykiem reputacyjnym. Sprawny system etyczny to nie tylko jego zaprojektowanie czy wdrożenie, ale również zarządzanie, które materializuje się na wymierne korzyści biznesowe. W 2019 r. 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, którego nie zmieniamy i będziemy komunikować corocznie, 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.

Nasza kultura organizacyjna podparta wzorcem zachowań kadry zarządzającej tworzy naszą siłę w budowaniu poziomu zgodności opartej na etyce i uczciwości. Dzięki zakorzenieniu systemu etycznego w przekonaniach wartości pracowników możemy skutecznie każdego dnia 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 w 2019 r. kontynuuje podjęte działania związane z obowiązkiem ochrony praw człowieka w dwóch płaszczyznach tj. stosowania skutecznych środków zaradczych oraz środków naprawczych.

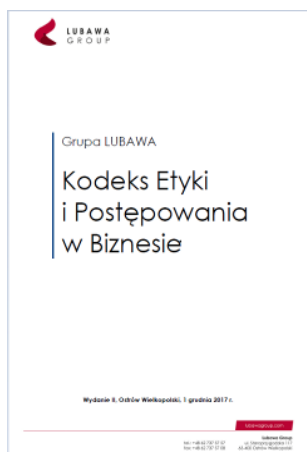
W płaszczyźnie budowania świadomości wśród pracowników przez ciągłe szkolenia z zakresu, kodeksu etyki i dobrych praktyk oraz budowania pozytywnego stosunku do sygnalistów wśród pracowników. Na płaszczyźnie środków naprawczych w dalszym ciągu doskonalono proces rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla pracowników, którzy mogą ucierpieć z powodu naruszeń praw człowieka, szczególnie w aspekcie bezstronności. W tym celu w 2019 r. zostały wprowadzone wyższe kryteria przeciwdziałania działaniom odwetowym.

Cały czas przypominamy, że mechanizm rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym nie zastępuje negocjacji zbiorowych i nie jest konkurencją dla podważania roli związków zawodowych, z którymi Zarząd Spółki, gdzie one działają, prowadzi ścisłą współpracę. W 2019 r. w ramach współpracy Związków Zawodowych i CSR Team utworzono dedykowany kanał komunikacji w celu wymiany informacji w kontekście praw człowieka.

Niezmiennie fundamentem zbierającym zasady i wartości przyświecające naszej Organizacji są polityki i procedury pozwalające na rozwijanie etycznej kultury korporacyjnej:

- Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie,
- Kodeks Etyczny Dostawców,
- Przewodnik Dobrych Praktyk,
- Polityka Antykorupcyjna oraz Procedura Przeciwdziałania Korupcji i Nadużyciom,
- Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi,
- Polityka Ochrony Praw Człowieka,
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości,
- Procedura kontaktów z mediami,
- Procedura Zarządzania ryzykiem w procesach – w 2019 r. 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 GK Kapitałowej Lubawa jest Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie.



Wartości jakimi kierujemy się w naszych działaniach są następujące:

Szacunek: czyli dyspozycja do doświadczenia 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 wewnętrznym i zewnętrznymi. 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. W 2019 r. położyliśmy mocny akcent na budowanie świadomości pracowników w zakresie standardów etycznych i naszych wartości. Jest dla nas ważne, aby pracownicy włączali się w budowanie wspólnego kodeksu etyki na poziomie organizacyjnym oraz aby czuli się współtwórcami odpowiedzialnymi za efekty ich działań.

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

GK 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 Kapitałowej Lubawa, a także zapewnienie transparentności działań spółek względem Dostawców i Klientów.

W 2019 r. kontynuowano program „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 wszystkie procesy w spółkach. W 2019 r. rozpoczęto inwentaryzację zagrożeń korupcyjnych według poniższego algorytmu oraz opracowano metodykę szacowania ryzyka. Zadanie będzie kontynuowane w następnym roku do momentu pełnego wdrożenia zarządzania ryzykiem w tym kontekście.



W 2019 r. zarządzanie ryzykiem korupcyjnych w Grupie Kapitałowej Lubawa oparte było na: Dokumentacji.

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

Działania antykorupcyjne:

- **Polityka zakupowa** – w procesach zakupowych kilkustopniowy system aprobat wydatków zakupowych,
- **Komunikacja** – dedykowany kanał komunikacji w przypadku, gdy zachodzi podejrzenie naruszenia zasad Polityki Antykorupcyjnej lub innych przepisów prawa,
- **Szkolenia** – dla pracowników/zleceniobiorców z zakresu przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w spółkach,
- **Audyty** – zebranie obiektywnych dowodów realizacji przyjętej polityki oraz wewnętrznych regulacji,
- **Aspekt prawny** – stosowanie odpowiednich klauzul antykorupcyjnych w Kodeksie Etycznym Dostawców oraz rozporządzenia Zarządów spółek dla pracowników.

Funkcja zarządzania zgodnością w Grupie

Zadania nadzoru nad procedurą antykorupcyjną realizuje Dyrektor ds. CSR, bezpośrednio podległy w tym działaniu pod Zarządy Spółek. GK Lubawa jako koncern międzynarodowy działający w wielu krajach podlega różnym ustawodawstwem, 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.

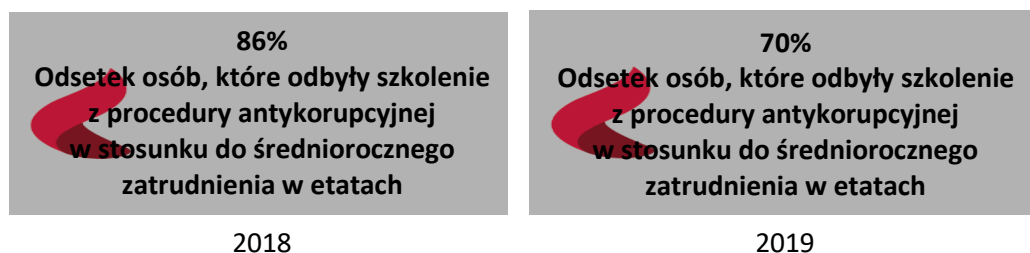

Wskaźnik własny

W 2019 r. w GK Lubawa nie było przypadków zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej.



Wskaźnik własny

Wdrożenie obowiązującej w Grupie Kapitałowej Lubawa procedury antykorupcyjnej związane jest z corocznym przeprowadzaniem dedykowanych szkoleń wśród pracowników. Do końca 2019 r. 69,58% pracowników GK Lubawa w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach wzięło udział w takim szkoleniu.



Wprowadzenie polityki i procedury antykorupcyjnej podjęliśmy w 2017 r., w tym odpowiednie działania informacyjne mające za zadanie przekazanie wiedzy na temat wprowadzanych zasad jak najszerszemu gronu zainteresowanych odbiorców. To działanie było kontynuowane w 2019 r.

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

Spółka	Pracownicy poinformowani		Średnioroczne zatrudnienie w etatach		Procent pracowników poinformowanych*	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	182	135	238	233	76%	58%
Litex PROMO Sp. z o.o.	27	19	27	25	100%	76%
Litex Service Sp. z o.o.	213	171	248	203	86%	84%
Miranda Sp. z o.o.	530	366	549	523	97%	70%
Effect – System S.A.	9	6	9	7	100%	86%
Effect – System Sp. z o.o.	19	13	19	18	100%	72%
Lubawa Armenia	1	6	41	12	2%	50%
MS Energy Sp. z o.o.	20	18	20	18	100%	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	9	7	0%	0%
Miranda S.A. w likwidacji	0	0	0	0	Brak	Brak
RAZEM	1001	734	1160	1046	86%	70%

Spółka	Członkowie organów nadzoru poinformowani		Członkowie organów nadzoru ogółem		Procent członków organów nadzoru poinformowanych	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
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 2018	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2019
Lubawa S.A.	93,19%	96,70%
Litex PROMO Sp. z o.o.	96,71%	95,95%
Miranda Sp. z o.o.	88,84%	99,12%
Effect – System Sp. z o.o.	96,30%	95,83%
Effect – System S.A.	81,82%	86,96%
Litex Service Sp. z o.o.	100%	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. z o.o. – nie prowadzi działalności gospodarczej*

Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi GK Lubawa zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania tym zjawiskom. Zobowiązanie to zostało uregulowane w Procedurze Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, którą wprowadziliśmy w 2017 r. w spółkach GK 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 2019 r. kontynuowaliśmy działania zapobiegawcze w ramach programu „**Szanujmy Sie**”. Program spełnia swój cel przez podwyższenie świadomości pracowników w aspekcie poszanowania praw człowieka. Wprowadza 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 otwierałyby drogę do poważniejszych naruszeń. Program będzie kontynuowany w roku 2020.

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 na temat 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 zasad 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 kims, kto jest oszczędny lub lubi się targować,
 - Hasła typu: „Polska tylko dla Polaków”.

GK Lubawa skutecznie wdraża zarządzanie różnorodnością, które nie jest zbiorem przypadkowych działań, lecz ustaloną strategią realizującą cele biznesowe. Skuteczność naszych działań polega na zapobieganiu sytuacji, w których pracownik ze względu na swoją odmienną jest dyskryminowany.

W zakresie realizacji powyższego celu w 2019 r. cały czas funkcjonowały powołane 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 m.in. Komisja Związków Zawodowych. Dodatkowo funkcjonowała Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości. Procedura ta przewiduje kilka dróg, jakimi pracownicy mogą zareportować zaistniałe przypadki dyskryminacji lub mobbingu.

W 2019 r. w ramach analizy ryzyk niefinansowych i oceny interesariuszy, podjęto działania w celu wprowadzenia controlingu personalnego w celu uchronienia się przed sytuacją, w której współpraca z Agencjami Pracy naraziła by nas na zatrudnianie osób, które mogą być ofiarami pracy przymusowej, co jest niezgodne z naszymi wartościami i firm, z którymi współpracujemy w łańcuchu dostaw.

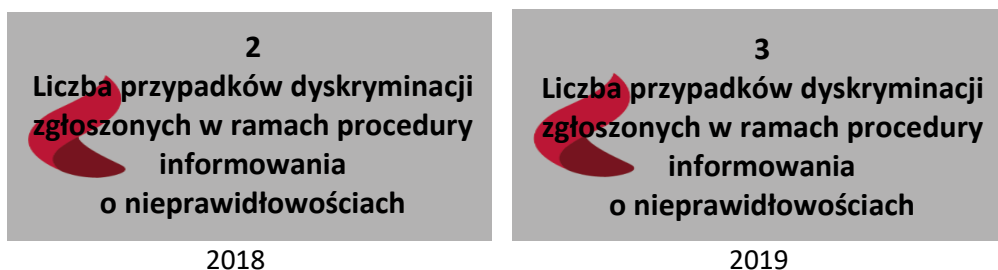
Powyższe działania realizujemy wspólnie w ramach **Grupy roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę**, funkcjonującej w ramach Zespołu do Spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw będącego organem pomocniczym poprzednio Ministra Inwestycji i Rozwoju, a obecnie Ministra Funduszy i Rozwoju Regionalnego: <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj/zespole-ds-zrownowazonego-rozwoju-i-spolecznej-odpowiedzialnosci-przedsiębiorstw>, której jesteśmy aktywnym członkiem.

Zarówno Zespół, jak i pięć wchodzących w jego zakres grup roboczych stanowią platformę współpracy administracji rządowej z przedstawicielami biznesu, światem nauki i parterami społeczno-gospodarczymi na rzecz adaptacji do wyzwań zrównoważonego rozwoju i upowszechniania społecznej odpowiedzialności w praktykach rynkowych.

Grupa robocza ds. relacji z osobami świadczącymi pracę skoncentrowała swoje wysiłki na współczesnych wyzwaniach rynku pracy. Z jednej strony podejmujemy problematykę migracji i rosnącego zjawiska pracy przymusowej, z drugiej strony dokonujemy analizy psycho – społecznych aspektów pracy przygotowując rekomendacje dla przedsiębiorców do podejmowania działań adaptacyjnych ograniczających wystąpienie negatywnych zjawisk w ich środowisku pracy. Aktualnie zespół zadaniowy ds. narzędzi jest na zaawansowanym etapie opracowywania poradnika dla firm, w którym znajdują się narzędzia pomocne w zapobieganiu i wykrywaniu przypadków pracy przymusowej, do których może w szczególności dojść w sytuacjach współpracy z agencjami pracy tymczasowej lub podwykonawcami. Niniejsze narzędzia zostaną 2020 r. zaimplementowane w proces zarządzania ryzykiem niefinansowym w aspekcie różnorodności, równości i niedyskryminacji.


Wskaźnik własny

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


Polityka Ochrony Praw Człowieka GK 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 GK Lubawa określa cele, 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 tych praw.

Wyznaczono cele:

- Unikanie powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez działalność Spółki, jej produkty lub usługi,
- Wdrożenie należytej dbałości o prawa 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

GK Lubawa jest w pełni świadoma, że poszanowanie praw człowieka jest słuszną postawą i obowiązkiem. Zarządzanie ryzykiem etyki w kontekście praw człowieka pozwala nam zidentyfikować potencjalne problemy, które mogą źle wpłynąć na naszą reputację, relacje z klientami czy satysfakcję pracowników.

W sposób kompleksowy i według przyjętej metodologii zarządzamy ryzykiem etycznym w tym obszarze. Niektórzy nasi klienci chcą poznać nasz stosunek do praw człowieka stąd realizowane dla nich, a opisane wcześniej w niniejszym raporcie audyty socjalne w łańcuchu dostaw rynku B2B.

Poszanowanie praw człowieka ma dla nas dużą wartość, dlatego w 2019 r. wzorem lat ubiegłych 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 2019 r.

Tabela 2. Przeglądy – poszanowanie praw człowieka w 2019 r.

Spółka	Liczba zakładów 2018**	Liczba zakładów 2019**	Kraj	Czy został poddany ocenie w 2018?	Czy został poddany ocenie w 2019?
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%			

*Przeгляд 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 Anonimowego Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości

Spółki Grupy Lubawa respektują zasady dobrego zarządzania i zapewniają, że ich działalność biznesowa prowadzona jest w sposób przejrzysty i prawy. Dokładają wszelkich starań, aby tworzyć przestrzeń do konstruktywnego dialogu z pracownikami, rozwiązywania problemów i przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym i niezgodnym z prawem. Za nieprawidłowości uznaje się zachowania sprzeczne z prawem, nieuczciwe, nierzetelne, nieetyczne, naruszające Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Lubawa, a także pozostałe polityki i procedury.

W szczególności należą do nich: naruszenia dotyczące korupcji, łamania zasad konkurencji, konfliktu interesów, niedozwolonych praktyk lub podawania nieprawdziwych informacji w obszarach finansów, księgowości, kontroli wewnętrznej, prawa, bezpieczeństwa, naruszenia przepisów dotyczących przetargów publicznych, naruszeń w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, ochrony przeciwpożarowej, wszelkich przejawów dyskryminacji, nękania, zastraszania i prześladowania.

Celem Procedury zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości jest zapewnienie efektywnej komunikacji wewnątrz organizacji poprzez rzetelny proces rozpatrywania zgłoszeń bez uprzedzeń i z zachowaniem poufności, a w potwierdzonych przypadkach naruszeń, usunięcia ich skutków i wdrożenia odpowiednich środków naprawczych. W ramach procesu określono różne ścieżki komunikacji w zależności od miejsca w strukturze organizacyjnej osoby, która może zachować się nieetycznie.

W 2019 r. w związku z wejściem w życie Ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w wyniku, której jedna ze spółek stała się instytucją obowiązana przeprowadzić przegląd procedury za zgodność w wyniku, którego wprowadzono wyższy poziom bezpieczeństwa ochrony przed odwetem. Obecnie spółki komunikują wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, postępowania cywilnego lub karnego wobec każdego pracownika lub osoby współpracującej, która próbuje dokonać odwetu wobec Zgłaszającego lub innej osobie pomagającej w dochodzeniu.

W 2019 r. Spółki Grupy Lubawa kontynuowały zwiększanie świadomości pracowników i istoty kwestii zgłaszania 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. Nasz stosunek do sygnalistów w miejscu pracy jest miarą respektowania przyjętych w spółkach procedur i kodeksu etycznego. Nasze wsparcie dla sygnalistów w 2019 r. realizowaliśmy wg standardu przeciwdziałania nadużyciom, które wdrożyliśmy w poprzednich latach. 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 Anonimowego 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 podejrzenia o nieprawidłowości oraz proces wyjaśniający przeprowadzany jest z zachowaniem anonimowości osoby zgłaszającej,
- Zgłoszenie podejrzenia 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.
- Konsekwencje próby dokonania odwetu wobec zgłaszającego lub innej osoby pomagającej w dochodzeniu,
- Każdy Zgłaszający, który stał się celem odwetu lub podejrzewa, że może się stać celem odwetu ma prawo niniejszy fakt zgłosić osobiście lub w kanale alternatywnym wg pierwszego zgłoszenia naruszenia.

oraz dodatkowo obejmuje:

1. Wyznaczenie przez Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA lub Radę Nadzorczą właściwą dla zgłoszonej sprawy Spółki Grupy LUBAWA osoby lub osób odpowiedzialnych za badanie przedmiotu zgłoszenia nieprawidłowości, których działanie będzie koordynowane przez Dyrektora ds. CSR;
2. Określenie działań, które zostaną podjęte możliwie jak najszybciej w celu dokonania wstępnej oceny przedmiotu zgłoszenia;
3. Poinformowanie zgłaszającego o ile to możliwe o decyzji i planowanych działaniach oraz określenie udziału zgłaszającego w procesie badania nieprawidłowości;
4. Podjęcie odpowiednich kroków zaradczych zmierzających do powstrzymania nieprawidłowych działań lub odrzucenie bezzasadnych zarzutów.

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



Etyka w łańcuchu dostaw

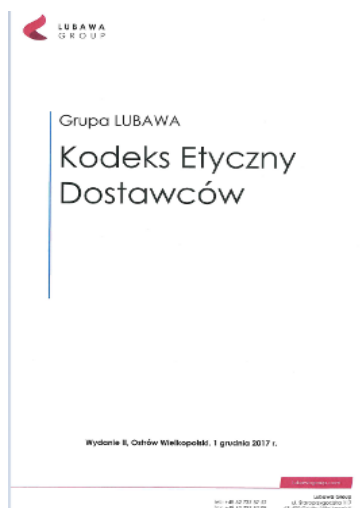
GK Lubawa zarządza łańcuchem dostaw w sposób kompleksowy biorąc pod uwagę wszystkie czynniki wpływające na jego kondycję. Wśród lewarów podnoszących wartość łańcucha dostaw oprócz m.in. wydajności dostaw, optymalizacji podatkowej czy ograniczenia kosztów identyfikujemy zrównoważony rozwój oraz zarządzanie ryzykiem. Podyktowane jest to nie tylko dominującą pozycją klienta na rynku B2B jako weryfikatora strategii etycznej w naszych spółkach, która jest kluczowa dla istnienia Jego marki, ale również przyjętymi wartościami w Grupie.

W 2019 r. kontynuowaliśmy praktyki zarządzania zrównoważonym rozwojem w łańcuchu dostaw poprzez:

- Uwzględnianie zrównoważonego rozwoju w strategii zakupowej (kwalifikacje Dostawców),
- Gromadzenie danych dotyczących zrównoważonego rozwoju od Dostawców (karty oceny Dostawcy),
- Implementowanie Kodeksu Etycznego Dostawców wśród Dostawców,
- Monitorowanie i audyty Dostawców (usług – Agencje Pracy),
- Określanie ryzyk z elementem zrównoważonego rozwoju Dostawców (Macierz oceny)

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 GK 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 2019 r. informowaliśmy ich o powyższym poprzez:

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



W 2019 r. odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców wyniósł:

Spółka	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2018 r.	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2019 r.
Lubawa S.A.	93,19%	96,70%
Litex PROMO, Litex Service Sp. z o.o.	96,84%	97,98%
Miranda Sp. z o.o.	88,84%	99,12%
Effect – System Sp. z o.o., Effect-System S.A.	92,12%	91,40%
Lubawa Armenia	100%	100%
Razem	92,68%	95,48%

Szanujemy zasadę uczciwej konkurencji

W 2019 r. realizowaliśmy „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 zmywy cenowe,
- **NIE** wprowadzamy klientów w błąd ani w żaden inny sposób nie naruszamy ich zbiorowego interesu,
- **NIE** przekupujemy osób pełniących funkcje publiczne,
- **NIE** wprowadzamy w życie żadnych czynów, które są niezgodne z prawem lub dobrymi obyczajami.

Prowadzimy rzetelne działania marketingowe:

Nasza orientacja marketingowa jest różna od sprzedażowej, nastawionej na maksymalizację sprzedaży i zysków nieuwzględniającą dobra klientów. W swoich działaniach tworzymy sytuację win – win, gdzie wszyscy beneficjenci gry rynkowej są zwycięzcami. Dbamy o klientów, przez analizowanie oraz zaspokajanie ich oczekiwań lub współtworzenie wraz z nimi wartości, która będzie źródłem ich zadowolenia.

Naszą wartością jest zbudowanie długookresowej relacji z klientem opartej na zaufaniu, w związku z tym:

- Nie podszywamy się pod konsumentów lub użytkowników w celu umieszczenia 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 wykorzystujemy wiedzę i doświadczenia w sposób odpowiadający istniejącym relacjom między przedsiębiorcą a konsumentem.

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

WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY



 102-42

 102-43

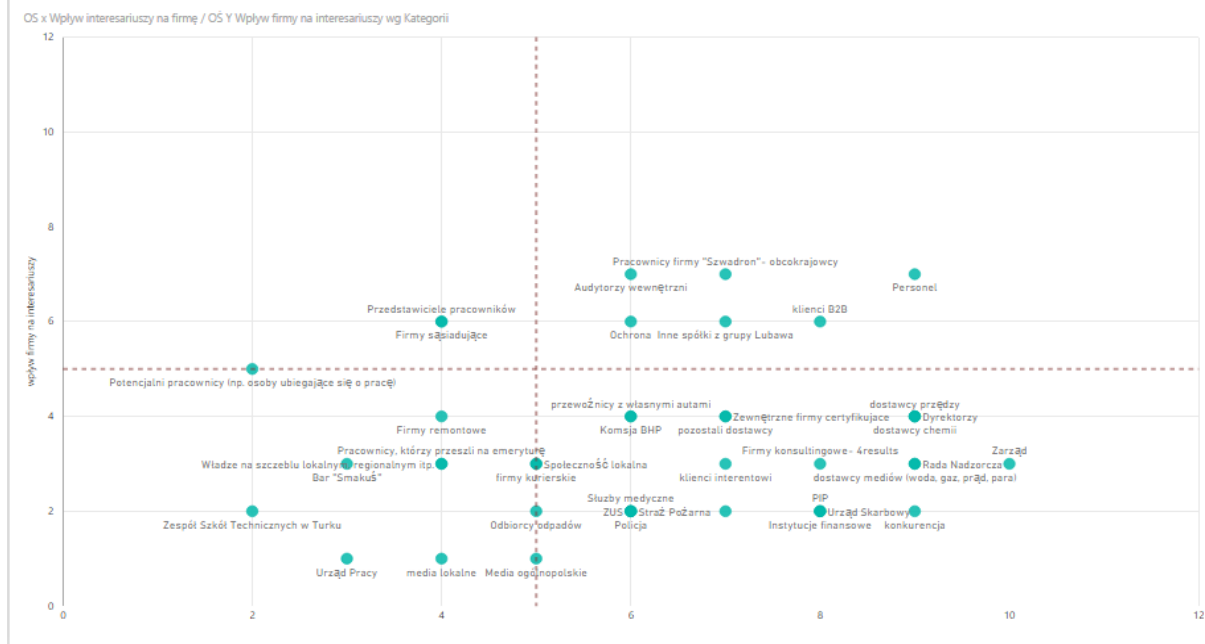
Idea zrównoważonego rozwoju zakłada współpracę z interesariuszami w celu lepszego zrozumienia ich oczekiwań i wpływu naszych działań. Relacje pomiędzy GK Lubawa a interesariuszami są zgodne z obowiązującym prawem oraz przyjętymi regułami postępowania. Dlatego prowadzimy systematyczny dialog z naszymi klientami używając różnych narzędzi i metod między innymi ich mapowania, które jest dla nas bardzo istotne dla procesu zarządzania relacjami z otoczeniem.

W 2019 r. został przeprowadzony w spółkach przegląd analizy identyfikacji:

- 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.

Przykład przeglądu mapowania interesariuszy przeprowadzonego w 2019 r. przez spółkę Miranda



Przykład przeglądu oczekiwań, ryzyk i kanałów komunikacji przeprowadzony w 2019 r. przez spółkę Miranda

Kategoria interesariuszy			Oczekiwania	Kanały komunikacji	Częstotliwość komunikacji	PR*	S*	Ryzyko	Opis ryzyk	PR*	E*	Szansa	Opis szans	
Kategoria szczegółowa	Skala wpływu interesariuszy na firmę	Wpływ firmy na interesariuszy												
Dostawcy	Dostawcy mediów (woda, gaz, prąd, para)	9	3	Długoterminowe umowy na dostawę mediów, systematyczny i zgodny z umową odbiór mediów, jak najmniej reklamacji odnośnie mediów.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), okresowe spotkania i narady.	W momencie negocjacji i podpisywania umów	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysonowanych działań
	Dostawcy prądu	9	4	Długoterminowe umowy na dostawę prądu, systematyczny i zgodny z umową odbiór prądu, jak najmniej reklamacji odnośnie prądu, regularne i terminowe płatności za dostawy.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), okresowe spotkania i narady.	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysonowanych działań

Dostawcy chemii	9	4	Długoterminowe umowy na dostawę środków chemicznych, systematyczny i zgodny z umową odbiór środków chemicznych, regularne i terminowe płatności za dostawy, możliwość przeprowadzania w firmie testów nowych chemikaliów, jak najmniej reklamacji odnośnie środków chemicznych.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), spotkania podczas testów nowych chemikaliów.	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysonowanych działań
	Pozostali dostawcy	7	4	Systematyczne umowy na dostawy towarów i usług, systematyczny i zgodny z umową odbiór towarów i usług, regularne i terminowe płatności za dostawy, jak najmniej reklamacji odnośnie towarów i usług.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon).	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	6	24	wg analizy	5	5	25


102-40
Lista grup interesariuszy

Schemat 2. Lista kluczowych grup interesariuszy w roku 2019 nie uległa zmianie w stosunku do roku 2018.



 102-21

W ramach zarządzania interesariuszami, ze względu na ich zróżnicowanie GK Lubawa kieruje się następującymi sposobami odpowiedzi na ich oczekiwania:

- Działania proaktywne kształtowania relacji,
- Spełnianie wymagań określonych w prawie (obrona),
- Działania dostosowujące przez sukcesywne spełnianie oczekiwań,
- Sprzeciw przeciwko oczekiwaniom pewnych grup interesariuszy.

Zastąpiliśmy komunikację monologu na bezpośrednią i angażującą, która w szerszym kontekście, przynosi korzyści obu stronom. Zaangażowanie interesariuszy jest kluczowe dla sukcesu spółek GK Lubawa. Angażujemy interesariuszy by poznać, a następnie rozwiązać ich obawy, poszerzyć naszą perspektywę, a także poznać ocenę naszych działań. Opinie klientów wplątamy w naszą strategię tak, aby opracować dobre długoterminowe rozwiązania.

Działania Grupy związane z szeroko pojętym otoczeniem zewnętrznym niosą za sobą szereg ryzyk, między innymi 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 bezpieczeństwem i higieną pracy.

W tym zakresie w 2019 r. kontynuowano następujące formy angażowania – dobre praktyki jak:

- Kontynuacja Programu **“Stop wypadkom”** jako kontynuacja dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk” jaką Grupa Kapitałowa Lubawa realizowała w kontekście pracowniczym, poprzez wykorzystanie pomysłów pracowniczych na poprawę warunków BHP w tym zdarzeń potencjalnie wypadkowych i awaryjnych oraz samokontroli Brygadzystów realizowanych na podstawie przyjętych check – list kontrolnych.
- W ramach kampanii społecznej **Moda na bezpieczeństwo** spółka Miranda i Litex PROMO prowadziły program, którego celem było zachęcenie pracowników do zwracania uwagi oraz zgłaszania zagrożeń spotykanych w pracy oraz w życiu prywatnym. Program był realizowany w formie konkursu.

Podstawowym zadaniem, jakie spełnia ta inicjatywa, to angażowanie pracowników w realizację polityki BHP przez premiowanie aktywnej postawy włączania się w doskonalenie procesu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Ważnym jest również aspekt biznesowy realizowany poprzez implementację zgłaszanych usprawnień prowadzących w długiej perspektywie do zwiększenia konkurencyjności rynkowej organizacji oraz obniżenie utraty czasu pracy. Program pomysłów pracowniczych wpisuje się w listę najlepszych praktyk, które zwiększają szanse na pełną realizację misji i wizji operacyjnej oraz wzmacniają postawy zgodne z wartościami Spółki.

Cele, które realizuje Grupa Kapitałowa Lubawa poprzez angażowanie pracowników:

- Spełnienie wymagań prawa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zabezpieczeń przeciwpożarowych,
- Zminimalizowanie ilości wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych,
- Dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dobłą praktyką w Spółce Miranda jest wydawanie kwartalnego biuletynu informacyjnego „MIRANDA News” – narzędzia pozwalającego informować swoich interesariuszy wewnętrznych o realizowanych projektach, planowaniu operacyjnym, zmianach kadrowych oraz sukcesach Spółki. Dzięki tej informacji każdy z pracowników może odnieść się do zaistniałej sytuacji i współuczestniczyć na bieżąco w życiu Spółki. Narzędzie jest wykorzystywane do komunikowania i angażowania wewnętrznych interesariuszy w podejmowaniu ważnych decyzji związanych z zarządzaniem firmą.



Następnym i niezmiennym procesem naszej działalności w kontekście angażowania interesariuszy realizowany w 2019 r. 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 przed zakupowe, 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 angażowania interesariuszy w celu wykorzystania ich kapitału do rozwoju potencjału biznesowego i społecznego.

W ramach analizy przeprowadzonej w 2019 r. ujawniono nowe potrzeby akcjonariuszy wynikające ze zmiany prawa oraz standardów np. wytyczne CIOP w zakresie społecznej odpowiedzialności w celu utrzymania zdolności do pracy, wytyczne SEG w zakresie komunikowania zarządzania ryzykiem niefinansowym w tym, środowiskowym (identyfikacji ryzyka i oceny ryzyka wpływu zużycia wody na otoczenie), dyrektywę UE o ochronie osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa, przepisów gospodarowania odpadami (wymogi BDO, KOBiZE) wytycznych Prezesa UODO w kontekście RODO, czy standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

W ramach zarządzania kontekstem organizacji Grupy Lubawa w spółkach, w których jest wdrożony SZI 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 wcześniej przez Grupę Lubawa aspekty i obszary podlegały w 2019 przeglądowi i 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 zakresie zarządzania ryzykiem niefinansowym zostały znowelizowane w kontekście ich komunikacji. Wszystkie zidentyfikowane kluczowe kwestie i zagadnienia zostały opisane w niniejszym Raporcie.

Tabela 5. Kluczowe zidentyfikowane kwestie i zagadnienia

Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
Gospodarczy	Wyniki ekonomiczne	Dostawcy, klienci, udziałowcy, administracja publiczna, pracownicy, media, Zarząd, Rada Nadzorcza	Podstawowe dane finansowe / Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdystrybuowana
			Nakłady inwestycyjne w stosunku do przychodów, w tym na: - poprawę warunków pracy i BHP - ochronę środowiska
			Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług
	Pośredni wpływ ekonomiczny	Pracownicy, szkoły, Urząd Pracy, społeczność lokalna	Liczba osób przyjętych na praktyki i staże zawodowe
			Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin
			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)			
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
	Społeczny	Zatrudnienie	Społeczność lokalna, szkoły, uczelnie wyższe, pracownicy, Zarząd
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
Szkolenia i edukacja		Pracownicy, szkoły, uczelnie wyższe	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności
			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
Niedyskryminowanie		Pracownicy, Zarząd, Rada Nadzorcza, media	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym
System oceny okresowej		Pracownicy, Zarząd	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach
			Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Klienci, pracownicy, partnerzy biznesowi	Liczba zakładów GK Lubawa poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje	
Zgodność z regulacjami (aspekty społeczne) Zgodność z dyrektywą RODO ustawą AML	Zarząd, Rada Nadzorcza, Instytucje nadzoru	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, poddawanych ocenie ich wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo	
			Badania środowiska pracy Raport Compliance

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

Poniżej prezentujemy przykład analizy, która podlegała przeglądowi w 2019 r. Efektem przeglądu była identyfikacja nowych potrzeb i oczekiwań interesariuszy m.in. dostawców i klientów, co implikowało dedykowanie dodatkowych działań własnych.

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 zgodnie z obowiązującym prawem Ciągłość biznesu Zweryfikowanie skuteczności działalności Zarządu 	<ul style="list-style-type: none"> Przeгляд zarządzenia Odprawy rozliczeniowo zadaniowe Sprawozdania finansowe Zarządów Sprawozdanie Compliance 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 harmonogram z realizacji projektów strategicznych Bieżące raportowanie wg harmonogramu audytów compliance
Akcjonariusze	<ul style="list-style-type: none"> Realizacja zasad etycznych właściciela Zrównoważony rozwój Grupy Osiągnięcie zysku Stabilizacja rozwoju i zwiększanie udziału 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
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 Zapewnić rozwój asortymentowy wyrobów i usług, wynikający z potrzeb klientów 	<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: 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 Opracowanie i wdrożenie projekty wyrobów
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. Gratyfikacje pozafinansowe 	<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

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
			<ul style="list-style-type: none"> • Podpisanie umów ze związkami zawodowymi w ramach współpracy z CSR Team. • Dofinansowanie socjalne • Promocja zdrowia: karty sportowe. • Paczki świąteczne
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. • Prognozy zakupowe. • referencje oceny. 	<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. • Planowanie produkcji. • Harmonogramowanie dostaw. • Kontrola odbiorcza dostaw
Media	<ul style="list-style-type: none"> • Osiągnięcie korzyści finansowych na artykułach sponsorowanych i reklamach • Uzyskanie sensacyjnej informacji 	<ul style="list-style-type: none"> • Podpisanie umów na kampanie reklamową (Media plan) 	<ul style="list-style-type: none"> • Niesformalizowana współpraca w ramach działań • Polityka nefaworyzowania mediów lokalnych
Sąsiedzi	<ul style="list-style-type: none"> • Uciążliwości środowiskowa funkcjonowania firmy • Uciążliwość komunikacyjna 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacje dobrosąsiedzkie • Aktywny udział w rozwiązywaniu problemów lokalnej społeczności 	<ul style="list-style-type: none"> • Stały dialog z lokalną społecznością • Zbieranie i analizowanie informacji
Spółeczeństwo/ Urzędy	<ul style="list-style-type: none"> • Spełnienie wymagań prawa • Współudział 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 2019 r. w Grupie Lubawa w sposób niezmienny 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.

Podejmujemy aktywne działania, aby:

- Zapewnić najwyższe standardy dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zarządzamy czynnikami szkodliwymi oraz identyfikujemy zdarzenia potencjalnie wypadkowe,
- Podnosić kompetencje pracowników i oferować 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 synergię w Grupie, promować działania koleżeńskie i integrację pracowników,
- Promować odpowiednie postawy wśród pracowników zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym,
- Przeciwdziałać zjawiskom dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.

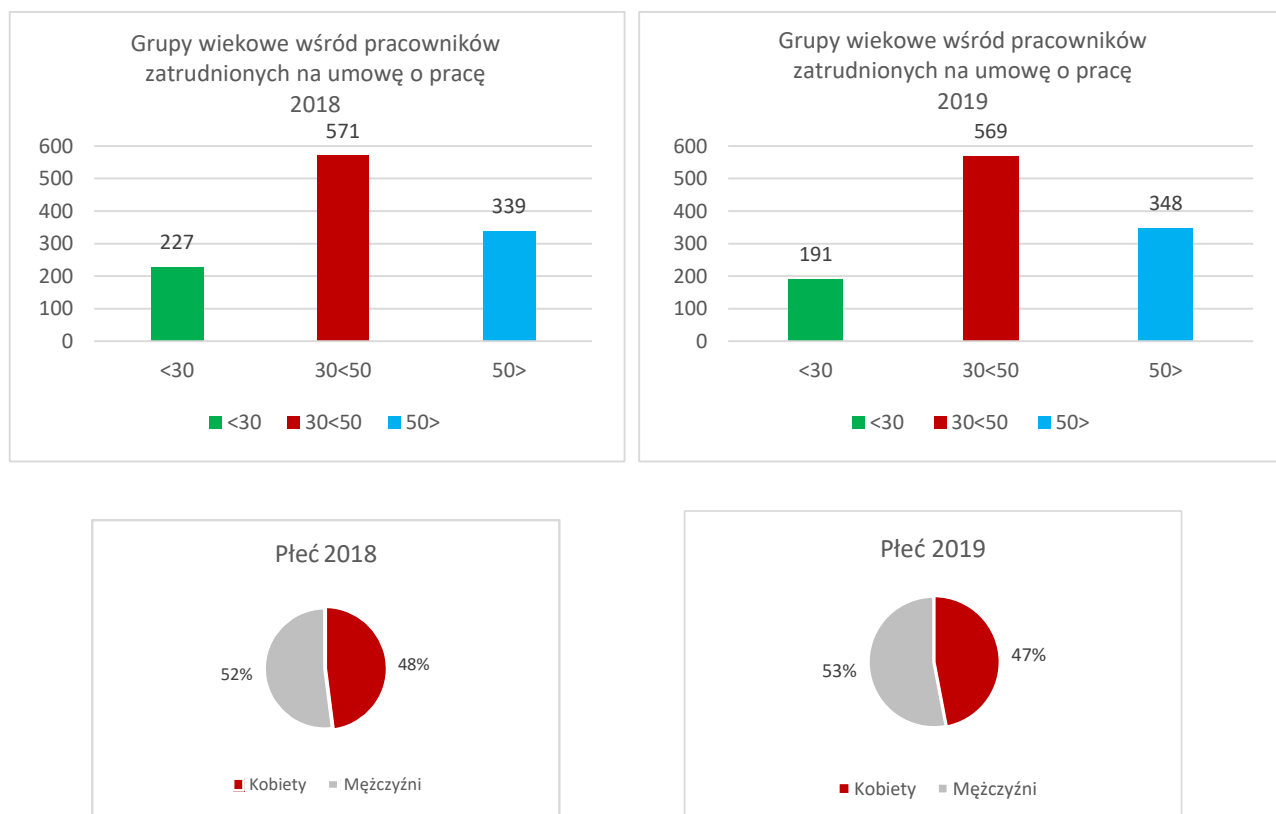
Nasze działania w zakresie HR prowadzimy zgodnie z wdrożoną strategią GK Lubawa „**Grupa Lubawa Pożądanym Pracodawcą**” oraz wyznaczonymi celami strategicznymi. Dla przykładu Kadra Menedżerska jest wspierana w realizacji celów strategicznych organizacji poprzez świadome:

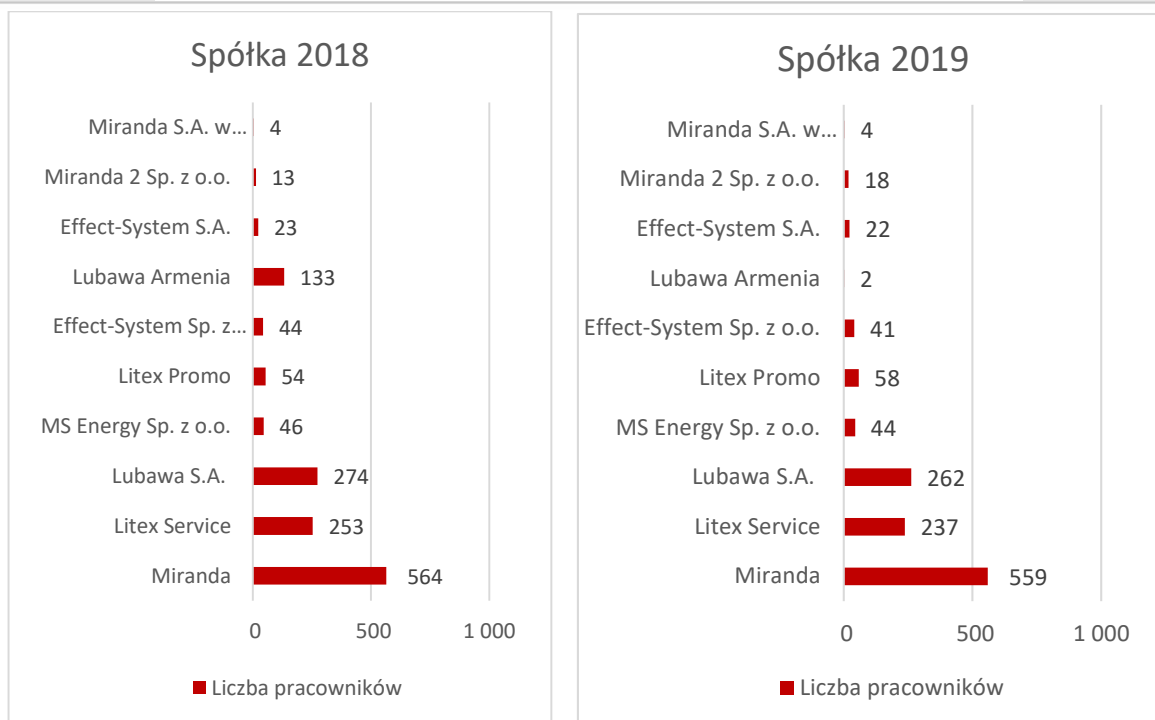
- Kształtowanie stylów przywództwa zapewniających realizację celów strategicznych,
- Zarządzanie pracownikami,
- Efektywne zarządzanie procesami,
- Budowanie kultury organizacyjnej.


102-8

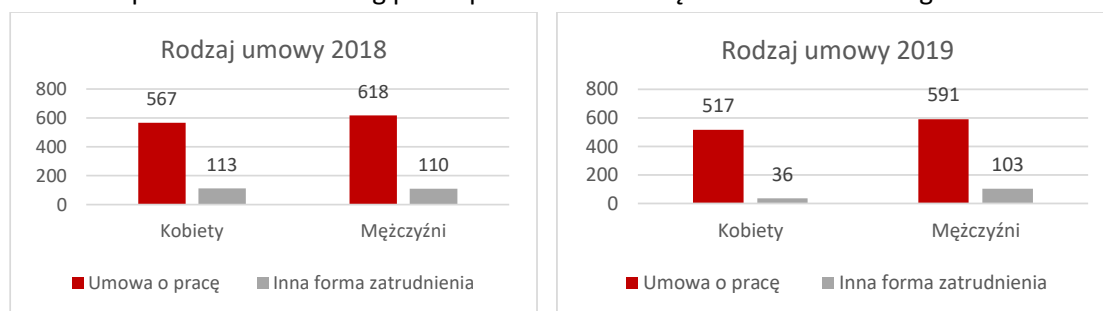
Na dzień 31 grudnia 2019 r. Grupa Kapitałowa Lubawa zatrudniała łącznie 1247 osób. Całkowita liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć oraz spótkę prezentowała się następująco:

Wykres 17. Liczba pracowników na 31 grudnia 2019 r. w podziale na wiek, płeć oraz spótkę.

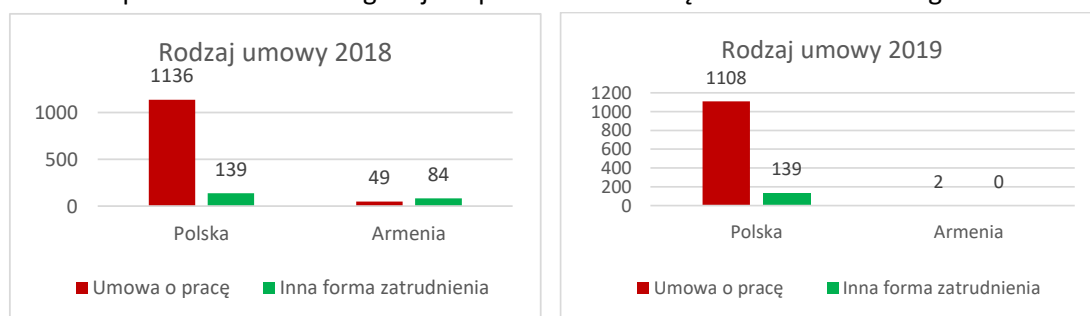




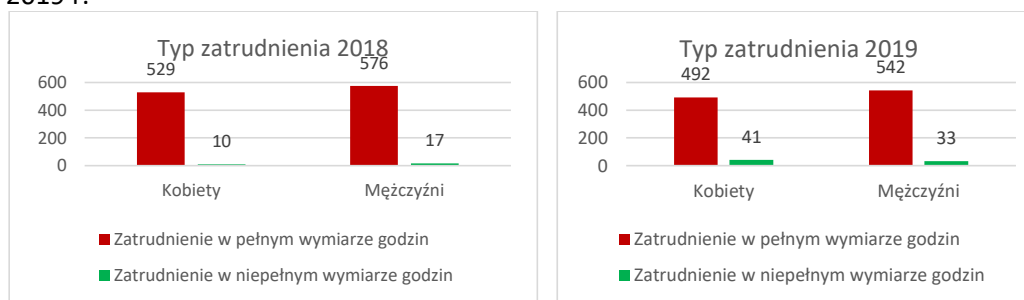
Wykres 18. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2019



Wykres 19. Liczba pracowników według kraju w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2019



Wykres 20 Liczba pracowników według płci w podziale na godzinowy wymiar zatrudnienia na 31 grudnia 2019 r.



401-1

W 2019 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa zatrudniono 384 nowych pracowników w przeliczeniu na etaty. Poziom zatrudnienia nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach w podziale na płeć, wiek oraz spółkę kształtowały się następująco:

Tabela 6. Liczba pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2019 r. w porównaniu do roku 2018 w podziale na wiek, płeć i spółkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2018		2019		2018		2019		2018		2019		2018	2019
Spółka	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	8	22	9	17	9	78	5	40	2	55	1	25	34	237
Litex PROMO Sp. z o.o.	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	4
Litex Service Sp. z o.o.	10	4	16	11	13	5	12	5	0	1	3	2	54	28
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Effect – System Sp. z o.o.	1	0	3	0	2	3	2	2	0	0	0	0	6	5
Miranda Sp. z o.o.	8	9	16	30	9	14	14	25	7	5	15	17	69	100
Lubawa Armenia	1	0	3	0	27	0	3	0	4	0	1	0	41	0
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	1	0	2	0	2	1	0	0	0	0	5	1
Miranda 2 Sp. z o.o.	2	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	5	3	8
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Razem	30	36	49	58	62	105	39	74	13	61	21	50	214	384

Wskaźnik rotacji pracowników w 2019 r., którzy odeszli z Grupy Kapitałowej Lubawa i zostali zastąpieni przez nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach ukształtował się na poziomie 10,78%.

Wykres 21. Wskaźnik rotacji w 2019 r.

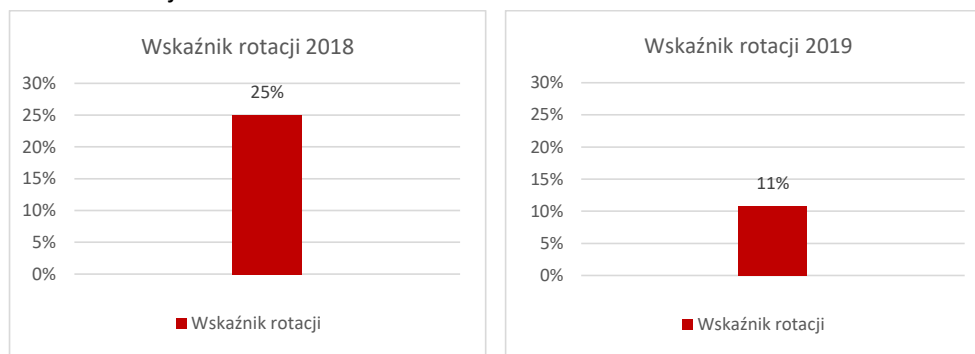


Tabela 7. Liczba rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2019 w porównaniu do roku 2018 w podziale na wiek, płeć i spółkę

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2018		2019		2018		2019		2018		2019		2018	2019
Spółka	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	5	4	14	12	17	8	9	5	1	5	5	2	51	36
Litex PROMO Sp. z o.o.	0	1	0	0	1	1	2	0	0	1	3	0	6	3
Litex Service Sp. z o.o.	13	5	22	8	21	5	27	10	1	1	6	5	90	34
Effect – System S.A.	2	0	2	0	1	0	0	1	0	0	3	1	6	2
Effect – System Sp. z o.o.	2	0	2	0	2	0	4	2	0	2	1	0	11	4
Miranda Sp. z o.o.	15	9	22	31	21	17	16	22	16	7	23	23	113	109
Lubawa Armenia	0,1	10	0	3	0,25	20	0	2	0	2	0,1	1	0,45	38
MS Energy Sp. z o.o.	0	1	0	0	2	1	2	0	1	0	3	2	8	4
Miranda 2 Sp. z o.o.	3	0	1	0	1	0	2	1	1	0	0	0	8	1
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Razem	10,1	30	61	54	66,25	52	62	43	20	18	44,1	34	293,5	231


401-3

Poniżej przedstawiamy dane za 2019 r. dotyczące powrotów do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego.

Tabela 8. Statystyki dotyczące urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego

	2018			2019		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu	67	27	94	60	20	80
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu	67	27	94	60	20	80
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	27	27	54	37	19	56
Liczba pracowników, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez okres 12 miesięcy po powrocie z urlopu	12	26	38	17	18	35
Odsetek osób wracających do pracy po urlopie	31,40%	31,40%	62,79%	23,75%	46,25%	70,00%
Odsetek osób zatrzymanych w GK Lubawa po urlopie	13,95%	30,23%	44,19%	21,25%	22,50%	43,75%


403-8

W Grupie Kapitałowej Lubawa częścią systemu zarządzania w Spółkach jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w formule certyfikowanego SZJ, (PN EN 1176 i BS OHSAS), 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 pomagają spełnić wymogi prawa, ale dają 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 2018	%	System zarządzania BHP 2019	%
Lubawa S.A.	248	100	240	100
Litex PROMO Sp. z o.o.	58	100	27	100
Litex Service Sp. z o.o.	237	100	213	100
Effect – System S.A.	19	100	7	100
Effect – System Sp. z o.o.	12	100	18	100
Miranda Sp. z o.o.	532	100	527	100
Lubawa Armenia	Nie dotyczy	Nie dotyczy	12	100
MS Energy Sp. z o.o.	21	100	21	100
Miranda 2 Sp. z o.o.	12	100	12	100
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Spółki GK 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 Kapitałowej 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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	0	0	0	0	3	3	2000	2008
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	1	1	2000	2008
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	9	5	2000	2008
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	11	11	2000	2008
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2000	2008
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	1	1	2000	2008
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2000	2008
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2000	2008
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	0	Nie dotyczy	0	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2008


102-8

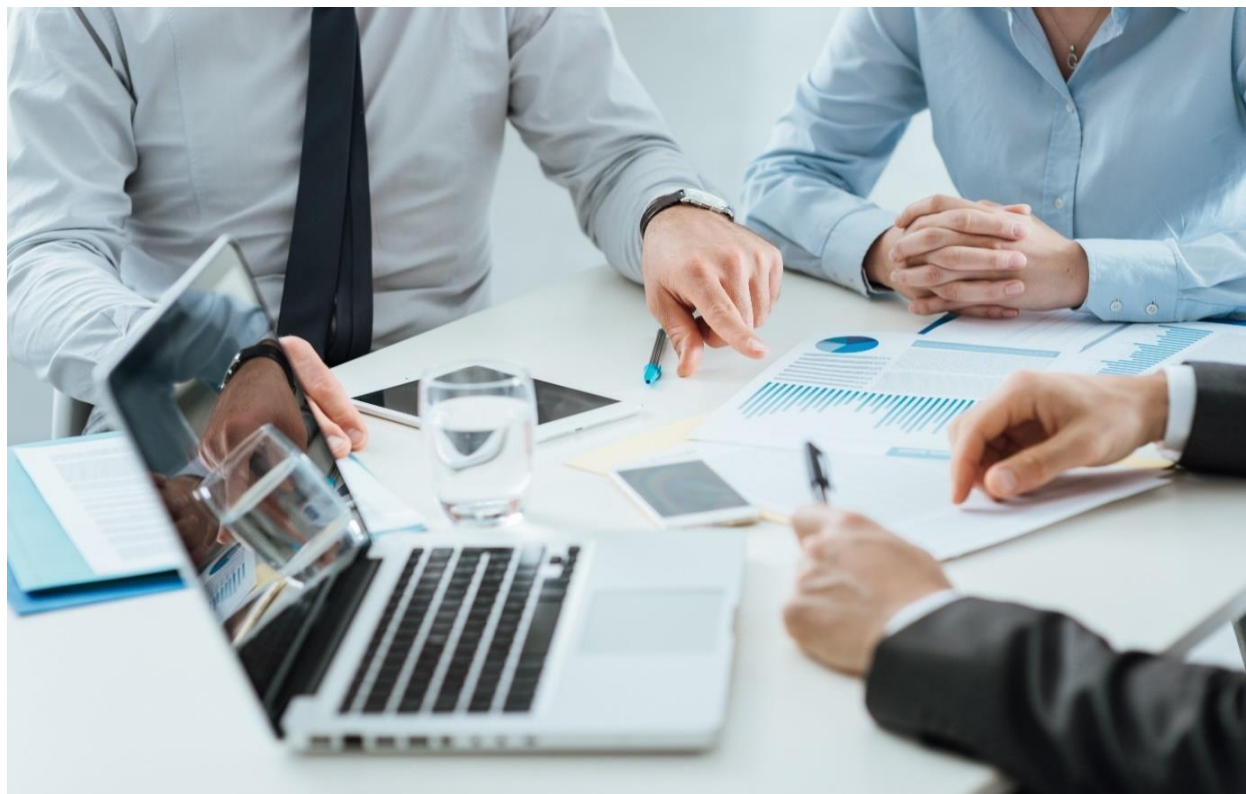
Poza pracownikami zatrudnionymi przez GK Lubawa, w naszych zakładach pracują również osoby zatrudnione przez Agencje Pracy. W 2019 r. 7,75% wszystkich osób pracujących w spółkach skonsolidowanych (Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Litex PROMO Sp. z o.o., Effect – System S.A. 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.



CSR TEAM prowadzi audyt socjalny wszystkich Agencji Pracy, z którymi współpracuje Grupa Kapitałowa Lubawa i jest to warunek konieczny tej współpracy. 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. Sprawdzone czy nie zachodzi zjawisko dyskryminacji oraz pracy przymusowej, (w przypadku braku zmian w zatrudnieniu, wynagrodzeniu czy warunkach pobytu audyt socjalny może być zawieszony na rok).

Audyty w 2019 r. nie ujawniły nieprawidłowości w przygotowaniu umów i rozliczeń, które 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 2019 r. w Spółce funkcjonowały dwie organizacje związkowe: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność, do której należy 8,05% załogi. Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, do których należy 21,46% załogi.

Na podstawie porozumienia podpisanego pomiędzy Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ Solidarność i Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi Grudziądzkich Zakładów Pracy oraz Zarządem Spółki dotyczącego współpracy, w 2019 r. 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 2019 r. w ramach doskonalenia ładu organizacyjnego stworzono kanał komunikacji dla komórki organizacyjnej CSR TEAM i Związków Zawodowych, celem wymiany doświadczeń i informacji z zakresu stosowania i respektowania w naszej Grupie praw człowieka. Organizacje Związkowe z pełnym zrozumieniem kierując się dobrem pracowników zobowiązały się do stosowania i przestrzegania zasad CSR wdrożonych w Grupie, jako dekalogiem postaw etycznych i praw człowieka.

W 2019 r. Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, w ramach swojej działalności statutowej, prowadziły z Prezesem Zarządu rozmowy na temat zabezpieczania spraw 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. zabawę karnawałową oraz wycieczki krajowe natomiast w okresie Bożonarodzeniowym pracownicy otrzymali paczki świąteczne.

Związek NSZZ Solidarność w Lubawie w 2019 r. realizował swoje działania statutowe między innymi poprzez: zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagradzania. W ciągu roku zorganizowano wycieczki dla pracowników, osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji otrzymały zapomogi natomiast w okresie świątecznym zarówno pracownicy, jak i ich dzieci mogły cieszyć się paczkami.

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 2019 r. 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. Badanie kompetencji zostało przeprowadzone w czterech spółkach w dedykowanych grupach pracowniczych i polegało na wykorzystaniu narzędzia oceny kompetencji, tj. kwestionariusza osobowości i predyspozycji zawodowej. Na podstawie jakościowej metody badawczej zwierającej opis umiejętności na dedykowanym stanowisku pracy uzyskano wynik poliwalencji.

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 dedykowanemu całej strukturze bądź poszczególnym działom. W sposób skuteczny zarządzamy ryzykiem zatrudnienia nieodpowiedniego pracownika, co przekłada się na spadek produktywności i jakości pracy. Ograniczamy rotacje i odejścia pracowników, rozwijamy talenty i ścieżki karier.

W drugiej połowie 2019 r. w spółce Litex przeprowadzono diagnozę kompetencji, w tym wydajności pracy wszystkim osobom zatrudnionym przez Agencje Pracy (osoby zatrudnione w działach produkcyjnych). Wyniki oceny spowodowały zmianę zasad współpracy z Agencjami, przez sfokusowanie ich na pozyskiwaniu pracowników o oczekiwanych kompetencjach za adekwatną stawką wynagrodzenia. Ocena wykazała, że koszty rotacji i szkoleń w korelacji z małą wydajnością pracy w okresie wdrożenia jest nieakceptowana i wymaga zmian.

Wizualna matryca umiejętności FARBIARNIA

		OGÓLNE										POLIWALENCJA		
		Zarządzanie zmianą	Lagowanie	Krojenie	Obsługa atheny	Nóż termiczny /ultra dźwięk	Tworzenie szablonów	Prasa	Przeglądanie i rozliczanie	5s	Dyspozycyjność	Czytanie zleceń	CAŁOKSZTAŁT	OGÓLNE
Lp.	PRACOWNIK												63,6%	87,5%
1	1244/657												63,6%	87,5%
2	1245/657												63,6%	87,5%
3	1246/657												59,1%	81,3%
4	1247/657												65,9%	90,6%

Dla Grupy Kapitałowej Lubawa dane za 2019 r. prezentują się następująco:



Mniejszy odsetek pracowników poddanych ocenie w 2019 r. wynika z faktu przyjętej zasady sfokusowania przeprowadzania ocen do segmentu pracowników w dedykowanych działach produkcyjnych. W roku poprzednim ocena dotyczyła pracowników Działu Handlu.

Procedura Szkoleniowa

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

W 2019 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa wykorzystujemy wprowadzoną platformę internetową Moodle. System ten umożliwia budowanie szkoleń e – learningowych na dowolnie 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 2019 r. platforma w naszej organizacji posłużyła do zbudowania i przeprowadzenia szkoleń z tematyki szeroko rozumianego obszaru CSR.

W 2019 r. spółki Lubawa S.A, Litex PROMO oraz Miranda 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 2019 r. zrealizowaliśmy m. in. następujące szkolenia:

- Szkolenie z Polityki Antykorupcyjnej,
- Szkolenie z Ochrony Praw Człowieka,
- Szkolenie z Polityki Różnorodnością,
- Szkolenie z Procedury kontaktu z mediami,
- Szkolenie z Procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- Szkolenie z Procedury przeciwdziałania korupcji i nadużyciom,
- Szkolenie z Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie,
- Szkolenie z Kodeksu Etycznego Dostawców.

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.

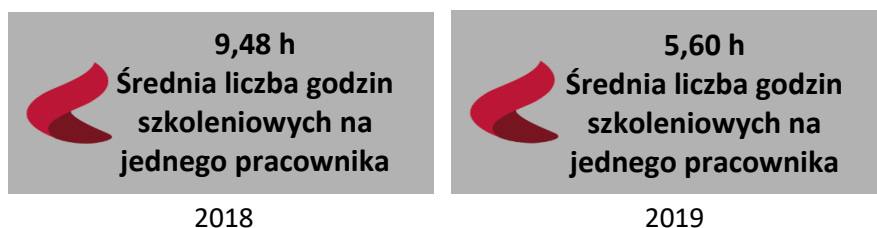
Korzystając z takiej formy wsparcia pracownik zyskuje bądź też doskonali swoje kompetencje językowe, jednocześnie ponosząc mniejsze koszty.

Ze wsparcia w nauce języka angielskiego w latach 2018 i 2019 skorzystało 83 pracowników.

Liczba pracowników korzystających z zajęć języka angielskiego	
2018	2019
29	47

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

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



Procedura Naboru

Zgodnie ze strategią HR w Grupie Kapitałowej Lubawa spółki przeprowadzały rekrutację i selekcję wewnętrzną i zewnętrzną w procesie naboru na wolne stanowiska pracy na podstawie wdrożonej Procedury Naboru.

W 2019 r. dokonano przeglądu Procedury naboru, czego efektem było opracowanie kolejnego wydania dostosowującego przebieg procesu do zaistniałych zmian prawnych i organizacyjnych. Rozdzielono proces naboru pracowników stałych i sezonowych oraz implementowano klauzule informacyjne RODO. Nabór Kandydatów na wolne stanowiska pracy jest otwarty i konkurencyjny. Proces naboru prowadzony jest w sposób gwarantujący równość szans wszystkich osób zainteresowanych danym stanowiskiem pracy zarówno wewnątrz organizacji (rekrutacja wewnętrzna), jaki i na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna). 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 GK 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 niezienne 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 2019 r. korzystali pracownicy i ich osoby towarzyszące. Poniżej przedstawiamy wykorzystanie kart Fit Sport (FS) i Fit Profit (FP) w poszczególnych miesiącach przez pracowników Grupy Kapitałowej:

Miesiąc	Karta FS	Karta FP	Suma
1	93	62	155
2	94	61	155
3	94	61	155
4	98	67	165
5	89	80	169
6	88	79	167
7	87	81	168
8	82	84	166
9	82	88	170
10	86	90	176
11	83	93	176
12	88	98	186
RAZEM	1064	944	2008

Karty sportowe umożliwiają pracownikowi korzystanie z licznych obiektów sportowo – rekreacyjnych. Różnorodność zajęć w ofercie jest bardzo bogata w zależności od potrzeb pracownika, który może skorzystać z karty Fit Sport lub Fit Profit. Karta Fit Sport jest kartą limitowaną upoważnia do 8 wejść w miesiącu do wybranych placówek sportowo rekreacyjnych. Natomiast w ramach karty Fit Profit Pracownicy otrzymują identyfikator, który uprawnia do korzystania z usług z 3300 placówek na terenie całego kraju i dostępu do wielu usług sportowych (w tym: fitness, siłownia, sauna, basen, joga, sztuki walki itp.) Uczestnicy programu karty Fit Profit mogą wybierać dogodne miejsce ze względu na lokalizację, sprzęt, godziny zajęć – nie ma pod tym względem ograniczeń.

Dodatkowo karty umożliwiają otrzymanie zniżek nawet do 100% w wybranych obiektach na terenie całej Polski. W ofercie dostępne są rabaty na tysiące różnych usług z kategorii zdrowie i uroda, sport i rekreacja, kultura i rozrywka, kursy i szkolenia itd.

Program ten jest również adresowany do rodzin pracowników w ten sposób Grupa Kapitałowa 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 na umowę o pracę w Grupie.

Budowanie relacji ze społecznościami poprzez szacunek, zaufanie i promowanie aktywności fizycznej są jednym z priorytetów Grupy Lubawa, w tym celu przedstawiciele Spółek „MIRANDA” Spółka z o.o., LUBAWA S.A. i Litex PROMO sp. z o.o. czynnie wzięli udział w 27. i 28. edycji rajdu na orientację „Tropiciel”.

Przygodowy rajd na orientację – czyli mapa, kompas i przygoda. Lasy, pola, wioski, zadania do wykonania, zagadki i łamigłówki do rozwiązania, punkty kontrolne do odnalezienia, sprawdzenie hartu ducha oraz swoich umiejętności w posługiwaniu się mapą i kompasem. W rajdzie uczestniczyły dwa zespoły – osobowe z Grupy Lubawa, a ich wspólna praca nad pokonywaniem przeszkód i wzajemne motywowanie się, umożliwiły sprostanie trudom imprezy, a tym samym pozwoliły na osiągnięcie zadowalających wyników.

Praca zespołowa jest tym, na co stawiamy w Grupie Lubawa, ponieważ buduje ona pozytywne relacje wśród pracowników i zawsze prowadzi do wspólnego sukcesu.



Dodatkowo Miranda wzięła udział już w III edycja Integracyjnego Biegu Turmageddon. Spółka poprzez wsparcie rzeczowe oraz czynny udział podczas organizacji przeszkód na trasie stała się Partnerem Strategicznym Biegu. Uczestnicy mogli przystąpić do biegu na trzech różnych poziomach, napotykając na trasie zróżnicowane, czasem bardzo wymagające, przeszkody. Inicjatywa biegu ma na celu nie tylko integrację osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi, ale także połączenie różnych środowisk i społeczności lokalnych.

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 Kapitałowa 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.

Przykładem takich działań jest aktywna przynależności spółki Effect – System do Klastra Edukacyjnego przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości. Celem przynależności spółki jest wspólne wypracowywanie z Zarządem SSEMP i lokalnymi przedsiębiorcami, formalnych ram do zapewnienia transferu i dyfuzji wiedzy pomiędzy sektorem edukacji zawodowej przedsiębiorcami, oraz działań zmierzających do efektywnego połączenia i wykorzystania systemu dualnego kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy.

W roku 2019 kontynuowano działania mające na celu budowę i poprawę wizerunku marki Pracodawcy. W związku z tym prowadzona była współpraca z Politechniką Łódzką celem wsparcia edukacji studentów i absolwentów w obszarze teorii i praktyki zarządzania międzynarodowym przedsiębiorstwem przemysłowym oraz wymianą doświadczeń z pracownikami uczelni w ramach rozwijania kompetencji z zakresu nowoczesnych technologii wśród pracowników spółki Miranda.

W marcu ubiegłego roku spółka Miranda gościła grupę 15 studentów Studiów Dualnych II stopnia Politechniki Łódzkiej z kierunku "Wzornictwo" o specjalności „Architektura Produktu Tekstylnego”. Studenci wraz z opiekunami mieli możliwość zapoznania się z historią firmy, szerokim asortymentem i możliwościami produkcyjnymi parku maszynowego oraz ofertą praktyk i staży kierowanych do studentów i absolwentów kierunków włókienniczych. Była to już kolejna wizyta studyjna w Mirandzie, wizytacje przez szkoły stały się już tradycją mającą na celu budowanie wizerunku „Pracodawcy wyboru”.

Przykładem dialogu z interesariuszami i ich angażowania w kontekście współpracy placówkami edukacyjnymi jest działanie spółki Miranda w ramach inicjatywy Wydziału Technologii Materiałów i Wzornictwa Tekstyliów Politechniki Łódzkiej w tworzeniu nowego kierunku studiów podyplomowych z zakresu chemicznej obróbki wyrobów włókienniczych. Notabene kilku pracowników spółki zostało absolwentami tego kierunku.

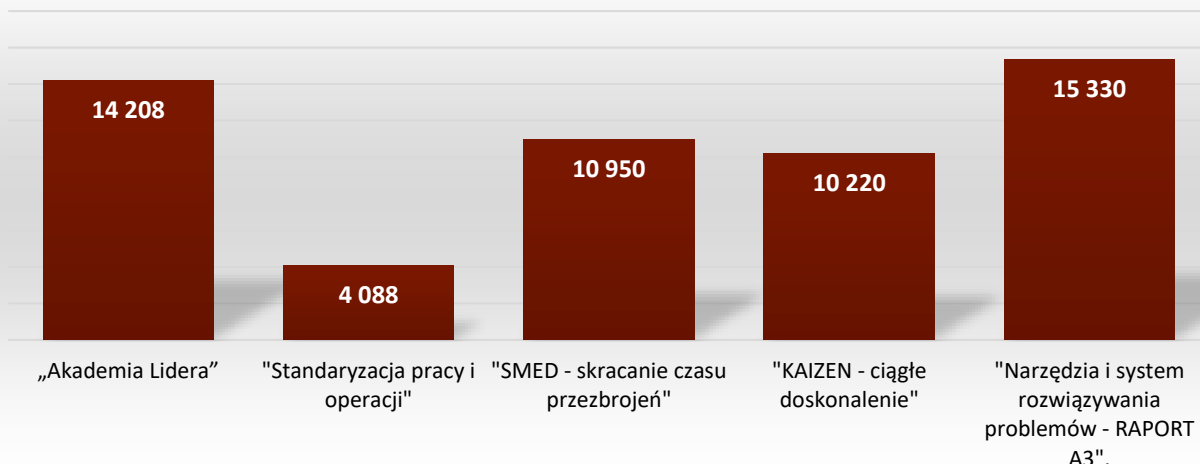
Dodatkowo Grupa Kapitałowa Lubawa w ramach rozwoju kompetencji językowych pracowników organizują w siedzibie Grupy Lubawa zajęcia umożliwiające naukę języka angielskiego. Korzystając z takiej formy wsparcia pracownik zyskują bądź też doskonalili swoje kompetencje językowe, jednocześnie ponosząc mniejsze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

Wskaźnik własny

Przykładem kształtowania pozytywnego wizerunku pracodawcy, jakim jest GK Lubawa to inicjatywa spółki Miranda w 2019 r., która wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Turku podjęła szereg przedsięwzięć mających na celu szeroko pojęte działania mające wpływ na lokalny rynek pracy.

Głównym obszarem wspólnego przedsięwzięcia było pozyskanie dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego stanowiącego wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Za nadrzędny cel postawiono podniesienie kompetencji oraz zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Na podstawie zawartej umowy o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego spółka MIRANDA otrzymała w 2019 r. środki w kwocie 54 796,00 PLN dla 50 uczestników kształcenia. W ramach rocznego planu szkoleń zrealizowano 5 kursów szkoleniowych.

Wysokość pozyskanego dofinansowania z KFS na kursy szkoleniowe dla pracowników MIRANDA Spółka z o.o. w 2019 roku



Szkoleniami objęto zawody deficytowe w *barometrze* zawodów na rok 2019 dla powiatu tureckiego ze szczególnym uwzględnieniem grup: kierownicy ds. produkcji, specjaliści ds. organizacji produkcji oraz mechanicy maszyn i urządzeń. Spośród 50 uczestników kursów szkoleniowych 10 osób stanowiły kobiety, natomiast połowa uczestników należała do grupy wiekowej 45+. Dodatkowo spółka otrzymała wsparcie w formie sfinansowania 6-miesięcznego stażu, aktywizując tym samym osobę bezrobotną zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy w Turku poprzez zawarcie umowy o pracę z osobą skierowaną do odbycia stażu po jego ukończeniu.

Uwieńczeniem tegorocznej współpracy było uczestnictwo jesienią 2019 r. w zainicjowanych przez PUP w Turku obchodach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, w ramach, którego spółka wzięła udział w konkursie pn. „PASJA, PROFESJA, POWOŁANIE”, prezentując ścieżkę kariery jednego z pracowników firmy. Podczas finału konkursu, laureaci oraz uczestnicy otrzymali nagrody rzeczowe i upominki ufundowane przez PUP w Turku, spółkę Miranda oraz inne podmioty i organizacje, które zaangażowały się w przedsięwzięcie.

Polityka różnorodności

Polityka różnorodności, którą stosujemy w Grupie Kapitałowej 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 minionych latach 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.

Kładziemy szczególny nacisk zarówno na politykę równego traktowania jak i niedyskryminowanie, ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie lub jego brak, poglądy polityczne i inne, ale także umiejętności, talent, doświadczenie zawodowe i życiowe, formę/zakres/podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz wszelkie inne przesłanki narażające na zachowanie dyskryminacyjne.

Wypracowaliśmy i wdrożyliśmy zasady równego traktowania w miejscu pracy, a w szczególności w obszarach: rekrutacji, dostępu do szkoleń, ochrony przed mobbingiem oraz dyskryminacją.

Wprowadziliśmy rozwiązania wspomagające i rozwijające politykę równego traktowania takie jak:

- Powołanie stosownych Komisja ds. Etyki Spółek,
- Włączenie kwestii polityki różnorodności do stosowanych w Grupie Lubawa polityk i procedur,
- Wprowadzenie kanału komunikacji wewnętrznej,
- Edukacji pracowników w zakresie zagadnień dotyczących mobbingu i dyskryminacji.

Grupa Kapitałowa Lubawa deklaruje, że zróżnicowanie pracowników, które jest konieczne z uwagi na posiadane przez nich kwalifikacje czy umiejętności niezbędne do pełnienia określonej funkcji czy podczas wykonywania powierzonych czynności, nie jest uważane za dyskryminację.

Dbając o różnorodność myślenia włączyliśmy ją w program rozwoju kadry kierowniczej oraz budowę kultury organizacyjnej.

Kluczowymi elementami budowanej przez nas kultury organizacyjnej to:

- Zapewnienie równości szans – budowanie szacunku i poczucia sprawiedliwości, (procedura naboru – ścieżka kariery),
- Docenianie indywidualności każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole (warunki pracy i płacy – work life-balance),
- Motywowanie pracowników do zabierania głosu i dzielenia się ideami (dobre praktyki – komunikacja, konkursy i inne formy angażowania pracowników).

W 2019 r. realizowaliśmy cele biznesowe 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. Ważne jest dla nich tworzenie kultury współpracy, w której ceni się indywidualne podejście i pomysły. W tym celu realizowaliśmy proces zarządzania projektami, gdzie istnieje możliwość indywidualnego kreowania pomysłów i samodzielnego ustalania zespołu współpracy.
2. Starzejące się pokolenie, których udział osób w społeczeństwie cały czas się powiększa. 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 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 Kapitałowa Lubawa realizując ustalony cel utrzymanie wysokiego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i warunków socjalnych pracowników prowadzi zgodnie z literą prawa działania standardowe związane z bhp, ppoż. i pierwszą pomocą jak i zadania ponadstandardowe związane z wdrożeniem systemowego podejścia do zarządzania BHP zgodnie z BS 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 2019 r. realizowaliśmy Politykę Bezpieczeństwa 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,
- 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 2019 r. realizowaliśmy Program – „STOP WYPADKOM” jako kontynuację dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk” jaką Grupa Kapitałowa Lubawa wdrożyła w minionych latach.

Zasady Programu:

1. Świadomość najwyższego kierownictwa

Kierownictwo Grupy Lubawa jest świadome wpływu, jaki wywierają wypadki w miejscu pracy, stąd zapewnienia bezpieczne stanowiska pracy. Zobowiązuje się do ustanowienia i utrzymania wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa, traktując bezpieczeństwo pracownika, jako ważny element swojej działalności, które znacząco ma wpływ na zaufanie do Spółek wszystkich zainteresowanych stron.

„Gwarantujemy naszym pracownikom bezpieczne miejsce pracy, ograniczamy zakłócenia w prowadzeniu naszej działalności, wpływamy na rozwój Spółki oraz na umocnienie zaufania do niej wszystkich zainteresowanych stron”.

2. Cele programu

Dla potrzeb programu Kierownictwo Grupy Lubawa zdefiniowało cele:

- Angażowanie pracowników w proces zarządzania BHP,
- Zminimalizowanie ilości wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych w Spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa,
- Spadek przerw w produkcji wywołany absencją pracownika z tytułu wypadku,
- Zwiększenie wydajności i poprawę jakości pracy,
- Ograniczenie ilości czasu przeznaczanego na prowadzenie dochodzeń powypadkowych,
- Zapewnienie odpowiednich zasobów i środków do wdrażania polityki BHP,
- Podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie bhp oraz uwzględnienie ich roli na rzecz poprawy stanu BHP,
- Umocnienie roli brygadzystów oraz kierowników (kadry kierowniczej średniego szczebla),
- Wzrost zaufania stron zainteresowanych.

3. Działania

Aby osiągnąć określone cele w „PROGRAMIE – STOP WYPADKOM”, niezbędne jest przyjęcie właściwej polityki bezpieczeństwa i higieny dla każdej ze Spółek, w odniesieniu zarówno do organizacji poszczególnych stanowisk pracy, jak i zakresu odpowiedzialności poszczególnych osób funkcyjnych. W ramach polityki bezpieczeństwa i higieny pracy zostały wskazane działania przewidziane na okres minimum 3 lat:

- Utrzymanie wdrożonej samokontroli brygadzystów kierowników poprzez wykorzystanie „Listy sprawdzającej zgodność z przepisami BHP/ PPOŻ/Ochrona środowiska”,
- Utrzymanie wdrożonych anonimowych kanałów komunikacji do przekazywania „drażliwych” informacji o stanie BHP,
- Opracowanie i wdrożenie karty „Zgłaszania zagrożenia – zdarzenia potencjalnie wypadkowego”,
- Opracowanie i wdrożenie programu premiowania aktywnej postawy włączania się w system zarządzania BHP,
- Prowadzenia wnikliwych analizy zaistniałych wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i podjętych w tym zakresie działań zapobiegawczych i korygujących,
- Wzmocnienie roli Brygadzystów oraz Kierowników poszczególnych Działów w procesie zarządzania procesem BHP,
- Prowadzenie działań edukacyjnych zwiększających świadomość z zakresu BHP.

4. Wartość dodana

Utrzymanie w poprzednich latach inicjatywy „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk” przyczynia się do uzyskania wymiernych korzyści zarówno w obszarze bezpieczeństwa ochrony zdrowia pracowników, jak i korzyści ekonomicznych, w szczególności do:

- Wzrostu skuteczności zarządzania procesem BHP,
- Wzrostu zaangażowania pracowników, Brygadzystów i Kierowników w działania na rzecz poprawy warunków pracy,
- Zmniejszenia utraty godzin pracy,
- Zmniejszenia wypadkowości przy pracy.

Rozszerzenie inicjatywy jest konsekwencją zmniejszania ryzyk niefinansowych komunikowanych przez Grupę Kapitałową Lubawa w niniejszym raporcie wg standardu GRI Standards.

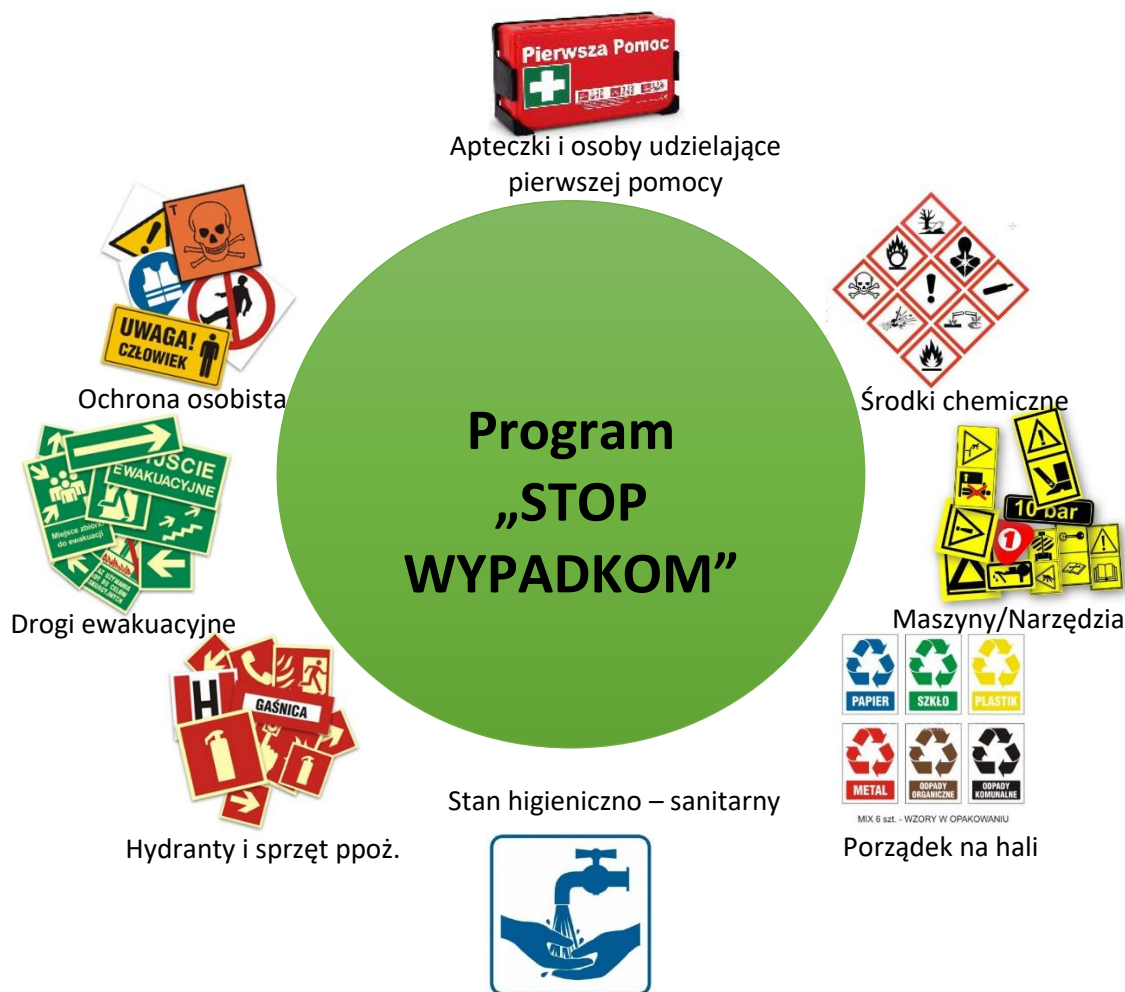
5. Schemat procesu „PROGRAM -STOP WYPADKOM”:



6. Wskaźniki

Dla celów monitorowania programu wyznaczono wskaźniki (KPI):

- GRI 403-1 System zarządzania działaniami BHP,
- GRI 403-2 Identyfikacja zagrożeń, analiza ryzyka,
- GRI 403-4 Zaangażowanie pracowników,
- GRI 403-5 Szkolenia (edukacja),
- GRI 403-7 zapobieganie i radzenie sobie z zagrożeniami,
- GRI 403-9 Uszczerbki na zdrowiu w związku z wykonywaną pracą.



Zarządy Spółek GK Lubawa obowiązują się do przeznaczenia odpowiednich zasobów na realizację celów „Programu – STOP WYPADKOM”, monitorowania podejmowanych działań oraz nadzór nad cyklicznymi audytami. Zarządy zapewniają, że program jest znany, rozumiany i przestrzegany przez pracowników Spółek.

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

Spółka	Ilość kontroli sprawdzających 2018	Ilość kontroli sprawdzających 2019
Lubawa S.A.	6	360
Litex Promo Sp. z o.o.	57	208
Effect – System S.A.	158	60
Lubawa Armenia	8	2
Miranda Sp. z o.o.	198	260

W 2019 r. standardowo w każdej spółce przeprowadzono dodatkowo audyty aktywne według harmonogramu i reaktywne na zdarzenia potencjalnie wypadkowe i wypadkowe, po kontrolach zewnętrznych i realizowanych inwestycjach.

W Litex PROMO przeprowadzono 36 kontroli zgodnie z harmonogramem kontroli, 14 audytów zgodnie z harmonogramem audytów, 7 kontroli reaktywnych po anonimowych informacjach od pracowników o zdarzeniach potencjalnie wypadkowych lub wypadku, brygadziści przeprowadzili 208 kontroli w podległych im obszarach zgodnie z program „Stop Wypadkom”. Odbyło się 7 posiedzeń Komisji ds. BHP oraz 6 audytów zewnętrznych.

W spółce Lubawa S.A. przeprowadzono 2 audyty aktywne BHP, ppoż. i ochrony środowiska, odbyły się 2 kontrole zewnętrzne. Przeprowadzono 13 posiedzeń Komisji BHP. Nie realizowano audytów reaktywnych, brygadzisci przeprowadzili 360 kontroli w podległych im obszarach oraz 52 audyty SIP i 23 audyty Inspektora ppoż.

W Spółkach Effect – System S.A. i Sp. z o.o. odbyło się zaplanowanych łącznie 60 audytów BHP, ppoż. oraz ochrony środowiska. W spółce Effect – System S.A. 1 audyt reaktywny, odbyła się 1 kontrola zewnętrzna. 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 2019 r. 11 kierowników przeprowadziło 132 audyty. Kierownicy przeprowadzili kontrole wewnętrzne, których wyniki były przekazywane do Specjalisty ds. BHP/Ochrony środowiska. Każdy dział przeszedł 46 kontroli BHP, które były prowadzone w poniedziałki każdego miesiąca. Każdy dział kontrolował stan BHP/PPOŻ /Ochrony środowiska zgodnie z checklistą nie rzadziej niż raz na 2 tygodnie. Takich kontroli w firmie odbyło się 26 na każdym z 10 działów (produkcja, utrzymanie ruchu). Przeprowadzono również 4 audyty chemiczne i 4 kontrole stref zagrożenia wybuchem. Odbyły się 4 kontrole instytucji zewnętrznych, a Komisja BHP spotkała się 4 razy.

W spółce Lubawa Armenia odbyły się 2 kontrole zewnętrzne z zakresu BHP i ppoż. W przypadku kontroli zewnętrznej nie sporządzono protokołu, przepisy Armenii dopuszczają taki przypadek, jeśli nie odnotowano nieprawidłowości. W 2019 r. Lubawa Armenia prowadziła bardzo ograniczoną działalność produkcyjną.

W 2019 r. w ramach dobrej praktyki „dzielenia się wiedzą” oraz doskonalenia obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy Grupa Lubawa podjęła współpracę z Wydziałem ds. CSR i współpracy z organizacjami pozarządowymi Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, a obecnie Ministerstwem Funduszy i Rozwoju Regionalnego w ramach Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, w zespole **zadaniowym ds. rozwijania koncepcji CSR w ramach polityki BHP firm**, który pracuje nad „Przewodnikiem CSR po pracy bezpiecznej”, uwzględniający kontekst:

- Ładu organizacyjnego,
- Praw człowieka,
- Praktyk w zakresie pracy.

Współpraca pomaga poznać nam dobre praktyki w tym obszarze w innych przedsiębiorstwach oraz związaną z tym problematykę, w tym stosowane skuteczne formy angażowania pracowników.

5S (Lean)

W 2019 r. 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.

W 2019 r. istotnym elementem utrzymującym system 5S, były regularne audyty na wdrożonych obszarach, polegających na sprawdzeniu utrzymywania wdrożonych standardów. Podczas audytu stosowana jest Karta audytu. Wyposażenie na stanowiskach pracy zostało określone i opisane.

Przykład opisu standardu wyposażenia stanowiska pracy w Effect – System

OBOWIĄZUJE OD DNIA: _____

Standard wyposażenia stanowisk na wydziale			
Wyposażenie	Obszar 1	Obszar 2	Obszar 3
Wyposażenie 1	tak	tak	tak
Wyposażenie 2		tak	tak
Wyposażenie 3	tak		
Wyposażenie 4	tak	tak	tak
Wyposażenie 5			tak
Wyposażenie 6	tak	tak	
Wyposażenie 7	tak	tak	tak
Wyposażenie 8	tak		tak
Wyposażenie 9		tak	tak
Wyposażenie 10	tak	tak	tak










Opracował:	Sprawdził:	Zatwierdził:
Imię nazwisko, data	Imię nazwisko, data	Imię nazwisko, data

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.

Kontrolą i wdrożeniem 5S w 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:

miranda TEXTILES		TPM – CZYSZCZENIE, INSPEKCJA					Data:	13.11.2019
		TKALNIA					Lider:	Andrzej Tomaszewski
		ŻAKARD 180 KROŚNO 301						
Lp.	Zdjęcie	Część maszyny	Standard	Metoda	Narzędzie	Działanie w przypadku odchylenia	Czas	Częstotliwość
1C		Porządek wokół krośna i pod krośnem	Czyste krośno ramy i obszar wokół krośna oraz pod krośnem			Zamieść i sprzągnąć wokół maszyny		Koniec każdej zmiany
2C		Stojaki na watek i podawacze wątków	Brak zabrudzeń wątkowych i kurzu			Wyczyścić		Dwa razy na zmianę
3C		Płochy	Brak zabrudzeń osnowowych			Wyczyścić		Podczas zmiany osnowy

Aktywności czyszczenia i inspekcji powinny być przeprowadzane zgodnie z powyższym diagramem przechodząc od punktu inspekcyjnego do punktu i wykonując czynności które są zamieszczone na szczegółowym planie sprzątkania i inspekcji umieszczonych w odpowiednich miejscach na maszynie.

Z początkiem roku rozpoczęto tworzenie pierwszych instrukcji TPM (Total Productive Maintenance) na wydziałach produkcyjnych. Głównym założeniem TPM jest dbanie o stan techniczny i utrzymaniu ich w należytej czystości. Od września rozpoczęte zostały działania. Celem jest zwiększenie stabilności procesu produkcyjnego poprzez poszerzenie umiejętności, odpowiedzialności i zaangażowania pracowników i co za tym idzie samodzielne

podejmowanie właściwych decyzji w pewnych obszarach. Pierwsze instrukcje, jakie zostały zamieszczone na maszynach od września systematycznie wymieniane są na nowe według harmonogramu. Zakończenie tych prac przewidywane jest na czerwiec 2020 r. Działaniami, jakie zostały wykonane w 2019 r. to tablice cieni, które są doskonałym sposobem na utrzymanie porządku na stanowiskach pracy.

Audyty 5S Spółka rozpoczęła w listopadzie obejmując wszystkie obszary produkcyjne i utrzymania ruchu. Celem audytu jest przede wszystkim wskazanie elementów, które są zgodne ze standardem. Nie jest to jednak jedyny cel. Kolejnym i kluczowym do dalszego rozwoju jest wskazanie elementów, które nie działają najlepiej i pokazanie potencjału, aby je doskonalić. Audyty odbywają się w każdą środę a po ich przeprowadzeniu powstaje lista zadań do wykonania z osobą odpowiedzialną oraz terminem realizacji.



W Spółce Litex:

Zwiększono bezpieczeństwo stanowisk pracy oraz optymalizację organizacji 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:

Wprowadzono optymalizację pakowania pomalowanych profili aluminiowych oraz poszyć parasoli. Dzięki zmianom zwiększono wydajność pakowania oraz poprawiono przepływ materiału na wydziale malarni i szwalni oraz u Klientów. Nowe standardy pakowania poszyć i profili przyczyniły się także do ograniczenia zużycia folii. Dodatkowym efektem jest minimalizacja odpadu drewna i papieru dzięki wykorzystaniu opakowań od dostawcy materiału, do pakowania wyrobów gotowych.

W Spółce Lubawa:

Ustandaryzowano proces produkcyjny (ujednolicono stanowiska pracy – wprowadzono nowe karty pracy) wybranych wyrobów, co przełożyło się na poprawę jego organizacji i wydajność. Wszystkie działania to nasze małe kroki w codziennym doskonaleniu Spółek. Każdego dnia wszystkim działaniom przyświecają słowa Soichio Honda – „*Powodem, dla którego mówię Wam żebyśmy utrzymali naszą fabrykę w czystości nie jest chęć pokazania się przed osobami z zewnątrz. Sposób myślenia, który akceptuje brudną i niezorganizowaną fabrykę nigdy nie pozwoli Nam wyprodukować bardzo dobrych jakościowo produktów. Nasza fabryka, to miejsce, w którym żyjemy. Ci, którzy nie chcą dobrze organizować swojego miejsca pracy nigdy nie będą zdolni, żeby zbudować bardzo dobrą jakość. Nasz sposób myślenia jest bezpośrednio powiązany z naszymi produktami.*”

Badania środowiska pracy

W 2019 r. 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, przędzalnia, 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 2019 r., jak każdego roku, przeprowadziliśmy badanie środowiska pracy w następujących spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa:

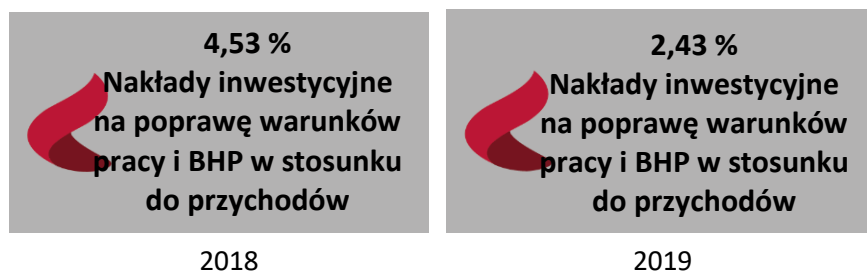
- Lubawa S.A.,
- Litex PROMO Sp. z o.o.,
- Miranda Sp. z o.o.,


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 2019 r. znalazły się m. in.:

1. **Miranda Sp. z o.o.:** montaż instalacji tryskaczowych, modernizacja oświetlenie, montaż sygnalizacji przeciwpożarowej i systemu oddymiania klatki schodowej. Oddanie Systemu SSP poprzez włączenie go do monitoringu Watra, który realizuje natychmiastową reakcję PSP w sytuacji zagrożenia życia lub mienia na terenie zakładu. Wyposażenie nowej hali produkcyjnej w instalacje ppoż. jak i nowoczesny system wentylacji i nawilżania powietrza, który stwarza optymalne warunki pracy.
2. **Litex PROMO Sp. z o.o.:** wydzielenie dodatkowej strefy ppoż. na zewnątrz budynku (magazyn tworzyw sztucznych), zakupiono urządzenia transportu bliskiego (wózki widłowe i suwnice), zmodernizowano stację kruszyw – poprawa warunków pracy z ograniczeniem ręcznych prac transportowo – załadowniczych, 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. Spółka nadal poprawia bezpieczeństwo pożarowe miejsc pracy w tym celu rozbudowuje system sygnalizacji pożaru oraz telewizję przemysłową mającą na celu szybkie zidentyfikowanie zagrożenia w miejscu pracy. Spółka mając na uwadze dobro pracowników poprawia bezpieczeństwo na stanowiskach pracy oraz komfort pracy poprzez wykonywanie prac remontowych pomieszczeń higieniczno – sanitarnych oraz biurowych.
4. **Lubawa S.A.** zwiększenie efektywności produkcji poprzez wprowadzenie nowych rozwiązań technologicznych w tym przeprowadzenie generalnego remontu linii produkcyjnych między innymi do powlekania, produkcji klejów, kalandra zdwajającego, pras bębnowych. Podjęte działania służyły zharmonizowaniu warunków produkcji z wymogami dotyczącymi higieny produkcji oraz zachowania bezpiecznych warunków pracy.



W nakładach inwestycyjnych na poprawę warunków pracy i BHP ujęto kwotę w wielkości 6 277 021 PLN oraz kwotę 1 515 825 PLN, która jest nakładem wspólnym z inwestycjami na ochronę środowiska.


Wskaźnik własny

W 2019 r. w GK Lubawa miało miejsce łącznie 2 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.

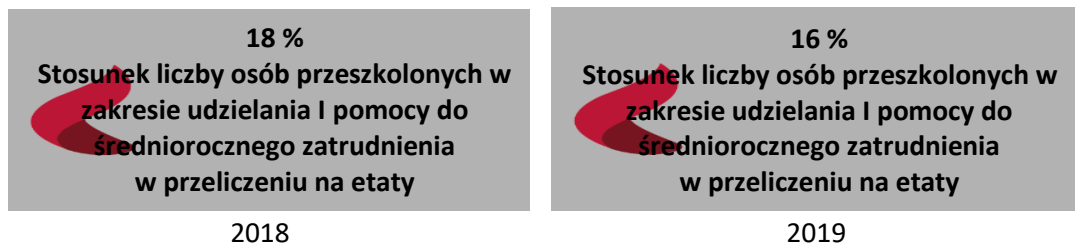

Wskaźnik własny

W 2019 R. 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 2019 r. stosunek liczby osób przeszkolonych do całkowitej liczby pracowników kształtował się następująco:

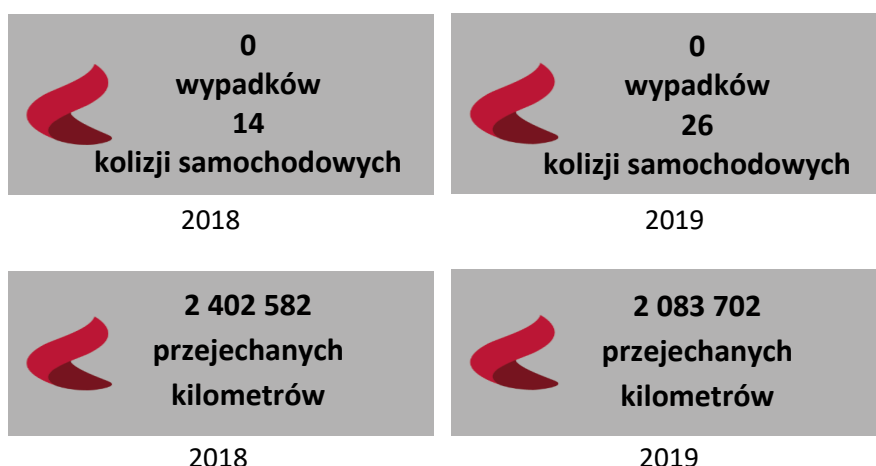
Poniższe dane na temat odsetka osób przeszkolonych w 2019 r. w zakresie udzielania pierwszej pomocy do średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na etaty przedstawiono dla spółek Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Effect – System S.A., Effect – System Sp. z o.o. oraz Lubawa Armenia.


Wskaźnik własny

Wypadki samochodowe

Jednym z elementów podnoszenia standardów BHP jest dbałość o bezpieczeństwo na drodze. W 2019 r. samochody z naszej floty pokonały łączną trasę 2 083 702 km. W tym okresie odnotowaliśmy 26 kolizji.


Wskaźnik własny

Dane dotyczące liczby wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów



TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE



Jesteśmy świadomi, wpływu naszej działalności na środowisko naturalne 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.

Zobowiązaliśmy się do ustanawiania i utrzymywania wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia środowiska zgodnych z obowiązującą literą prawa, traktując ochronę środowiska, jako ważny element swojej działalności, która znacząco wpływa na jej rozwój oraz umacnia zaufanie do Spółek wszystkich zainteresowanych stron.

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 w 2019 r. realizowaliśmy następujące zadania:

- Wprowadzano zmiany w technologii produkcji ograniczające powstawanie odpadów,
- Wykorzystywano w produkcji odpady produkcyjne z tworzyw sztucznych,
- Pracowano nad technologią wykorzystania w produkcji włókien syntetycznych pochodzących z recyklingu oraz kontynuowano zadania z poprzedniego roku takie jak:
- Budowanie świadomości wśród pracowników na temat wpływu, jaki nasza działalność ma na środowisko naturalne poprzez działanie edukacyjne i szkoleniowe.
- Włączanie pracowników w działania spółek realizowane na rzecz ochrony środowiska,
- Przestrzeganie 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 i racjonalne użytkowanie 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 transport 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 doskonalenia 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.

W 2019 r. Grupa Lubawa mając świadomość, że troska o środowisko naturalne zaczyna się w miejscu pracy tj. biurach, salach korytarzach kontynuowała 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 wstępną segregację odpadów.

Program ma na celu podwyższenie świadomości ekologicznej pracowników poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do poprawy środowiska naturalnego oto kilka przykładów:

- Przy każdym włączniku światła umieściliśmy specjalną plakietkę przypominającą o oszczędzaniu energii,
- Przy każdym kranie z bieżącą wodą umieściliśmy specjalną plakietkę 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,
- Do użytku biurowego stosujemy papier spełniający wymagania FSC,
- Wprowadziliśmy archiwizację dokumentów na nośnikach danych (dyski twarde, serwery itd.),
- Materiały na szkolenia, konferencje, seminaria sporządzane są w formie elektronicznej.

W 2019 r. przeprowadzono w spółkach Miranda i Litex PROMO wstępną ocenę ryzyk i szans związanych z klimatem. W ten sposób zapoczątkowano monitoring aspektów środowiskowych z uwzględnieniem zasady dwustronnej istotności.

- Opracowano macierz szacowania ryzyka wg kryterium skutków i prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka.
- Spółki GK Lubawa są w pełni świadome potrzeb angażowania się w kwestie dotyczące klimatu. Identyfikujemy klientów, którzy już dzisiaj, kierują swój popyt na „zielone” produkty i wymagają „zielonych parametrów”, aby nie „brudzić” swojego łańcucha wartości. Raportowanie możliwie „zielonych informacji” będzie kluczowym czynnikiem konkurencyjności.

Przykład oceny ryzyk i szans związanych z klimatem

Lp.	Aspekt środowiskowy	Wpływ na środowisko	Ryzyko				Szansa				Podstawa prawna		
			Sposób redukcji zagrożenia	Ryzyko	P	S	R	Sposób wykorzystania szansy	Szansa	P		E	R
1.	Odpady powstające w procesie produkcji podlegające recyklingowi (tkaniny, dzianiny, ścinki, stal, aluminium, tektura, folia, plastik)	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Wybór materiałów podatnych na recykling 2. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań 3. Wybór barwników i substancji chemicznych spełniających normy REACH 4. Wybór materiałów biodegradowalnych 5. Uznanie odpadu tekstylnego za produkt uboczny (płatanka, krajka)	Brak nadzoru w procesie zakupów, kary finansowe, aż do zamknięcia zakładu.	5	4	20	1. Zwiększenie produktów pochodzących z recyklingu 2. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań 3. Alternatywne paliwa 4. Opakowania kilkurazowego użytku Zmiany prawne w dotyczące gospodarki odpadami 6. Certyfikaty ekologiczne EU Ecolabel	Korzystanie z produktów pochodzących z recyklingu	5	5	25	Prawo ochrony środowiska Dz.U.2018 poz. 799
2.	Pozostałe odpady powstające w procesie produkcji inne niż niebezpieczne (odpady komunalne, drewno)	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Używanie palet drewnianych w systemie wielokrotnego użytku 2. Wybór materiałów biodegradowalnych	Brak właściwego nadzoru w procesie zakupów	5	4	20	1. Używanie palet drewnianych w systemie wielokrotnego użytku 2. Wybór materiałów biodegradowalnych	Zagospodarowanie odpadów poprzez powtórne wykorzystanie	5	5	25	
3.	Odpady niebezpieczne powstające w procesie produkcji	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Korzystanie z substancji chemicznych spełniających normy REACH 2. Korzystanie z materiałów i substancji biodegradowalnych tlenowo i beztlenowo 3. Ograniczenia zużycia środków chemicznych poprzez stosowanie reżimów technologicznych i wydawanie środków chemicznych zgodnie z receptą ściśle powiązaną z reżimem i planowaną ilością przerobu	Brak właściwego nadzoru w procesie zakupów	6	6	36	1. Korzystanie z substancji chemicznych spełniających normy REACH 2. Korzystanie z materiałów i substancji biodegradowalnych tlenowo i beztlenowo 3. Ograniczenia zużycia środków chemicznych poprzez stosowanie reżimów technologicznych i wydawanie środków chemicznych zgodnie z receptą ściśle powiązaną z reżimem i planowaną ilością przerobu	Używanie do produkcji środków biodegradowalnych	8	6	48	

Opis kompetencji Zarządów spółek w zakresie zagadnień klimatu:

Zarządy Spółek zobowiązuje się do przeznaczenia odpowiednich zasobów na realizację celów środowiskowych, monitorowanie podejmowanych działań oraz zapewniają, iż polityka środowiskowa jest znana, rozumiana i przestrzegana przez wszystkich pracowników Spółek. Polityka środowiskowa jest ogólnie dostępna dla wszystkich zainteresowanych wewnątrz i na zewnątrz Spółek.

Opis zmian wprowadzonych w modelu biznesowym spółek w celu mitygacji ryzyk

W celu redukcji zagrożenia wpływu monitorowanego aspektu środowiskowego wprowadzono następujące działania korygujące i zapobiegawcze – przykłady:

MIRANDA

Aspekt środowiskowy	Wpływ na środowisko	Sposób redukcji zagrożenia	Uwagi
Opakowania gotowego wyrobu	Zanieczyszczenie gleby, zubożenie zasobów naturalnych	Wybór opakowań biodegradowalnych z surowców wtórnych	1. Umowa na dostawę opakowań kartonowych z firmą KARTOPAK 2. Karta kwalifikacji dostawcy Procedura zakupowa ISO 9001
Odpad po zakończeniu użytkowania	Zanieczyszczenie gleby	1. Opracowanie informacji dla użytkownika o najkorzystniejszej utylizacji 2. Umowa na utylizację odpadów poprodukcyjnych 3. Odsprzedaż odpadów uprawnionej firmie do dalszego recyklingu	Umowa tkaniny/dzianiny z Tonsmeier

EFFECT – SYSTEM

Farba proszkowa (emisja z malarni)	Zanieczyszczenie powietrza	Zastosowanie filtrów rozprężająco – powietrznych	99% odzysku farby proszkowej w kabinie malarskiej
Emisja gazów cieplarnianych (emisja z malarni)	Zanieczyszczenie powietrza	Praca w ruchu ciągłym, co ogranicza duży pobór paliwa gazowe na rozruch (rozgrzanie) pieca suszącego po kąpeli i suszenia po aplikacji farby proszkowej	Zmiana w ciągu technologicznym

LITEX PROMO

Odpady tworzyw sztucznych (dział wtryskarki)	Zanieczyszczenie gleby	Utworzenie ciągu technologicznego odzysku odpadów syntetycznych do ponownej produkcji	99% odzysku odpadów jest wykorzystywanych w ponownej produkcji
Emisja gazów cieplarnianych – Transport	Zanieczyszczenie powietrza	1. Korzystanie z lokalnych dostawców, ograniczenie ilości przejazdów, planowanie logistyczne 2. Wymiana własnej floty spełniającej wymogi EURO5 i 6	Wymiana floty sukcesywna zgodnie z planami inwestycyjnymi

Polityka Środowiskowa Grupy Lubawa

Główne cele strategiczne wprowadzone przez Politykę Środowiskową Grupy Kapitałowej Lubawa w roku 2019 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 osiągnięte 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.

Polityki Spółek GK 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 przerezuony jest na przedsiębiorstwo.
- Zasadą działania zapobiegawczego (prewencji), która wskazuje na konieczność zapobiegania negatywnemu oddziaływaniu na środowisko, a nie tylko reagowania na już powstałe.

Cele polityki środowiskowej mają być osiągnięte poprzez:

- Przestrzeganie wszelkich obowiązujących wymagań prawnych w zakresie ochrony środowiska,
- Analizę i ocenę wpływu działań i procesów operacyjnych Spółki na środowisko,
- Zarządzanie procesami w sposób umożliwiający ciągłe zmniejszanie negatywnego oddziaływania spółki na środowisko,
- Dobór odpowiednich materiałów, sprzętu oraz technologii w możliwie największym stopniu przyjaznych środowisku,
- Uwzględnianie na etapie podejmowania decyzji szkodliwego wpływu przedsięwzięcia na środowisko oraz planowanie odpowiednich działań zapobiegawczych jego zanieczyszczeniu,
- Ograniczenie wykorzystania mediów energetycznych poprzez racjonalizację zużycia wody, energii elektrycznej, energii cieplnej i gazu,
- Stałe podwyższanie świadomości ekologicznej pracowników, kształtowanie właściwych postaw zmierzające do poprawy stanu środowiska naturalnego,
- Współpracę z dostawcami i podwykonawcami dbającymi o środowisko naturalne, popularyzację zachowań proekologicznych,
- Ciągłe doskonalenie skuteczności i efektywności systemu zarządzania środowiskowego w tym identyfikacja potencjalnych zagrożeń ze strony Spółki dla środowiska naturalnego.

System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001

W 2019 r. GK Lubawa kontynuowała dobre praktyki zarządzania środowiskiem oparte na normie ISO 14001:2015. Spółka Litex PROMO oraz Miranda posiada certyfikację zgodnie z tą normą, pozostałe Spółki z Grupy stosują dobre praktyki tego systemu, przy czym spółka Lubawa S.A podjęła kroki wdrożenia i certyfikacji wspomnianego systemu w 2020 r.

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 2019 r. w ramach ISO 14001 realizowaliśmy Plan zrównoważonego rozwoju na lata 2019 – 2020. Wśród celów wymienionych w Planie znalazły się:

- Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych,
- Ograniczanie zużycia energii elektrycznej,
- Ograniczenie i efektywne wykorzystanie zasobów wody,
- Redukcja ilości odpadów,
- Zwiększanie świadomości społecznej za środowisko naturalne.

MIRANDA Spółka z o.o. w 2019 r. w ramach ISO 14001 realizowała Plan zrównoważonego rozwoju na lata 2019 – 2020. Wśród celów wymienionych w Planie znalazły się:

- Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, poprzez wymianę części substancji na substancje niezawierające LZO i wprowadzenie zasady sprawdzania nowych związków pod kątem zawartości LZO,
- Ograniczanie zużycia energii elektrycznej, poprzez wymianę oświetlenia na LED, montaż falowników do silników indukcyjnych, modernizację rurociągów do zasilania tkalni w sprężone powietrze,

- Redukcja zużycia gazu na suszarko – stabilizerkach, poprzez montaż czujników,
- Ograniczenie i efektywne wykorzystanie zasobów wody, poprzez ponowne użycie (recykling) wody technologicznej, w efekcie oszczędność wody i energii, oraz zmniejszenie ilości ścieków o ilość wody zawróconej,
- Termoizolacja zaworów parowych i kondensatu, poprzez zastosowanie pokrowców termoizolacyjnych,
- Redukcja ilości odpadów, projekt minimalizacji odcinanych ścinok materiałów,
- Poprawa bezpieczeństwa transportowania środków chemicznych,
- Korzystanie z papieru pochodzącego w 100% z kontrolowanego źródła pochodzenia produktu certyfikowanego FSC,
- Certyfikacja systemu ISO 14001:2015
- Zwiększanie świadomości społecznej za środowisko naturalne,

W GK 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, termoizolację budynków.

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.

Wskaznik 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 2019 r. znalazły się m. in.:

1. **Miranda Sp. z o.o.:**

- Kompleksowa wymiana instalacji pomp i zaworów na zmiękczalni. przepompownia wody technologicznej wróciła do świetności z przed lat.
- W celu pozyskania świadectwa efektywności energetycznej Miranda wykonała dwa zadania polegające na:
 - Wymianie i modernizacji izolacji instalacji parowej i kondensatu, do tej inwestycji wykorzystano pokrowce termoizolacyjne własnej produkcji, w efekcie zaoszczędzone ilości ciepła przekładają się na oszczędności finansowe.
 - Optymalizację 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).

2. **Litex PROMO Sp. z o.o.:**

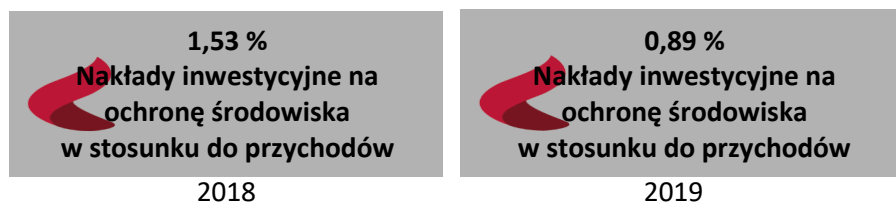
- Kontynuowano wymianę oświetlenia jarzeniowego na oświetlenie LED,
- Wprowadzono zmiany w technologii produkcji rozłożeń wykrojów szablonów na tkaninie, co wpłynęło na zmniejszenie odpadów produkcyjnym w tym asortymencie o 10%,
- Wprowadzono odzysk i ponowne wykorzystanie w produkcji odpadu polipropylenu i poliamidu (99% z odzyskanego odpadu po produkcyjnego),
- Odrzucono w procesie pakowania worki polipropylenowe, w przypadku pakowania produktu w karton.

3. Effect – System S.A.:

- Kontynuowano wymianę oświetlenia jarzeniowego na światlenie LED
- Spółka kładzie duży nacisk na ograniczenie pyłów i gazów do powietrza, dlatego też poprawia termikę obiektu by ograniczyć zużycie gazu do celów grzewczych. W tym celu nastąpiła wymiana stolarki okiennej z metalowej zespolonej ze szkłem na okna energooszczędne typu PCV.

4. Lubawa S.A.:

- Inwestycje w spółce były prowadzone w kierunku termomodernizacji budynku produkcyjno – biurowego w celu poprawy efektywności energetycznej, a zarazem, aby obniżyć koszty eksploatacji.



W nakładach inwestycyjnych na poprawę ochrony środowiska ujęto kwotę w wielkości 2 294 340 PLN oraz kwotę 1 515 825 PLN która jest nakładem wspólnym z inwestycjami na poprawę warunków pracy i BHP.

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 2018 r.	Współczynnik materiałochłonności za 2019 r.
37,45 %	42,95 %

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 2019 r. 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 taki 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.



Mimo 8% wzrostu sprzedaży do roku ubiegłego intensywność zużycia energii pozostaje bez zmian co świadczy o jej ograniczeniu na jednostkę 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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	4,95	6,43
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	2,23	2,35
Effect – System S.A.	2,45	1,96	0	0	0	0	0	0	0,08	0
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	1,16	1,49
Miranda Sp. z o.o. MS Energy Sp. z o.o.	0	0	537,31	484	0	0	0	0	8,55	6,99
Lubawa Armenia.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
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	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miranda Sp. z o.o. MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
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/łącznych rozpuszczonych części stałych/)		Pozostała woda (>1000 mg/L Total Dissolved Solids/łącznych rozpuszczonych części stałych/)	
	2018	2019	2018	2019
Lubawa S.A.	4,95	6,44	0	0
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	2,23	2,35	0	0
Effect – System S.A.	2,53	1,96	0	0
Effect – System Sp. z o.o.	1,16	1,49	0	0
Miranda Sp. z o.o.	545,86	490,99	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--
MS Energy Sp. z o.o.	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--

303-5

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 zarówno na potrzeby produkcji, jak i sanitarne.

306-2

Poza działaniami mającymi na celu minimalizację produkcji odpadów, w Grupie Kapitałowej Lubawa staramy się, aby jak najwięcej produkowanych odpadów zostało poddanych recyklingowi. Bierzymy udział w realizowaniu publicznych kampanii edukacyjnych Eko – Cykl, które przybliżają odbiorcom temat gospodarki odpadami opakowaniowymi.



Naszym celem na 2019 r. 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]	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Odzysk	1 097	998	0	0	1 097	998
Utylizacja	157	117	4	9	174	126
Spalanie	3	89	0	0	3	89
Ogółem	1 257	1204	4	9	1 274	1213

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 na 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**
 2018

100 %
 **Zakupionych surowców spełnia wymogi REACH**
 2019

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 nie.

Kary nałożone na Grupę Lubawa związane z niezgodnością z prawem i regulacjami środowiskowymi					
2018			2019		
Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygania:	Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygania:
0	0	0	5 000 PLN	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 w 2019 r. GK 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 Kapitałowa Lubawa przyjmuje na siebie zobowiązania wspierające społeczności lokalne. Zobowiązanie te realizuje na następujących płaszczyznach działań:

a) Ekonomiczna

- Wspieranie lokalnych inicjatyw charytatywnych,
- Stały program wypożyczania produktów na lokalne imprezy masowe,
- Ciągła współpraca i wsparcie polskiego stowarzyszenia osób niepełnosprawnych,
- Wspieranie publicznych kampanii edukacyjnych.

b) Społeczna

- Zatrudniamy lokalnych mieszkańców,
- Współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami,
- Analizujemy wpływ naszej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jego rozwój,
- Podejmujemy działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej,
- Bierzymy aktywny udział w życiu wspólnoty lokalnej i angażujemy się w rozwiązywanie istotnych problemów.

c) Etyczna

- Dokładamy starań by być „dobrym sąsiadem”, który zna oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych,
- Naszych pracowników zachęcamy do zgłaszania pomysłów akcji społecznych, w które spółka może się włączyć,
- Przestrzegamy praw człowieka, nie przekraczamy norm emisji zanieczyszczeń.

 **Wskaźnik własny**

W 2019 r. na wsparcie pracowników i ich rodzin w spółkach Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Sernice 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 około 27% 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:

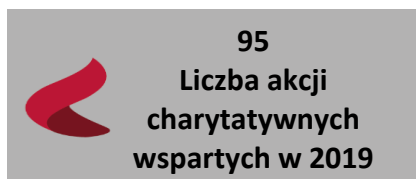
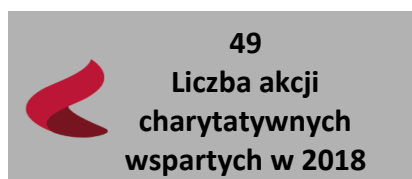
- Litex PROMO Sp. z o.o. – dofinansowaniu paczek świątecznych, kart sportowych, okularów korekcyjnych.
- Litex Service Sp. z o.o. – dofinansowaniu paczek świątecznych, kart sportowych, okularów korekcyjnych.
- Lubawa S.A. – zapomogach, organizacji festynów i wycieczek połączonych z aktywnością ruchową, dofinansowaniu wczasów pod gruszą, kart sportowych, okularów korekcyjnych, nauki języka angielskiego.
- Miranda Sp. z o.o. – dofinansowaniu kart sportowych, okularów korekcyjnych, pikniku dla pracowników, działań drużyny Ochotniczej Straży Pożarnej i drużyny tenisa stołowego, organizacji festynów połączonych z aktywnością ruchową.
- Effect – System Sp. z o.o. – dofinansowaniu posiłków, paczek świątecznych, okularów korekcyjnych.


Wskaznik własny

W ramach troski o społeczność lokalne Grupa Kapitałowa 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.
- Wsparcie rzeczowe, przekazanie gadżetów firmowych

Dla Grupy Lubawa liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez Organizację w 2019 r. kształtowała się następująco:



Współpracujemy także z lokalnymi szkołami. Jako odpowiedzialny i przyjazny Pracodawca przyłączamy się do akcji organizowanych przez naszych interesariuszy zewnętrznych przykładem jest zwiedzanie zakładu przez grupę 15 studentów Studiów Dualnych II stopnia Politechniki Łódzkiej z kierunku „Wzornictwo” o specjalności „Architektura Produktu Tekstylnego”. Kolejnym przykładem współpracy między Spółką a interesariuszem zewnętrznym, był udział Mirandy w zainicjowanym konkursie „Pasja, profesja, powołanie”, gdzie zaprezentowano uczniom szkół średnich ścieżkę kariery jednego z pracowników firmy.


**POWIATOWY URZĄD PRACY
W TURKU**
ul. Komunarna 6, 62-700 Turek, tel: (63) 280-23-40, fax: (63) 280-23-70
email: potu@praca.gov.pl, biuro@pup.turek.pl, www.turek.praca.gov.pl
PUP.WP.527.9.MW.2019
Turek, dn. 15.11.2019 r.

Miranda TEXTILES
ul. Jedwabnicza 1
62-700 Turek

Powiatowy Urząd Pracy w Turku dziękuje Państwu za zaangażowanie i wsparcie w realizacji konkursu organizowanego w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery pn. „Pasja, Profesja, Powołanie” adresowanego do uczniów szkół średnich z terenu powiatu tureckiego.
Dzięki Państwa zrozumieniu i pomocy byliśmy w stanie zrealizować zaplanowane przedsięwzięcie i uhonorować laureatów oraz uczestników konkursu upominkami.
Zachęcamy do zapoznania się z informacją dotyczącą konkursu, zamieszczoną na stronie internetowej Urzędu www.turek.praca.gov.pl
Zyczymy Państwu dalszych sukcesów.
Z poważaniem

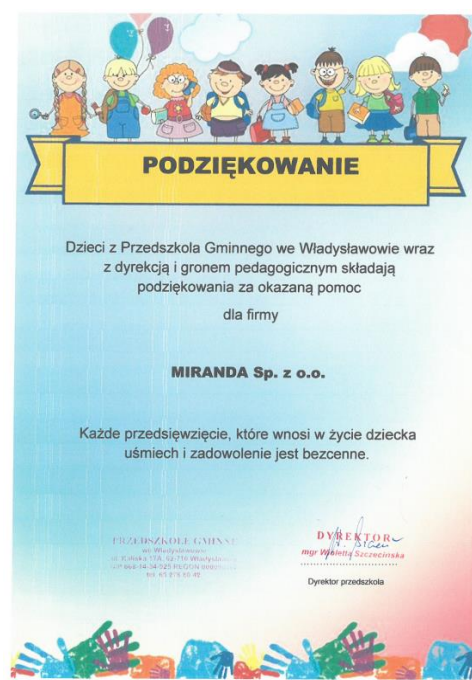

DARIA HREBOSZEK
Powiatowy Urząd Pracy w Turku
Daria Hreboszek

Sporz. Mirosława Wawrzyniak – doradca zawodowy tel. 63 280 23 89

Przykłady udziału, sponsorowania czy współorganizowania imprez masowych i przedsięwzięć społecznych:

W 2019 r. wsparliśmy między innymi takie inicjatywy jak:

- III Integracyjny Bieg Turmageddon,
- VI Międzynarodowe Turniej Piłkarski im. J Kryjoma w Przygodzicach,
- Festyny Szkolne Zespołu Szkół Sióstr Salezjanek w Ostrowie Wlkp.,
- IX Powiatowe Święto Mleka,
- II Festyn Charytatywny „Dzieci Dzieciom” w Marciszowie,
- IV Powiatowe Święto Przedsiębiorczości,
- XIII Międzynarodowe Zawody Strzeleckie Służb Mundurowych Euroregionu "Karpaty",
- Wsparcie Fundacji Gajusz,
- Turkowski Bieg Niepodległości,
- Ogólnopolski Tydzień Kariery,
- Akcję Ekstremalny Bieg „Pogoń Kaczora”,
- Miejskie Zawody Jednostek Zakładowych oraz Terenowej OSP w Turku,
- Dni Gminy i Miasta Turek.



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 2019 r. wzorem minionych lat 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, przyjmowania 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 (m.in. 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 audytom zewnętrznym, 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 2019 r. Grupa Lubawa działała zgodnie z wdrożonymi rok 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 m.in. aspektu środowiskowego, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz aspektu etycznego,
- Kontrolę dostawców poprzez sprawdzanie certyfikatów na zgodność z jakościowymi kryteriami odniesienia,
- 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 2019 r. potwierdziliśmy słuszność wyodrębnienia strategicznych procesów zakupowych w celu odpowiedzialnego i efektywnego zarządzania łańcuchem dostaw od części procesów zakupowych. Odbývają się one na podstawie ustalonych warunków i w wydzielonym asortymencie pozostawionym 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 2019 r. 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 PLN
REGON: 510349127
NIP: 744-000-42-76
Numer KRS: 0000065741


102-5

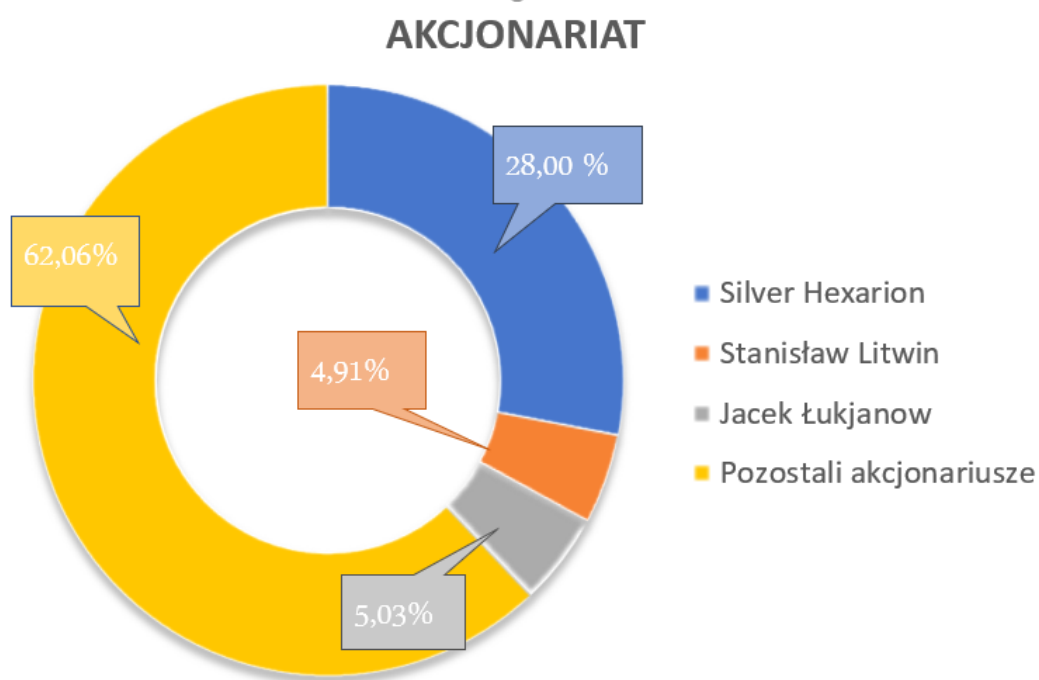
Podmiot dominujący GK Lubawa, czyli spółka Lubawa S.A. jest spółką akcyjną działającą na rynku od 1951 r. Lubawa S.A. jest notowana na GPW w Warszawie od 1995 r.

Na dzień 31 grudnia 2019 r. kapitał akcyjny Spółki wynosi 21.854.000 PLN 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%	31.12.2019
2	Stanisław Litwin	5 366 782	4,91%	5 366 782	4,91%	31.12.2019
3	Jacek Łukjanow	5 500 000	5,03%	5 500 000	5,03%	31.12.2019
4	Pozostali akcjonariusze	67 803 744	62,06%	67 803 744	62,06%	31.12.2019
Razem		109 270 000	100%	109 270 000	100%	31.12.2019



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. 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
CTF Group Closed Joint Stock Company	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
Len SA w likwidacji	Kamienna Góra	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
Litex Eco Sp. z o.o.	Ostrów wielkopolski	wyłączona z konsolidacji	Nie
Isabella Sp. z o.o.	Ostrów Wielkopolski	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.

**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.
- Isabella Sp. z o.o. – Spółka na dzień 31.12.2019 wyłączona z konsolidacji w wyniku zbycia udziałów.
- Litex ECO sp. z o.o – Spółka wyłączona z konsolidacji w wyniku zbycia udziałów.

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 zadaliśmy o spójność z zasadami GRI Standards dotyczącymi jakości prezentowanych danych, czyli:

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

102-48

Niniejszy raport za 2019 r. jest trzecią edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Wg poprzedniego raportu nie wprowadzono zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach.

102-49

Niniejszy raport za 2019 r. jest trzecią edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Nie wprowadzono zmian w stosunku do poprzedniego raportu.

102-50

Niniejszy raport Zrównoważonego Rozwoju dotyczy działalności Grupy Kapitałowej Lubawa w okresie od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019 r. Wyjątki, jeśli występują, zostały wskazane w treści raportu.

102-51

Niniejszy raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. jest trzecią 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.pl

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	145	Pełny
102-4 102-4	Lokalizacja oddziałów organizacji	4 146	Pełny
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	146	Pełny
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	12	Pełny
102-7	Skala organizacji	13	Pełny
102-8 102-8	Informacje o osobach świadczących pracę na rzecz organizacji	102 106	Pełny
102-9	Łańcuch dostaw	141	Pełny
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące organizacji i łańcucha dostaw	143	Pełny
102-11 102-11	Zasada przezorności – czy jest stosowana, w jaki sposób?	56 59	Pełny
102-12	Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne	14	Pełny
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) i organizacjach	14	Pełny
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	3	Pełny
102-15	Opis kluczowych czynników wpływu, ryzyka i szans	59	Pełny
102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania	78	Pełny
102-17	Mechanizmy zgłaszania wątpliwości i nieprawidłowości w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	88	Pełny
102-18	Struktura zarządcza organizacji	23	Pełny
102-19	Proces delegowania władzy (w zakresie kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych)	58	Pełny
102-20	Odpowiedzialność na poziomie kierownictwa za kwestie gospodarcze, środowiskowe i tematy społeczne	51	Pełny
102-21	Procesy konsultacji pomiędzy interesariuszami a organizacją w kwestiach ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	95	Pełny
102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	23	Pełny
102-26	Role najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w ustalaniu celu, wartości i strategii działania organizacji	51	Pełny
102-27	Działania podjęte w celu wypracowania i podnoszenia ogólnego poziomu znajomości zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wśród członków najwyższego organu zarządzającego	59	Pełny
102-28	Procesy oceny pracy najwyższego organu zarządzającego (w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi)	51	Pełny
102-29 102-29	Rola najwyższego organu zarządzającego w identyfikacji oraz zarządzaniu wpływem, ryzykami oraz szansami ESG	51 56	Pełny
102-30	Skuteczność procesów zarządzania ryzykiem w obszarze ESG organizacji	51	Pełny
102-31	Przeglądy zagadnień ESG dokonywane przez najwyższy organ zarządzający	57	Pełny
102-40	Lista grup interesariuszy	94	Pełny
102-41	Zbiorowe układy pracy	107	Pełny
102-42	Proces identyfikacji i wyboru interesariuszy	92	Pełny
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	92	Pełny
102-44	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy	97	Pełny
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	146	Pełny
102-46	Zidentyfikowana zawartość raportu, istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	147	Pełny
102-47	Lista istotnych zagadnień	97	Pełny
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach	148	Pełny
102-49	Zmiany względem ostatniego raportu	148	Pełny
102-50	Okres raportowania	148	Pełny
102-51	Data wdania poprzedniego raportu	148	Pełny
102-52	Cykl raportowania	148	Pełny

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
102-53	Osoba do kontaktu w sprawie raportu	148	Pełny
102-54	Oświadczenia o raportowaniu zgodnie ze standardami GRI	148	Pełny
102-55	Indeks treści GRI połączony z matrycą zgodności z UoR	149	Pełny
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	148	Pełny
201-1	Wyniki ekonomiczne. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdyskrebowana	26	Pełny
201-4	Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług	32	Pełny
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	137	Częściowy
205-2	Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	82	Częściowy
303-1	Wykorzystanie wody jako wspólnego zasobu	34	Częściowy
303-2	Zarządzanie spustem wody	34	Częściowy
303-3	Pobór wody	134	Częściowy
303-3-1		134	
303-3-2		134	
303-5	Zużycie wody	135	Częściowy
306-2	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji	135	Pełny
307-1	Istotne kary i sankcje pozafinansowe	136	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.	104	Pełny
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego w podziale na płeć	105	Pełny
403-1	System zarządzania działaniami BHP	38	Pełny
403-2	Identyfikowanie zagrożeń, analiza ryzyka i wyjaśnianie przyczyn wypadków	41	Pełny
403-3	Opieka zdrowotna w miejscu pracy	43	Pełny
403-4	Zaangażowanie pracowników opracowanie, konsultacje i komunikację systemu BHP	43	Pełny
403-5	Szkolenia BHP	46	Pełny
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	48	Pełny
403-7	Zapobieganie i radzenie sobie z zagrożeniami związanymi z BHP	49	Pełny
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP	105	Pełny
403-9	Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą	106	Pełny
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji	110	Częściowy
404-3	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym	109	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	86	Pełny
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku, których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo	67	Pełny
Wskaźnik własny	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	65	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej	81	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Wdrożenie procedury antykorupcyjnej – odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej	81	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	85	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba osób przyjętych na praktyki zawodowe	114	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Badania środowiska pracy – pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych	123	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów	124	Nie dotyczy

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Poziom raportowania wskaźnika GRI
Wskaźnik własny	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności	125	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów	133	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników	125	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów	125	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów	133	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik intensywności zużycia energii	133	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Odsetek zakupionych surowców podlegających recyklingowi i spełniających wymogi REACH	136	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin	138	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację	139	Nie dotyczy

PODPIS OSOBY REPREZENTUJĄCEJ SPÓŁKĘ

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
27.04.2020	Marcin Kubica	Prezes Zarządu	

PODPIS OSOBY SPORZĄDZAJĄCEJ RAPORT

Data	Imię i Nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
27.04.2020	Jacek Jackowiak	Dyrektor ds. CSR	