



LIGHT FACTORY

LUG[®]

2020



NIEFINANSOWE

SPRAWOZDANIE

Grupy Kapitałowej LUG S. A.
za rok obrotowy 01.01.2020-31.12.2020

Spis treści

1	Podsumowanie informacji niefinansowych za rok 2020	3
2	List Prezesa Zarządu	5
3	Model biznesowy i ład zarządczy	8
3.1	Rozwój oparty o internacjonalizację i innowacje	9
3.2	Rynek	10
3.3	Model biznesowy	12
3.4	Łańcuch wartości	16
3.5	Grupa Kapitałowa	18
3.6	Struktura zarządzania	20
3.7	Etyka i prawa człowieka w LUG	22
3.8	Systemy zarządzania	26
3.9	Zarządzanie ryzykiem i istotne ryzyka zarządcze	29
3.10	Zgodność z Taksonomią działalności zrównoważonej	32
4	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	37
5	Zagadnienia społeczne	39
5.1	Bezpieczeństwo konsumentów	41
5.2	Oszczędności w budżetach samorządów	46
5.3	Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia	48
5.4	Społeczności lokalne	49
5.5	Pozostałe zagadnienia społeczne	52
5.6	Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi	55
6	Zagadnienia pracownicze	57
6.1	LUG w obliczu pandemii COVID-19	58
6.2	Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń	62
6.3	Rozwój i edukacja pracowników	68
6.4	Bezpieczeństwo i higiena pracy	70
6.5	Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi	74
7	Zagadnienia środowiskowe	76
7.1	Zmiana klimatu	81
7.2	Zużycie paliw i energii	88
7.3	Emisje gazów cieplarnianych	91
7.4	Zużycie surowców i materiałów	94
7.5	Odpady	95
7.6	Ograniczanie zanieczyszczenia światłem	98
7.7	Pozostałe zagadnienia środowiskowe	98
7.8	Istotne ryzyka środowiskowe	100
8	O raporcie	102
8.1	Istotność informacji w raporcie	102
8.2	Istotni interesariusze	103
8.3	Istotne zagadnienia niefinansowe	103
8.4	Istotne ryzyka niefinansowe	104
9	Tabele zgodności	105
9.1	Tabela zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości	105
9.2	Tabela zgodności z Rekomendacjami TCFD	105
9.3	Tabela zgodności z SIN	106
10	Zatwierdzenie do publikacji	113
	Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników	114
	Załącznik nr 2: Dane na temat środowiska	121

1 Podsumowanie informacji niefinansowych za rok 2020

2020 rok

w Grupie LUG to:



495 622 szt.

wyprodukowanych
opraw oświetleniowych



182,7 mln zł

przychodów



5 492 MWh

zużytej energii



1 829 Mg CO₂e

(Scope 1+2)



9 060 m³

wykorzystanej wody



458 Mg

wytworzonych odpadów

Przeciętna oprawa oświetleniowa LUG:

w całym swoim cyklu życia
będzie świecić przez ponad **13 lat**

użytkująca ją instytucja
wyemituje do atmosfery
4,74 Mg CO₂e

ale zaledwie **0,78 promila*** tych
emisji gazów cieplarnianych
(3,69 kg) to emisje „wbudowane”
w nią przez producenta

Wymiana oświetlenia na LED to najbardziej uzasadniony ekonomicznie sposób redukcji emisji gazów cieplarnianych, bo już w pierwszym roku od instalacji nowej oprawy bilans emisji do atmosfery jest dodatni dzięki efektywności energetycznej przekraczającej 50% w porównaniu do tradycyjnych źródeł światła.



do jej wyprodukowania
wykorzystano:
1,12 kg stali
1,15 kg aluminium
0,17 kg tworzyw sztucznych
0,15 kg szkła

zużyto:
11,1 kWh energii
11,8 l wody

i wytworzono:
0,92 kg odpadów
18,2 l ścieków

ponad **500 pracowników** Grupy LUG na jej zaprojektowanie, wyprodukowanie, dostarczenie do klienta i serwis przeciętnie poświęcają w ciągu roku ok. **4 godzin** pracy

* Założenia: (1) żywotność oprawy 60 tys. h (min 30 tys. h, max 100 tys. h); (2) przeciętne codzienne wykorzystanie 12h; moc 118W (min. 16W, max 220W); (3) oprawa wykorzystywana w Polsce, przy intensywności emisyjnej 669 g CO₂e/kWh wg danych IEA dla roku 2019.



2020



**LIST PREZESA
ZARZĄDU**



2 List Prezesa Zarządu

Zrównoważone światło na czas przełomu.

2020 rok to wyjątkowe dwanaście miesięcy zdeterminowanych przez pandemię, która zmieniła nasze życie, redefiniowała biznesy i nadała nowe znaczenie pojęciom odpowiedzialności i solidarności. Odczuliśmy jej skutki na wszystkich poziomach funkcjonowania i poznaliśmy zupełnie nowe oblicze naszej organizacji. Słowa „tyle wiemy o sobie, ile nas sprawdzono” nabrały głębszego wyrazu, a odpowiedzialność, zespołowość i innowacyjność odmienialiśmy przez wszystkie przypadki. Wszystko po to, by stabilność funkcjonowania firmy zapewniła bezpieczeństwo finansowe pracownikom, a zapewnione środki ochrony osobistej gwarantowały bezpieczne środowisko pracy. Oddaję w Państwa ręcę trzeci raport niefinansowy Grupy Kapitałowej LUG S.A., stanowiący obraz tego jak poradziliśmy sobie w czasie przełomu i kompleksowo opisujący nasze osiągnięcia w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W 2020 roku podejmowaliśmy rękawicę i stawialiśmy czoła wyzwaniom na wielu frontach. W trosce o nasze funkcjonowanie jako organizacji powołaliśmy zespół kryzysowy do zarządzania zmienną sytuacją i koordynacją zmian operacyjnych w Grupie. W myśl solidarności społecznej odpowiedzieliśmy na apel władz województwa lubuskiego i wykorzystując nasze relacje biznesowe zorganizowaliśmy i skoordynowaliśmy dostawę ogromnych ilości środków ochrony osobistej, które trafiły do lokalnych szpitali i mieszkańców regionu. W zgodzie z naszą podstawową wartością, jaką jest innowacyjność w kilka miesięcy opracowaliśmy, przetestowaliśmy i wdrożyliśmy autorskie rozwiązania PURELIGHT LUG – nową rodzinę opraw UV-C zapewniającą skuteczną sterylizację powierzchni i powietrza powszechnie wykorzystywaną do walki z wirusem SARS-CoV-2.

Ten trudny czas spożytkowaliśmy także na ograniczanie wpływu naszej działalności na środowisko i najbliższe otoczenie. Zmniejszyliśmy w ciągu roku całkowite zużycie energii ze wszystkich źródeł o 15,3%. Jednocześnie wytworzyliśmy o 15% więcej opraw oświetleniowych, dzięki czemu zużycie energii elektrycznej na jedną oprawę spadło o ponad ¼ do 11,1 kWh/szt. Aż o 12,4% zmniejszyliśmy ilość emitowanych gazów cieplarnianych (w zakresach 1+2), a dziś produkcja jednej oprawy oświetleniowej to ok. 3,69 kg CO₂e, czyli 23,8% mniej niż przed rokiem.

Nasze starania w podnoszeniu efektywności energetycznej, ograniczeniu emisji gazów cieplarnianych i przeciwdziałaniu zmianie klimatu zostały docenione w badaniu Climate Crisis Awareness 2020. LUG S.A już po raz drugi znalazł się w gronie firm wyróżnionych tytułem Spółki Świadome Klimatycznej. W tym roku po raz pierwszy zostaliśmy również ocenieni w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu przez agencję ratingową EcoVadis, gdzie uzyskaliśmy ogólny wynik na poziomie 60/100.



Rok temu byliśmy pierwszą w Unii Europejskiej spółką, która przedstawiła w swoim raporcie odsetek przychodów uzyskiwanych ze sprzedaży produktów i usług zrównoważonych środowiskowo. Choć wymogi regulacyjne w tym zakresie dopiero będą wchodziły w życie, Grupa LUG jest gotowa do ich wypełniania. W tym roku wzbogaciliśmy tę sekcję naszego raportu i prezentujemy kompletne tabele zgodności z unijną Taksonomią. Utrzymujemy wysoki stopień tej zgodności, bo 91,4% przychodów Grupy LUG pochodzi z produktów i usług zrównoważonych środowiskowo.

Na początku 2021 roku zawarliśmy umowę na rozbudowę hali produkcyjno-magazynowej w Centrum Badawczo-Rozwojowym w Nowym Kisielinie. Planowana inwestycja będzie wkładem w zrównoważony rozwój poprzez zastosowanie rozwiązań ograniczających zużycie energii, zwiększających efektywność energetyczną oraz możliwość produkcji własnej energii z odnawialnych źródeł. Szerzej opowiemy o tym za rok, tymczasem nieustannie pracujemy i wdrażamy rozwiązania, które będą nie tylko ograniczać nasz wpływ na środowisko, ale także naszych klientów. Na początku nowego roku podpisaliśmy kontrakt z Miastem Stołecznym Warszawa na modernizację oświetlenia ulicznego, w ramach którego dostarczymy ponad 40 tys. nowych opraw oświetleniowych w technologii LED. Inwestycja ta będzie istotnym wkładem w zrównoważony rozwój miasta i ograniczy zużycie energii elektrycznej o ponad 30 GWh, co przyczyni się do blisko trzykrotnego zmniejszenia kosztów energii elektrycznej rocznie. Planowana modernizacja w Stolicy będzie największym tego typu projektem w Polsce, a także jednym z największych w Europie. Nasze zrównoważone światło będzie oświetlało Warszawę oraz wiele miejsc w Polsce i na całym świecie w czasie przełomu i tworzenia się nowej postpandemicznej rzeczywistości.

Zapraszam Państwa do lektury naszego raportu i do zapoznania się z wszelkimi informacjami na temat tego, jak Grupa LUG podchodzi do zagadnień zrównoważonego rozwoju. Proszę pamiętać, że to jedynie wycinek wysiłków i zaangażowania, które nasze zespoły włożyły w osiągnięcie wspaniałych wyników w 2020 roku. Dziękuję, że jesteście częścią LUG.

Miłej lektury!



Ryszard Wtorkowski
Prezes Zarządu LUG S.A.



2020



**MODEL BIZNESOWY
I ŁĄD NADZORCZY**



3 Model biznesowy i ład zarządczy

[G.1.2] Grupa Kapitałowa LUG S.A. jest liderem wśród producentów profesjonalnych opraw oświetleniowych oraz ich największym polskim eksporterem. Firma, mająca swoje początki w roku 1989, na przestrzeni lat przeszła dynamiczną transformację z lokalnego przedsiębiorstwa do międzynarodowej grupy kapitałowej obecnej na ponad 70 rynkach całego świata.



Rynkiem docelowym Grupy Kapitałowej LUG S.A. jest segment oświetlenia ogólnego (*general lighting*). Działając w tym segmencie, LUG specjalizuje się w dostarczaniu profesjonalnych rozwiązań nakierowanych w szczególności na klienta profesjonalnego (B2B). Oferta obejmuje szeroką gamę opraw infrastrukturalnych, przemysłowych i architektonicznych znajdujących zastosowanie w obszarach takich jak iluminacje obiektów przemysłowych, handlowych, sportowych, biurowych, hotelowych, medycznych, edukacyjnych, kulturalnych i użyteczności publicznej, oświetlenie miejskie i parkowe, infrastruktura drogowa.

LUG oferuje również swoim partnerom obsługę w zakresie projektowania, dostarczania kompletnych rozwiązań oświetleniowych, a także doradztwo techniczne.

Na Grupę Kapitałową LUG składa się 11 spółek (struktura Grupy jest szczegółowo opisana w rozdziale 3.5 *Grupa Kapitałowa*). Dystrybucja produktów, będących w ofercie LUG, w 2020 roku prowadzona była w ponad 70 krajach na całym świecie.

Przychody z eksportu w 2020 roku wzrosły o 11,5% w porównaniu z 2019 rokiem i stanowiły 62,1% udziału całości przychodów. Najważniejszym kierunkiem eksportowym są kraje europejskie, których udział w ogólnych przychodach ze sprzedaży stanowił w 2020 roku 43,46%, co stanowiło wzrost udziału w przychodach o 6,5pp w porównaniu z ubiegłym rokiem. Udział przychodów z eksportu do krajów Bliskiego Wschodu i Afryki wzrósł o 48,33% do poziomu 6,79% w 2020 roku. Celem Grupy Kapitałowej LUG S.A. jest osiągnięcie 75% udziału całości przychodów z eksportu w 2021 roku.

W 2020 roku, za granicą LUG funkcjonował w oparciu o przedstawicielstwa zlokalizowane w Berlinie, Dubaju, Londynie, Sao Paulo, Posadas, Lagos i Stambule. Oddziały w Berlinie, Londynie, Sao Paulo, Posadas, Lagos i Stambule działają za pośrednictwem spółek zależnych, oddział w Dubaju funkcjonuje natomiast jako przedstawicielstwo zagraniczne. Na początku 2021 roku, spółka zależna Emitenta, LUG Light Factory Sp. z o.o. złożyła deklarację zainteresowania bezpośrednią inwestycją w Maroku. Deklaracja Zarządu spółki dotyczy uruchomienia projektu inwestycyjnego w obszarze produkcji urządzeń elektrycznych w Królestwie Maroka w ramach przedsięwzięcia joint venture z lokalnym partnerem.

Na rynku polskim, dystrybucja produktów LUG oparta jest w dużej mierze o sieci hurtowe oraz hurtownie elektrotechniczne i ogólnobudowlane. Na strukturę handlową LUG w Polsce na dzień 31.12.2020 roku składało się 9 biur handlowych zlokalizowanych w największych miastach w kraju: dwa biura w Warszawie

oraz po jednym biurze w Gdyni, Szczecinie, Katowicach, Wrocławiu, Płocku, Poznaniu i Łodzi.

Od 2019 roku, Grupa LUG jest członkiem Światowego Forum Ekonomicznego (*World Economic Forum*), co potwierdza, że jako firma specjalizująca się w projektowaniu, rozwoju i produkcji kompleksowych rozwiązań oświetleniowych LED chce aktywnie reagować na wyzwania, jakie stawia współczesny świat poprzez podnoszenie efektywności energetycznej, ograniczenie emisji szkodliwych gazów do atmosfery czy poprawę bezpieczeństwa i komfortu społeczeństw na całym świecie. W 2020 roku spółka zależna Emitenta, LUG Light Factory, została wyróżniona przez Światowe Forum Ekonomiczne jako jedna z firm, która w odpowiedzi na pandemię koronawirusa, dzięki swojej szybkiej reakcji i 30-letniemu doświadczeniu, znalazła nowy kierunek rozwoju, czego efektem są rozwiązania PURELIGHT LUG – nowa rodzina opraw UV-C. Światowe Forum Ekonomiczne opublikowało na łamach swojej strony internetowej artykuł podejmujący temat dobrych praktyk, sposobów, dzięki którym przedsiębiorstwa potrafią przetrwać obecny kryzys związany z pandemią koronawirusa.

3.1 Rozwój oparty o internacjonalizację i innowacje

W ramach Strategicznych Kierunków Rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021, za jeden z kluczowych obszarów uznano internacjonalizację działalności. Jednym z jej najistotniejszych etapów było otwarcie pod koniec 2018 roku zakładu produkcyjnego w Posadas w Argentynie. To trzeci zakład produkcyjny LUG i jednocześnie pierwszy poza granicami Polski. W 2020 roku ekspansja zagraniczna LUG skupiona była wokół rynku Afryki Zachodniej, a w jej efekcie została utworzona spółka LUG West Africa Limited z siedzibą w nigeryjskim Lagos.

W związku z potrzebą dywersyfikacji ryzyka i geograficznego zróżnicowania źródeł przychodów, Grupa LUG w 2020 roku realizowała zadania związane z rozwojem eksportu, wzmacnianiem struktur sprzedażowych, utrzymywaniem relacji i pozyskiwaniem nowych klientów na rynkach zagranicznych oraz uniezależnieniem się od polskiej gospodarki. W związku z trwającą w 2020 roku światową pandemią działania te wymagały wzmożonych wysiłków handlowych, kreatywnych i niestandardowych działań oraz zdolności bardzo szybkiej adaptacji do zmian zachodzących w otoczeniu.

Wszystkie produkty z portfolio PURELIGHT LUG można zakupić, poza tradycyjnymi kanałami sprzedaży LUG, także na wdrożonej platformie e-commerce, która wraz

W odpowiedzi na potrzeby świata związane z pandemią SARS-CoV-2 oraz bazując na wieloletnim doświadczeniu w branży oświetleniowej opracowaliśmy w ekstremalnie krótkim czasie autorskie produkty UV-C do dezynfekcji powietrza i powierzchni, które są naszym bezpośrednim wkładem w walkę z koronawirusem.

Ryszard Wtorkowski,
Prezes Zarządu LUG S.A.



z blogiem ma dodatkowo charakter edukacyjny i jest źródłem wiedzy nt. technologii UV-C oraz metodologii doboru opraw dezynfekujących.

3.2 Rynek

Branża oświetleniowa jest rozdrobniona, zróżnicowana i kompleksowa, a jej produkty mają zastosowanie w wielu obszarach. W ramach całego rynku oświetleniowego wyróżnia się trzy główne segmenty:

- oświetlenie ogólne (*general lighting*);
- oświetlenie wykorzystywane m.in. w technologii LCD (*backlighting*);
- oświetlenie stosowane w przemyśle motoryzacyjnym (*automotive lighting*).

Europejski sektor oświetleniowy jest zróżnicowany i dużych rozmiarów. Obejmuje szereg podmiotów o znaczącej pozycji światowej oraz kilka tysięcy przedsiębiorstw z sektora MŚP, które działają głównie w obszarze dystrybucji opraw oświetleniowych. Sektor oświetleniowy zatrudnia w Europie około 150 tysięcy osób i odpowiada za około 30% wartości globalnych przychodów w branży. Jest segmentem dojrzałym, charakteryzującym się stabilnym rynkiem odbiorców.

Rynek oświetleniowy w Polsce, podobnie jak w Europie Środkowej i Wschodniej, jest bardzo rozdrobniony. Obok drobnych krajowych producentów i importerów, można wyróżnić grupę kilkunastu podmiotów funkcjonujących w obszarze profesjonalnej techniki świetlnej, którzy specjalizują się w produkcji opraw do zastosowań komercyjnych. Polski rynek oświetleniowy charakteryzuje się również sezonowością oraz silnym uzależnieniem od koniunktury w budownictwie, jednak dzięki otwartości na innowacje i megatrendy związane ze zrównoważonym rozwojem ma przed sobą dobre perspektywy rozwoju i wzrostu.

Rynkiem docelowym Grupy LUG jest segment oświetlenia ogólnego (*general lighting*), który obejmuje segmenty aplikacyjne, takie jak segment architektoniczny, infrastrukturalny, handlowy, przemysłowy, biurowy, medyczny, edukacyjny, a także hotele i restauracje. Przewagą konkurencyjną Grupy LUG jest kompleksowa obsługa z zakresu usług projektowania oświetlenia, dostarczanie kompletnych rozwiązań oświetleniowych, dostosowywanie gotowych rozwiązań do indywidualnych potrzeb klientów (tzw. customizacja), a także doradztwo techniczne. Ponadto Grupa LUG posiada własne rozwiązania z zakresu *Smart City* w postaci systemu zarządzania oświetleniem Urban, który został opracowany przez spółkę zależną BIOT. LUG wyróżnia zaawansowane podejście do zagadnień badawczo-rozwojowych, którego efektem jest opracowywanie nowych rozwiązań dostosowanych do potrzeb klienta.

Obecnie najbardziej popularną technologią występującą na rynku jest oświetlenie półprzewodnikowe (LED), które stanowi najszybciej rozwijający się segment oświetleniowy ze względu na jego wszechstronny i energooszczędny charakter. Europa jest największym rynkiem oświetlenia LED, a udział europejskiej branży w światowym rynku wynosi 23%. Przewiduje się, że głównymi motorami popytu w branży oświetleniowej będzie przede wszystkim wzrost populacji, postępująca urbanizacja oraz zmiany klimatyczne, wzmagające zainteresowanie i popyt na produkty o wysokiej efektywności energetycznej i przyczyniające się

do poszanowania środowiska naturalnego. W związku z tym, zdecydowaną większość opraw oświetleniowych w ofercie LUG stanowią oprawy LED, które pozwalają ograniczać zużycie energii i emisji gazów cieplarnianych do atmosfery. Udział LED w strukturze naszej sprzedaży w 2020 roku wyniósł 99%, wobec 1% udziału opraw konwencjonalnych.

Głównymi czynnikami rozwoju branży oświetleniowej są:

- optymalizacja kosztów;
- szukanie oszczędności za pomocą technologii LED;
- inteligentne i ekonomiczne zarządzanie oświetleniem ulicznym;
- postępująca automatyzacja.

Nowym, bardzo szybko rozwijającym się trendem, który pojawił się w 2020 roku w odpowiedzi na potrzeby społeczeństwa powstałe w wyniku wybuchu pandemii wirusa SARS-CoV-2 stał się lawinowy wzrost popytu na źródła światła i oprawy oświetleniowe UV-C. Pandemia COVID-19 wywołała bezprecedensowy wzrost zainteresowania zastosowaniem światła ultrafioletowego do dezynfekcji pomieszczeń.

Paradoksalnie, w dobie powszechnej dominacji źródeł światła LED, w tej specjalistycznej niszy rynkowej jaką jest wytwarzanie promieniowania ultrafioletowego w wysokiej intensywności, do łask wracają konwencjonalne promienniki UV-C w postaci liniowych, niskoprężnych lamp z parami rtęci. Wytwarzane przez nie promieniowanie o długości fali 254 nm najskuteczniej rozkłada RNA koronawirusa i w ten sposób go unieszkodliwia. W ramach walki z pandemią Grupa Kapitałowa LUG S.A. w rekordowym tempie opracowała i wdrożyła w 2020 roku rodzinę opraw UV-C, na którą składają się zarówno oprawy do dezynfekcji powierzchni, jak również produkty dezynfekujące powietrze i mogące pracować w obecności ludzi, a także rozwiązania hybrydowe.



Wszystkie nowe produkty zostały poddane niezależnym badaniom, które potwierdziły ich skuteczność i bezpieczeństwo. Zgodnie z ich wynikami oprawy PURELIGHT znacznie podnoszą poziom bezpieczeństwa pracy nie tylko w placówkach medycznych, ale także w placówkach oświatowych i administracji publicznej. Nowe produkty mogą być szeroko stosowane w transporcie publicznym, firmach usługowych i produkcji. Spełniają wszystkie wymogi bezpieczeństwa i oferują szereg dodatkowych funkcjonalności:

- Licznik czasu pracy - wskazuje, kiedy należy wymienić radiator;
- Czujnik ruchu - rozłączy oprawę, gdy tylko otworzą się drzwi w pomieszczeniu;
- Pilot – możliwość uruchamiania pilotem bez ryzyka niepożądanego uruchomienia oprawy;
- Sterowanie SMART - wygodne zarządzanie oprawami za pomocą aplikacji mobilnej.

3.3 Model biznesowy

Model biznesowy Grupy Kapitałowej LUG S.A. opiera się na projektowaniu, produkcji i sprzedaży innowacyjnych rozwiązań oświetleniowych, realizowaniu usług projektowych i doradczych dla architektów, projektantów, wykonawców i hurtowni, a także oferowaniu kompleksowej formuły sprzedaży światła jako usługi (*LaaS – Light as a Service*) przy wykorzystywaniu fachowej wiedzy i długoletniego doświadczenia.



Zrównoważony rozwój jest istotnym zagadnieniem w działalności Grupy, a zmiana klimatu postrzegana jest jako istotne wyzwanie, dlatego Grupa LUG w odpowiedni sposób dostosowuje swój model biznesowy oraz działania strategiczne i zarządcze, które szczegółowiej zostały opisane w rozdziale 3.6 *Struktura Zarządzania*.

W ostatnich latach Grupa LUG udoskonalając swój model biznesowy uwzględniała zagadnienia zmiany klimatu m.in. stosując następujące działania:

- rozwój innowacyjnych technologii jako jeden z trzech obszarów priorytetowych Grupy;
- wprowadzenie “Strategicznych kierunków rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021”, a także wyznaczenie kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności, które obejmują m.in. obszary przyczyniające się do redukcji emisji gazów cieplarnianych, poprawy efektywności energetycznej oraz poszanowania środowiska naturalnego;
- projektowanie, produkcja, a także wysoki udział (99%) w strukturze sprzedaży opraw oświetleniowych LED, które uznawane są za najbardziej energooszczędną i wszechstronną technologię oświetleniową pozwalającą zredukować zużycie energii oraz emisję gazów cieplarnianych.

Szczegółowy opis dotyczący wpływu Grupy LUG na zmianę klimatu, a także wpływu zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy znajduje się w rozdziale 7.1 *Zmiana klimatu*.

Strategia Grupy

[G.1.1] W 2017 roku Zarząd LUG S.A. podjął uchwałę w sprawie przyjęcia dokumentu “Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021”. Zawarty w nim opis przyjętej misji i celów LUG otwiera hasło:

**TWORZYMY INNOWACYJNE ŚWIATŁO
DLA ŻYCIA Z PASJĄ.**

W ramach strategii wyróżnione zostały trzy priorytetowe obszary, w których Grupa Kapitałowa identyfikuje potrzebę rozwoju:



- internacjonalizacja – budowa lokalnych struktur, pozwalających na działalność zagraniczną;
- innowacyjność – uwzględnia realizację projektów B+R o łącznej wartości około 25 mln złotych;
- kultura organizacji – zarządzanie przez wartości.

Punktem centralnym dla różnych płaszczyzn planowanego rozwoju jest człowiek. Z tego fundamentu wyrasta podział zdefiniowanych w strategii rozwoju grup interesariuszy. W zakresie współpracy w osiąganiu wyznaczonych celów, w szczególności podkreślono wagę pięciu grup, są nimi:

- władarze – osoby określające warunki zagospodarowania przestrzeni tj. samorządy, burmistrzowie, wójtowie, prezydenci miast;
- architekci – osoby kreujące przestrzeń architektoniczną, decydujące o elementach swojego projektu we współpracy z branżystami;
- projektanci wnętrz – osoby projektujące najmniejszą komórkę przestrzeni, jaką jest wnętrze;
- pracownicy – ludzie zatrudnieni w spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A.;
- właściciele – akcjonariusze oraz inwestorzy LUG S.A.;

W zakresie wsparcia grup interesariuszy, LUG wykracza poza obręb dystrybucji produktów, opracowując Program Wsparcia Architektów. W zakresie tego Programu, LUG oferuje współpracę swoich konsultantów i projektantów oświetlenia z architektami oraz projektantami wnętrz.

Głównym celem ujętym w Strategicznych Kierunkach Rozwoju jest osiągnięcie tempa wzrostu Grupy Kapitałowej LUG S.A. w odniesieniu do przychodów ze sprzedaży na poziomie 10% CAGR w latach 2017 – 2021.

W dokumencie zdefiniowano trzy cele wspierające:

- wzrost – udział zrealizowanych projektów o wartości powyżej 1 mln euro w przychodach ze sprzedaży na poziomie 10% w perspektywie do 2021 roku;
- globalizacja – wzrost udziału przychodów z eksportu do poziomu 75% w przychodach Grupy Kapitałowej w perspektywie do 2021 roku;
- marże – zwiększenie i trwałe utrzymanie w perspektywie kilku lat marży brutto na sprzedaży na poziomie przekraczającym 40%.

Ponadto w zakresie zrównoważonego rozwoju Grupa LUG planuje osiągnąć następujące cele:

- wzrost średniej liczby godzin szkoleniowych na pracownika;
- redukcja wskaźnika rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony;
- wzrost odsetka kobiet wśród pracowników;
- wzrost liczby architektów i projektantów na szkoleniach i wykładach dot. oświetlenia;
- brak skarg zgłaszanych przez społeczności lokalne;
- redukcja zużycia energii na jednostkę produktu;
- redukcja gazów cieplarnianych emitowanych do atmosfery w ramach zakresu 1 i 2 na jednostkę produktu;
- redukcja masy odpadów na jednostkę produktu.

Powyższe cele wynikają z zagadnień zidentyfikowanych jako istotne w wyniku badania istotności przeprowadzonego w 2019 roku i dołączyły do pozostałych priorytetów strategii Grupy LUG. Wyznaczone cele obejmują obszar pracowniczy, społeczny i środowiska naturalnego. Głównym celem wyłonionym spośród zagadnień obszaru pracowniczego jest inwestowanie w pracowników oraz dbałość o ich rozwój, bezpieczeństwo, stabilność zatrudnienia i różnorodność, a także zwiększenie zainteresowania branżą oświetleniową oraz wymianą wiedzy i doświadczeń wśród architektów i projektantów w tym zakresie. Grupa LUG dba także o komfort lokalnej społeczności oraz miejsc, w których znajdują się zakłady produkcyjne LUG. W trosce o środowisko naturalne Grupa dąży do zminimalizowania negatywnego oddziaływania poprzez obniżanie zużycia energii, podnoszenie efektywności energetycznej, ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, a także zarządzanie odpadami w sposób zmierzający w kierunku modelu gospodarki cyrkularnej.

W I kwartale 2021 r. rozpoczęto prace nad strategią Grupy LUG na kolejny okres. Zakończenie tych prac planowane jest do końca 2021 r.

Więcej informacji na temat Strategii Grupy znajduje się w serwisie internetowym spółki pod adresem: <https://www.lug.com.pl/Strategia/>.

Wartości LUG

[G.1.2] Fundamentem strategii rozwoju LUG i kierunkiem kształtowania kultury organizacyjnej jest zarządzanie poprzez wartości. W praktyce oznacza to, że każdego dnia Grupa LUG na każdym szczeblu decyzyjnym kieruje się określonymi wartościami. W trakcie prac nad projektem "Drzewo wartości", LUG wypracował zbiór wspólnych zasad i wartości:

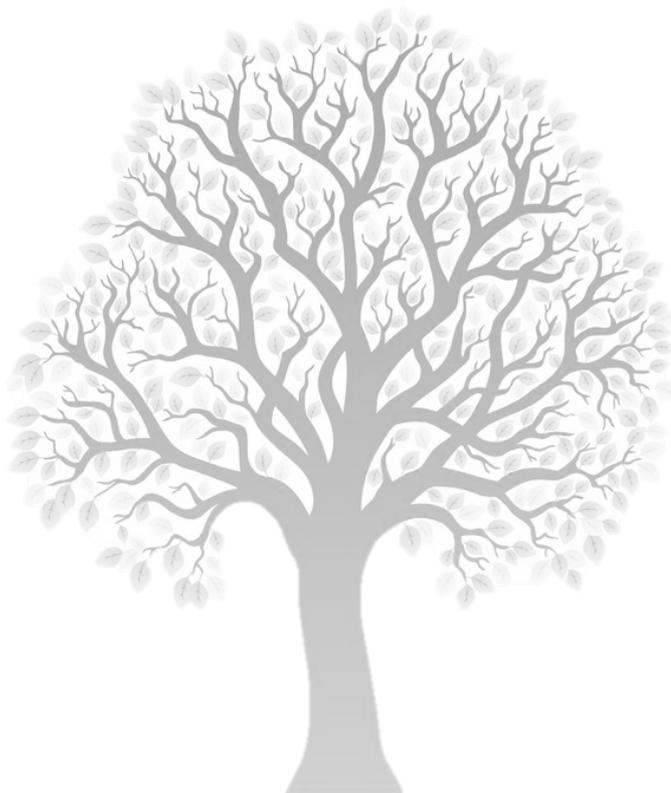
- Odpowiedzialność - Bierzemy odpowiedzialność za wszystkie nasze wybory, działania i słowa.
- Satysfakcja - Czerpiemy radość z działania, dbamy o komfort i zadowolenie.
- Partnerstwo - Kierujemy się zrozumieniem, chęcią współpracy i szacunkiem wobec wszystkich.
- Innowacyjność - Wychodzimy poza szablony i kreujemy nowe idee w obszarze produktów, technologii i zarządzania.
- Rozwój - Każdego dnia chcemy się rozwijać.

Podstawą do prac nad projektem „Drzewo Wartości” był przede wszystkim społeczny aspekt działalności biznesowej LUG. Dbłość o kierowanie się wartościami przekłada się nie tylko na życie zawodowe pracowników LUG, ale także na ich rodziny i całe otoczenie, w jakim LUG prowadzi działalność.

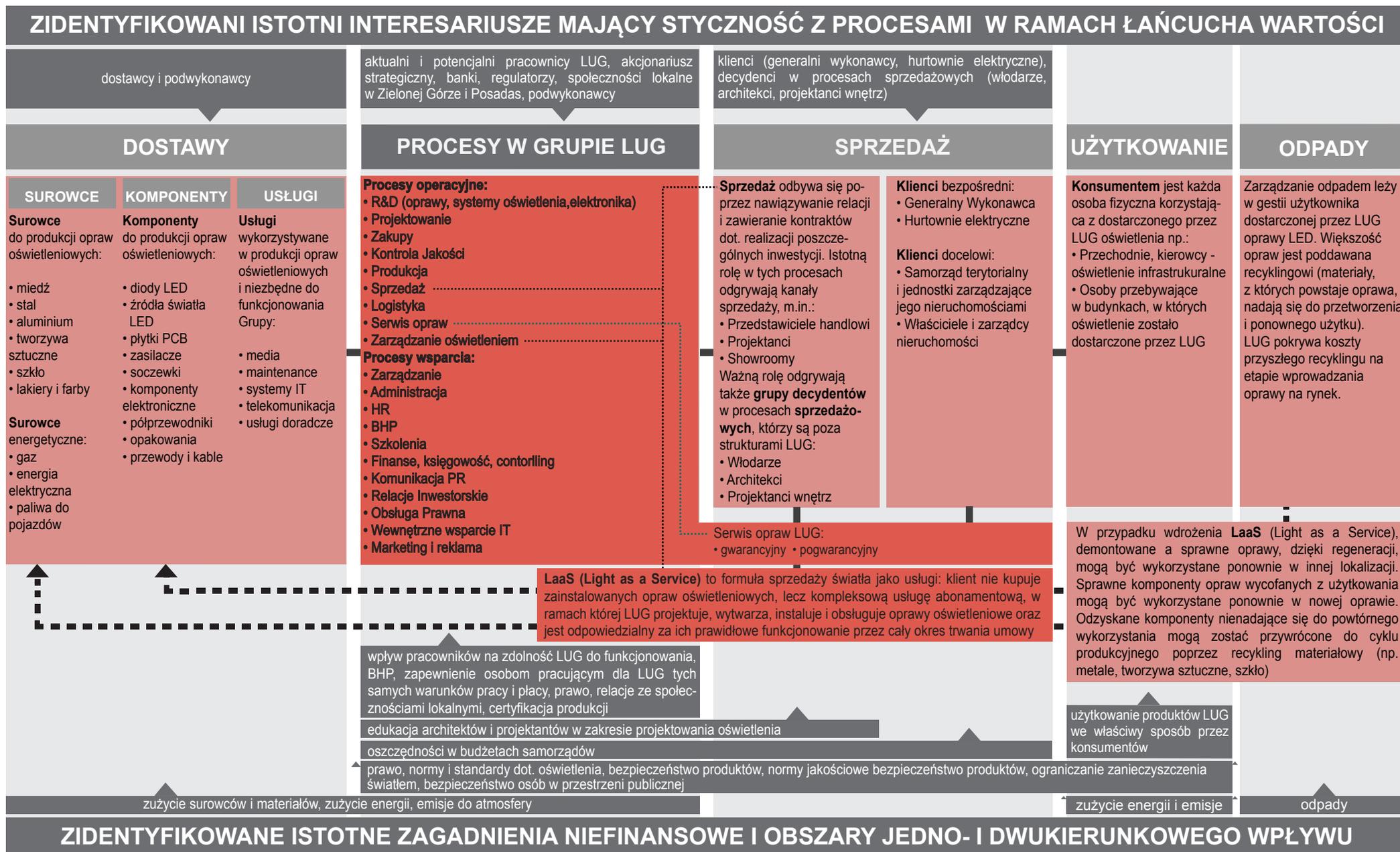
Jedną z priorytetowych wartości LUG jest innowacyjność. Produkty LUG dzięki innowacyjnym technologiom i najwyższej klasy rozwiązaniom oświetleniowym przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa i zwiększania komfortu ludzi, a także do ograniczenia negatywnego oddziaływania światła na środowisko, w tym również coraz lepiej znanego i identyfikowanego problemu zanieczyszczenia światłem. LUG wprowadził do oferty system sterowania Urban opracowany przez spółkę zależną BIOT. System – dzięki temu, że jest rozwiązaniem bezprzewodowym z jednej strony może być stosowany w zwartej strukturze miejskiej, z drugiej strony doskonale radzi

sobie w rozproszonych obszarach wiejskich, a szybkość działania i dynamika systemu pozwala go stosować również tam gdzie wymagania są największe czyli na autostradach i drogach ekspresowych. To system zarządzania oświetleniem, który pozwala na monitorowanie stanu każdej oprawy, pomiar zużytej energii elektrycznej, harmonogramowanie i automatyczne dostosowywanie oświetlenia do panujących warunków np. pogody czy natężenia ruchu. Spółka BIOT cały czas rozwija system o nowe obszary.

Więcej informacji dotyczących Wartości Grupy znajduje się pod adresem: <https://www.lug.com.pl/Strategia/>.



3.4 Łańcuch wartości



Przedstawiony na poprzedniej stronie model łańcucha wartości oparty jest na analizie przepływów materiałowych. Obejmuje on operacje na etapie wydobywania surowców, tworzenia materiałów i komponentów oraz ich transportu do Grupy LUG, komplet procesów operacyjnych toczących się w Grupie LUG oraz transport produktów do klientów, fazę ich użytkowania i fazę końca cyklu życia. Model ten jest wykorzystywany w procesach kalkulacji emisji gazów cieplarnianych, analizy procesów w modelu gospodarki cyrkularnej oraz analizy wzajemnych wpływów Grupy LUG i otoczenia. Poniżej przedstawiony jest model procesu tworzenia wartości oprawy oświetleniowej – głównego produktu Grupy LUG.



3.5 Grupa Kapitałowa

Grupa Kapitałowa LUG S.A. składa się z 11 spółek, działających w różnych obszarach aktywności biznesowej. W strukturze Grupy Kapitałowej jednostka dominująca LUG S.A. pełni funkcję wehikułu holdingowego. Działalność jednostki dominującej skupiona została na obszarze nadzoru i kontroli nad spółkami zależnymi oraz wdrażania nowej strategii rozwoju.

Grupa Kapitałowa LUG S.A. wg. stanu na dzień publikacji niniejszego raportu:



W 2020 roku do Grupy Kapitałowej LUG S.A. dołączyła spółka LUG Services Sp. z o.o z siedzibą w Zielonej Górze oraz LUG West Africa Limited z siedzibą w Lagos, Nigeria.

Spółki zależne Grupy LUG:

- Spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. - prowadzi działalność operacyjną na etapach projektowania, wdrażania, produkcji i sprzedaży opraw oświetleniowych. Zlokalizowano w niej większość procesów zachodzących w działalności biznesowej Grupy Kapitałowej. W strukturze spółki funkcjonują dwa kluczowe dla całej działalności obiekty: siedziba LUG Light Factory Sp. z o.o. zlokalizowana w Zielonej Górze realizująca funkcje produkcyjne, magazynowe i administracyjne oraz Centrum Badawczo-Produkcyjne LUG zlokalizowane w Nowym Kisielinie k. Zielonej Góry.
- Spółka LUG Argentina SA – powstała w 2017 roku w Buenos Aires, której celem jest prowadzenie działalności przemysłowej, obejmującej m.in. produkcję, przetwarzanie, montaż i składanie opraw oświetleniowych, działalności handlowej, obejmującej m.in. sprzedaż opraw oświetleniowych i akcesoriów oraz działalności doradczej w zakresie technologii oświetleniowej, w tym na rzecz projektów związanych z oszczędzaniem energii.
- Spółki LUG GmbH, LUG Lighting UK Ltd, LUG Turkey (LUG AYDINLATMA SISTEMLERI ANONİM ŞİRKETİ), LUG do Brasil Ltda, T.O.W. LUG Ukraina – zajmują się sprzedażą i promocją produktów LUG oraz prowadzeniem działalności

z zakresu profesjonalnych rozwiązań oświetleniowych na rynkach zagranicznych takich jak Niemcy, Wielka Brytania, Irlandia, Turcja oraz inne rynki w regionie, kraje Ameryki Południowej. Działalność spółki T.O.W. LUG Ukraina jest zawieszona.

- Spółka BIOT Sp. z o.o. – spółka technologiczna, będąca efektem współpracy LUG S.A. oraz zespołu ekspertów elektroniki, programistów i inżynierów zajmująca się tworzeniem i rozwojem innowacyjnego systemu klasy *Smart City*.¹
- Spółka LUG Services Sp. z o.o. - powstała 27 stycznia 2020 roku, której przedmiotem działalności jest kompleksowa obsługa projektów obejmująca przygotowanie, finansowanie, realizację i serwis inwestycji oświetleniowych, a także integracja elementów software'owych współpracujących z instalacjami oświetleniowymi.
- Spółka ESCOLIGHT Sp. z o.o. – powstała 24 października 2019 roku jako jednostka powiązana, której przedmiotem działalności jest świadczenie usług zarządzania oświetleniem: *Light-as-a-Service*, polegających na kompleksowej obsłudze projektów obejmującej przygotowanie, finansowanie, realizację i serwis inwestycji oświetleniowych.
- Spółka LUG West Africa Ltd. – powstała 5 czerwca 2020 roku, przedmiotem jej działalności jest realizowanie aktywności komercyjnej w zakresie profesjonalnych rozwiązań oświetleniowych LED na terenie Nigerii i innych Państw Afryki Zachodniej.

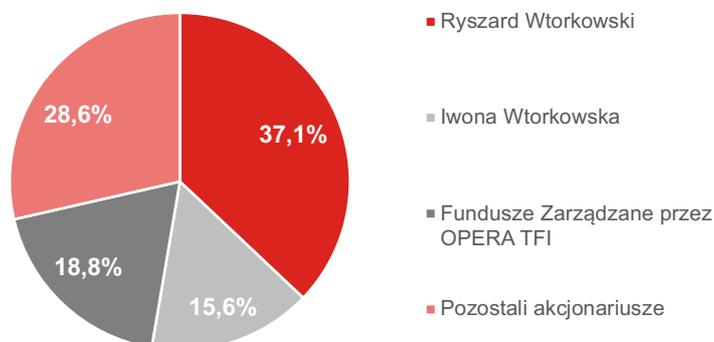
Akcje Grupy LUG

Kapitał zakładowy spółki dzieli się na 7 198 570 akcji zwykłych na okaziciela. Od 2007 roku akcje Grupy LUG są notowane w Alternatywnym Systemie Obrotu (NewConnect), należące do indeksu NCIndex (udział 0,51%) w segmencie NC Focus. Ticker: LUG.

W celu zapewnienia przejrzystości działań spółki, a także efektywnej polityki informacyjnej, LUG S.A. stosuje zasady „Dobrych praktyk spółek notowanych na NewConnect” od 2009 roku. Przyjętych do stosowania zostało 16 spośród 17 rekomendowanych zasad, które można pobrać na stronie LUG (<https://www.lug.com.pl/relacje-inwestorskie/spolka/lad-korporacyjny>).

Struktura akcjonariatu

Udział akcjonariuszy w kapitale zakładowym posiadających co najmniej 5% udziałów spółki LUG S.A. według stanu na dzień 31.12.2020 roku został przedstawiony na wykresie.



¹ W 2020 roku nastąpił zmiana udziałowców spółki BIOT, w ramach której LUG S.A. zwiększył swoje udziały do poziomu 75,5% kapitału BIOT. Drugim udziałowcem posiadającym 24,5% udziałów jest Pan Tomasz Guzowski.

3.6 Struktura zarządzania

[G.2.1] Organami spółki LUG S.A. są Zarząd, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie. Kwestie działania oraz wyboru władz spółki reguluje Statut Spółki LUG S.A.

Na ład korporacyjny spółki LUG S.A. składają się poniższe dokumenty:

- Statut LUG S.A.;
- Regulamin Zarządu LUG S.A.;
- Regulamin Walnego Zgromadzenia;
- Regulamin Rady Nadzorczej;
- Oświadczenie Zarządu LUG S.A. o powiązaniach członków Rady Nadzorczej z akcjonariuszami.

Zarząd Spółki

W okresie objętym sprawozdaniem nie odnotowano zmian w składzie Zarządu Spółki. Na dzień 31.12.2020 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Zarząd LUG S.A. działał w następującym składzie:



Ryszard Wtorkowski
Prezes Zarządu



Mariusz Ejsmont
Wiceprezes Zarządu
Dyrektor Techniczny



Małgorzata Konys
Członek Zarządu
Dyrektor Finansowy

Rada Nadzorcza

Na dzień 31.12.2020 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza LUG S.A. działała w następującym składzie:



Iwona Wtorkowska
Przewodnicząca
Rady Nadzorczej



Renata Baczańska
Członek Rady
Nadzorczej



Eryk Wtorkowski
Członek Rady
Nadzorczej



Zygmunt Ćwik
Członek Rady
Nadzorczej



Szymon Ziolo
Członek Rady
Nadzorczej

Obecna kadencja Rady Nadzorczej rozpoczęła swój bieg 28.06.2019 roku, w dniu posiedzenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy i podjęcia uchwały w przedmiocie powołania dotychczasowych Członków Rady Nadzorczej na kolejną kadencję. Bieżąca kadencja Rady Nadzorczej LUG S.A. jest wspólna i trwa 3 lata.

Rola wyższych struktur zarządczych w obszarze zrównoważonego rozwoju

Zagadnienia zrównoważonego rozwoju związane z obszarami ESG (Environment – środowisko naturalne, Social – zagadnienia pracownicze i społeczne, Governance – ład zarządczy) są istotnym elementem działalności Grupy LUG i znajdują się w kręgu bieżącego zainteresowania wyższych struktur zarządczych. Zarząd nie odbywa cyklicznych spotkań dedykowanych zagadnieniom ESG, jednak na bieżąco monitoruje podjęte działania, a poszczególne zagadnienia w domenie ESG leżą w gestii powołanych odpowiednich zespołów. Najwyższym szczeblem, któremu podlega zarządzanie zagadnieniami ESG jest Prezes Zarządu, który koordynuje i przypisuje odpowiedzialności wyznaczonym osobom z zespołu za poszczególne zagadnienia.

Działania związane z poszczególnymi obszarami ESG w sposób ciągły podlegają następującym członkom wyższej kadry zarządzającej Grupy LUG:

- współpraca z organizacjami branżowymi – Wiceprezes Zarządu;
- współpraca z władzami samorządowymi i rządowymi – Prezes i Wiceprezes Zarządu;
- współpraca ze społecznością lokalną (w tym wsparcie organizacji non-profit oraz działalność charytatywna) – Prokurent;
- współpraca z uczelniami i szkolenia – Kierownik Sekcji Szkoleń;
- zagadnienia środowiska naturalnego – Wiceprezes Zarządu.

Zarząd Spółki cyklicznie analizuje dane niefinansowe, omawia planowane działania związane z obszarem ESG oraz uczestniczy w tworzeniu raportu niefinansowego poprzez akceptację struktury i jego głównych założeń. W 2019 roku Zarząd wraz z wyższą kadrami kierowniczą Spółki i Grupy wzięli udział w warsztatach odbywających się w ramach badania istotności, którego celem było ustalenie grup interesariuszy, istotnych zagadnień niefinansowych oraz ryzyk związanych z istotnymi obszarami niefinansowymi. Aby na bieżąco określać istotność zagadnień oraz zaangażowanie spółki w istotne obszary ESG, badanie istotności z udziałem Zarządu będzie powtarzane co dwa lata.

W Grupie LUG nie funkcjonuje odrębna wydzielona struktura odpowiedzialna za zagadnienia zmiany klimatu, a są one włączone w całości działań wyższej kadry zarządzającej. Część działań była realizowana we współpracy z organizacją branżową Pol-Lighting. Tematyka zmiany klimatu została podjęta po raz pierwszy przez Grupę LUG w 2019 roku w ramach przygotowań do projektu, którego celem była identyfikacja oraz analiza ryzyk i szans związanych ze zmianą klimatu na funkcjonowanie spółki. Projekt ten został rozpoczęty i zakończony w 2020 roku, po którym rozpoczęto fazę planowania i wdrażania rozwiązań. Wszystkie rozpoczęte i planowane działania związane ze zmianą klimatu w Grupie LUG zostały szczegółowo opisane w rozdziale 7.1 *Zmiana klimatu*.

3.7 Etyka i prawa człowieka w LUG

[G.4.1] Szeroko pojmowana etyczna działalność w biznesie jest jednym z priorytetowych obszarów dla Grupy Kapitałowej i Zarządu LUG. Będąc przedsiębiorstwem o rozpoznawalnej marce i kulturze organizacyjnej, LUG na każdej płaszczyźnie biznesu dba o przestrzeganie ogólnie przyjętych norm oraz kreowanie standardów dopasowanych do prowadzonej działalności.

Zgodnie z wytycznymi dla spółek notowanych na NewConnect, Grupa Kapitałowa LUG S.A. stawia w swojej działalności na transparentną i efektywną politykę informacyjną. Punktem centralnym rozwoju Grupy Kapitałowej jest człowiek, tak jak wskazano w Strategicznych Kierunkach Rozwoju. Opierając się na zbudowanym wokół tego fundamentu "Drzewie wartości", LUG przykładą dużą wagę do przestrzegania norm etycznych w prowadzonej działalności biznesowej. W zakresie kontroli nad przestrzeganiem wartości przyjętych w Grupie Kapitałowej do życia powołana została funkcja Ambasadora Wartości LUG.

Kwestie praw człowieka stanowią zagadnienia fundamentalnie ważne dla Grupy Kapitałowej LUG. Wszelka działalność, prowadzona przez LUG, realizowana jest w sposób otwarty i transparentny, z poszanowaniem praw człowieka zebranych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, a także w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz regulacjami. Grupa Kapitałowa LUG S.A. jest przeciwna jakimkolwiek przejawom łamania praw interesariuszy zewnętrznych czy wewnętrznych spółek Grupy Kapitałowej LUG S.A. oraz działaniom niezgodnym z wartościami LUG przyjętymi podczas trwania procesu strategicznego w 2019 roku.

Spółki Grupy Kapitałowej LUG prowadzą działalność zgodnie z przepisami obowiązującego prawa na terenie Rzeczypospolitej Polski oraz w zgodzie z prawem lokalnym właściwym dla spółek Grupy. Władze spółek Grupy nie korzystają i nie akceptują w żadnym przypadku pracy małoletnich oraz dzieci, jak również tolerują pracy przymusowej na żadnym z etapów prowadzonej działalności.

Dokumenty i procedury

Grupa LUG nie posiada Kodeksu Etyki.

Projekt opracowania i wdrożenia Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej LUG S.A. uruchomiono w 2018 roku. W ramach pierwszego etapu prac koncepcyjnych nad stworzeniem Kodeksu Etyki powołano multidyscyplinarny zespół projektowy złożony ze specjalistów różnych obszarów firmy. Dzięki kompleksowym pracom oraz konsultacjom wewnętrznym, z powodzeniem wprowadzono projekt w etap drugi, który zakończył się w 2019 roku stworzeniem pierwszego projektu kodeksu. Na przełomie 2019/2020 roku, dokument obejmujący swym zakresem wszystkie najważniejsze obszary działalności Grupy wszedł w ostatni etap prac, polegających na weryfikacji, uzupełnieniach i przygotowaniu ostatecznej wersji gotowej do wdrożenia przez Zarząd oraz komunikacji pracownikom i innym interesariuszom.

W związku z ogłoszoną w pierwszym kwartale 2020 roku pandemią wirusa Covid-19 i koniecznością skupienia się na najważniejszych priorytetach, którymi były utrzymanie ciągłości działania, wdrożenie procedur bezpieczeństwa, pozyskanie środków

ochronnych, wdrożenie systemu pracy hybrydowej oraz inne, zespół projektowy zawiesił prace nad Kodeksem. Ich wznowienie nastąpiło w 2021 roku, w związku z czym ich zakończenie i wprowadzenie Kodeksu zaplanowano do końca 2021 roku. Pierwotnie planowano zakończenie prac do końca 2020 roku, na moment publikacji niniejszego raportu, biorąc pod uwagę zmienność sytuacji pandemicznej, zakończenie prac, przyjęcie i wdrożenie Kodeksu Etyki jest prognozowane do końca 2021.

W spółce LUG Light Factory Sp. z o.o. kwestie etyki pracowniczej są częściowo unormowane w obowiązującym w spółce Regulaminie Pracy i obejmują takie zagadnienia jak:

- wynagrodzenia i świadczenia pracownicze;
- zakaz pracy dzieci i osób młodocianych;
- zakaz pracy przymusowej;
- normowany czas pracy;
- przeciwdziałanie szykanowaniu;
- zakaz dyskryminacji;
- wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Ponadto w spółkach Grupy Kapitałowej obowiązuje Kodeks Dobrych Praktyk zawierający zbiór wewnętrznych zasad współpracy i etyki. W ramach Kodeksu uregulowane są kwestie takie jak:

- standard organizacji spotkań zewnętrznych;
- standard organizacji spotkań wewnętrznych;
- współpraca między działami;
- dbałość o bezpieczeństwo danych i zasobów LUG;
- bezpieczeństwo i higiena pracy.

[G.4.6] Wszelkie informacje związane z obszarem etyki i dobrych praktyk są przekazywane pracownikom za pomocą ekstranetu, zarządzeń wewnętrznych, broszur, mailingów wewnętrznych oraz plakatów. W 2020 roku Grupa LUG nie prowadziła szkoleń w tym zakresie.

[S.3.4] [S.3.6] [S.6.1] Kwestia przeciwdziałania zjawisku mobbingu unormowana jest w spółce LUG Light Factory Sp. z o.o. w ramach Polityki Antymobbingowej przyjętej w 2011 roku. W ramach Polityki określona została procedura procesu skargowego razem z towarzyszącymi mu funkcjami:

- Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył działania noszące znamiona mobbingu może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
- Pracodawca w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję Antymobbingową składającą się z przedstawiciela pracodawcy, przedstawiciela pracowników, osoby wskazanej wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
- Pracodawca prowadzi szkolenia z Polityki Antymobbingowej dla nowych pracowników w ramach szkolenia adaptacyjnego.

W Grupie Kapitałowej LUG S.A., poza opisanymi w Polityce Antymobbingowej procedurami zgłoszeniowymi, obowiązuje wewnętrzny mechanizm, za pośrednictwem którego każdy z pracowników, bez względu na pozycję w hierarchii stanowiskowej organizacji, ma możliwość osobistego, nieformalnego i bezpośredniego kontaktu

z Prezesem LUG w celu zgłoszenia wszelkich nieprawidłowości, skarg, zażaleń, a także omówienia indywidualnych potrzeb, wyzwań, sukcesów i problemów

W Grupie LUG nie obowiązują regulacje dotyczące kwestii wykorzystywania minerałów pochodzących ze stref konfliktu (tzw. conflict minerals). Minerale należące do tej grupy są stosowane w śladowych ilościach w komponentach elektronicznych wykorzystywanych do wytwarzania produktów Grupy LUG. Grupa LUG planuje w przyszłości wdrożyć odpowiednie procedury należytej staranności, które będą minimalizowały ryzyka związane z wykorzystywaniem tego typu minerałów.

Przeciwdziałanie korupcji

[S.10.1] W wyniku przeprowadzonego badania istotności zidentyfikowano niskie ryzyko wystąpienia zachowań noszących znamiona korupcji w stosunku do kontrahentów. Mimo tego, obszar przeciwdziałania korupcji został uznany za istotny dla dalszego rozwoju. Grupa Kapitałowa LUG S.A. w każdym aspekcie swojej działalności kieruje się zasadami transparentności i poszanowania ogólnie przyjętych standardów. Podejście LUG charakteryzuje zero tolerancji dla wszelkich przejawów nadużyć, w tym praktyk korupcyjnych.

W spółkach Grupy Kapitałowej LUG w raportowanym roku nie funkcjonował sformalizowany dokument Polityki Antykorupcyjnej. Elementy funkcjonujących w LUG metod przeciwdziałania znajdują się w następujących dokumentach:

- Regulamin Pracy LUG Light Factory, w którym znajdują się zapisy dotyczące braku tolerancji dla zachowań mających znamiona nadużyć lub przestępstw;
- Kodeks Dobrych Praktyk LUG, który normuje kwestię przyjmowania prezentów od kontrahentów. Otrzymywane prezenty przekazywane są do Departamentu HR, które później wykorzystywane są do wsparcia wybranych akcji dobroczynnych;
- Procedura nadzoru nad zakupami oraz instrukcja do procedury.

Kodeks Etyki, nad którym trwają prace będzie obejmował także kompleksowo zagadnienia związane z przeciwdziałaniem korupcji.

Bezpieczeństwo informacyjne



[S.13.1] [S.13.2] Wraz z rozpoczęciem stosowania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) w Grupie Kapitałowej

LUG S.A. wprowadzono Globalną Politykę Bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych. Jej celem jest zapewnienie ochrony danych osobowych, których administratorem jest LUG S.A., przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz świadomymi i nieświadomymi. Polityka określa zasady przetwarzania danych osobowych oraz ich zabezpieczania, regulując sposób ich zarządzania, ochrony i dystrybucji wewnątrz spółki oraz w relacjach biznesowych. Niniejsza Polityka, po przyjęciu przez Zarząd LUG S.A., jako spółki dominującej, została zarekomendowana Zarządom spółek zależnych oraz powiązanych w ramach Grupy

LUG jako dokument stanowiący podstawę bezpiecznego przetwarzania danych osobowych.

W celu zapewnienia najwyższego bezpieczeństwa informacyjnego Grupa LUG podjęła w 2021 roku decyzję o rozpoczęciu procesu wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji. Projekt znajduje się w początkowej fazie realizacji, a jego zakres będzie doprecyzowany w kolejnych okresach.

W 2020 roku w Grupie LUG nastąpił pojedynczy incydent dotyczący danych osobowych jednej osoby fizycznej. Emitent zgodnie z wewnętrznymi procedurami reagowania na incydenty sporządził raport wyjaśniający oraz poinformował o zdarzeniu uczestników składając jednocześnie obszerne wyjaśnienia. Obecnie trwa postępowanie Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych oceniające istotność zdarzenia.

Statystyka i kontrola

[S.6.2] [S.6.3] [S.7.1] [S.7.2] [S.8.1] [S.8.2] [S.10.2] [S.10.3] W 2020 roku nie wpłynęła żadna skarga odnosząca się do mobbingu, pracy przymusowej, pracy dzieci, czy dyskryminacji. Nie zgłoszono również żadnych wniosków dotyczących elementów środowiska pracy. W 2020 roku w Grupie Kapitałowej LUG S.A. nie zidentyfikowano przypadków praktyk noszących znamiona korupcji ani innych zdarzeń mających cechy naruszenia praw człowieka.

[G.4.2] [G.4.3] [G.4.4] [G.4.5] [G.4.7] [S.7.3] [S.7.4] [S.8.3] [S.8.4] W spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A. odbywa się bieżący monitoring zachowania najwyższych standardów etycznych. W raportowanym okresie nie były prowadzone audyty etyczne w spółkach Grupy Kapitałowej LUG, ani u podwykonawców. W umowach z kontrahentami nie były zawierane klauzule dotyczące zagadnień etycznych. Na początku 2020 roku rozpoczęto prace projektowe nad wprowadzeniem Ogólnych warunków współpracy z kontrahentami, które będą zawierać wytyczne i standardy stawiane podmiotom współpracującym z Grupą Kapitałową LUG S.A. Prace te nie zostały sfinalizowane w 2020 roku w wyniku zawieszenia prac, w związku z utrudnieniami organizacyjnymi wywołanymi ogólnoswiatową pandemią wirusa SARS-CoV-2. Należy jednak podkreślić, iż przy doborze dostawców oraz partnerów biznesowych, Grupa kładzie szczególny nacisk na spełnianie przez nich normy jakości i zarządzania oraz wymogi prawne i techniczne gwarantujące najwyższą jakość podejmowanych rozwiązań, również w zakresie etycznym. Na co dzień współpraca w łańcuchu dostaw odbywa się z dostawcami o ugruntowanej pozycji na rynku europejskim oraz nieposzlakowanej opinii, którzy również w ocenie LUG spełniają wymogi odpowiedzialnego społecznie biznesu.

W 2019 roku LUG przeprowadzał bezpośrednie audyty fabryk dostawców komponentów, które realizował lokalny partner na zlecenie LUG. W 2020 roku przeprowadzenie audytów bezpośrednich było niemożliwe w związku z pandemią Covid-19 oraz lockdownem ograniczającym możliwość przemieszczania się. Wyniki audytów przeprowadzonych w 2019 roku podlegały bezpośredniej weryfikacji Wiceprezesa Zarządu LUG, a także Dyrektora Operacyjnego ds. Supply Chain i Produkcji oraz Dyrektora Dywizji Badawczo - Rozwojowej.



3.8 Systemy zarządzania

[G.2.2] Rola jednostki dominującej LUG S.A. polega na realizacji funkcji zarządczych i kontrolnych wobec innych podmiotów w Grupie Kapitałowej, a działalność operacyjna prowadzona jest w spółce zależnej LUG Light Factory Sp. z o.o. Z uwagi na strukturę Grupy Kapitałowej nie została zidentyfikowana potrzeba wdrożenia jednolitego Systemu Zarządzania dla całej Grupy Kapitałowej LUG S.A.

W 2020 roku oraz na początku 2021 roku w firmie LUG Light Factory Sp. z o.o. zostały przeprowadzone audyty ISO 9001:2015 (System Zarządzania Jakością), ISO 50001:2011 (System Zarządzania Energią), ISO 14001:2015 (System Zarządzania Środowiskowego) oraz ISO 45001:2018. Ponadto w skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania wchodzi zgodność z normą ISO 17025:2018, która była z sukcesem recertyfikowana z początkiem 2021 roku. Uzyskany w zakresie tej normy certyfikat, od 2018 roku poświadczają uznanie laboratorium LUG do wykonywania badań fotometrycznych, termicznych, szczelności, kolorymetrycznych i elektrycznych. Na początku 2020 roku z sukcesem zakończono wprowadzenie normy BS OHSAS 18001, która została wycofana w 2021 roku, a w audycie przeprowadzonym z początkiem 2021 roku została zastąpiona certyfikatem ISO 45001:2018.

W 2020 roku miały miejsce następujące kontrole spółki LUG Light Factory Sp. z o.o.:

- kontrola Państwowej Straży Pożarnej;
- kontrola Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej;
- kontrola Państwowej Inspekcji Pracy;
- dwukrotna kontrola Urzędu Skarbowego.

Na podstawie przeprowadzonych audytów oraz kontroli w ramach norm ISO wyłoniono m.in. następujące obszary doskonalenia:

- nadzór nad dokumentacją;
- zarządzanie kadrami oraz zasobami ludzkimi;
- ochrona środowiska;
- audyty wewnętrzne;
- zarządzanie udokumentowaną informacją;
- monitorowanie, pomiary oraz gotowość reagowania na awarie;
- ocena dostawców.

W spółce LUG Light Factory Sp. z o.o. na Zintegrowany System Zarządzania składają się:

- Polityka Energetyczna - zakładająca m.in. dążenie do realizacji produkcji zgodnie z obowiązującym prawem i wymogami nowych technologii, zmniejszaniu zużycia energii na wytwarzany produkt, współpracę na gruncie energetycznym z dostawcami i podnoszenie świadomości pracowników w kwestiach gospodarki energetycznej.
- Polityka Jakości - stworzona w oparciu o normę ISO 9001:2015, dąży do sprostania wszystkim jej wymaganiom, zakłada doskonalenie infrastruktury przedsiębiorstwa, rozwój kultury organizacyjnej oraz budowanie wizerunku wśród kontrahentów.

- Polityka Środowiskowa - zakładająca ciągłe doskonalenie i rozwój w celu sprostania wymogom normy PN EN ISO 14001:2015, działalność operacyjną zgodną z prawem ochrony środowiska, stawianie wymagań podwykonawcom, zwracanie uwagi na całłościowy wpływ produktu (*Life Cycle Assessment – LCA*) na środowisko od początkowych faz produkcyjnych.

Wymienione polityki dostępne są na stronie: <https://www.lug.com.pl/firma/polityka-firmy>.

Schemat struktury zarządczej odpowiedzialnej za Zintegrowany System Zarządzania Jakością

Poziom zarządczy	Stanowisko	Liczba osób na stanowisku	Zakres odpowiedzialności
Poziom Zarządu:	Prezes Zarządu LUG Light Factory Sp. z o.o.	1	Za prawidłowe wdrażanie i funkcjonowanie ZSZ ISO jest odpowiedzialny Pełnomocnik Systemów Zarządzania Jakością ISO. Praca Pełnomocnika jest nadzorowana przez Dyrektora ds. Supply Chain i Produkcji z poziomu Dyrektora Dywizji oraz ostatecznie z poziomu Zarządu przez Prezesa Zarządu LUG Light Factory Sp. z o.o
Poziom Dyrektorów:	Dyrektor Operacyjny ds. Supply Chain i Produkcji	1	
Poziom Pracowniczy:	Pełnomocnik Systemów Zarządzania Jakością ISO	1	

W raportowanym okresie został rozpoczęty proces wdrożenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO oraz normy ISO 9001:2015 w argentyńskiej fabryce, w Posadas. Po pomyślnym zakończeniu wstępnych etapów certyfikacji oraz późniejszych opóźnieniach wynikających z pandemii Covid-19, proces certyfikacji zakończono ostatecznie w styczniu 2021 roku z wynikiem pozytywnym.

LEAN Management

Od sierpnia 2016 roku w LUG realizowany jest projekt Kaizen, którego celem jest umożliwienie pracownikom LUG wpływania na ich miejsce pracy, procesy wewnątrz firmy oraz wskazywanie obszarów, które można usprawnić. Szczególny nacisk kładziony jest na podnoszenie jakości, wzrost bezpieczeństwa, poprawę ergonomii oraz optymalizację kosztową. Filozofia Kaizen, w miejscu szybkich i rewolucyjnych zmian opartych na pracy indywidualnej, stawia na ciągłe i zrównoważone wprowadzanie zmian w organizacji, technologii, procesach wewnętrznych. Zmiany te odbywają się przy wsparciu kadry kierowniczej i zaangażowaniu możliwie największej liczby pracowników LUG. Już w początkowym etapie projektu uregulowano sposób składania i realizacji wniosków pracowniczych oraz zasady ich oceny. Stworzono bazę Kaizen skupiającą złożone wnioski. Nowa metodologia spotkała się z pozytywnym przyjęciem wśród pracowników LUG: złożono 278 wniosków, z czego wdrożono 181.

W celu dalszej optymalizacji procesów w LUG, w roku 2018 rozpoczęto prace nad wdrożeniem programu 5S, który swoim zasięgiem początkowo objął obszary produkcyjne. Projekt Kaizen dał pracownikom wpływ na ich bezpośrednie miejsca pracy, a program 5S rozwinął tą metodologię o standaryzację działań w całym obszarze Produkcji.

W ramach Programu przeprowadzono niezbędne szkolenia i warsztaty dla wszystkich pracowników z danych obszarów, zarówno bezpośrednio jak i pośrednio produkcyjnych. Następnie wyłoniono obszary, w których go wdrożono. W pierwszej kolejności był to szeroko pojęty obszar Produkcji, rozszerzony następnie o Dywizję Supply Chain. Przeprowadzono analizę i selekcję wyposażenia stanowisk pod kątem przydatności do wykonywania obowiązków, porządkując tym samym miejsce pracy i pozostawiając jedynie niezbędne rzeczy, przy optymalnym wykorzystaniu powierzchni pracy. Ewentualne rozbieżności w wyposażeniu poszczególnych stanowisk doprowadziły do doposażenia ich w narzędzia o jednakowym standardzie.

Wprowadzone zmiany znalazły przełożenie na zwiększenie jakości, efektywności oraz wzrost bezpieczeństwa stanowiska pracy. Wprowadzone w LUG standardy 5S wpłynęły na jednolite oznakowanie stref, podział na obszary odpowiedzialności oraz jednolity przepływ materiału. Pracownicy zostali zaangażowani w proces poprzez wprowadzenie właścicielstwa obszarów zapewniającego bezpośredni wpływ na to, jakie zmiany następują w ich obszarach oraz umożliwiając im inicjowanie zmian. Metodologia 5S, a w związku z tym standaryzacja powodują, że zmiany wprowadzane w jednym obszarze są wprowadzane także w pozostałych. Przestrzeganie zasad 5S weryfikowane jest podczas cyklicznych audytów.

Zmiany organizacyjne LUG Light Factory Sp. z o.o., do których doszło w 2019 roku spowodowały zintensyfikowanie działań w zakresie metodologii 5S. W ramach projektu w obszarach montażu, lakierni oraz części biurowej udało się:

- wdrożyć procedury oraz przeprowadzić szkolenia;
- określić obszary odpowiedzialności;
- przeprowadzić akcję 3S, czyli usunąć wszystkie zbędne narzędzia i wyposażenie w obszarach, dzięki czemu proces przepływu materiału stał się bardziej przejrzysty;
- rozpocząć systematyczne audyty 5S.

W związku z wybuchem pandemii Covid-19 w 2020 roku, projekty Kaizen oraz 5S zostały zawieszono ze względu na konieczność ograniczenia kontaktu pracowników pomiędzy poszczególnymi komórkami, w celu zmniejszenia ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa. Dostosowując działania do bieżących potrzeb i okoliczności, w lipcu 2020 roku uruchomiono jednakże projekt, którego celem było umożliwienie zgłaszania pomysłów dotyczących optymalizacji kosztów produkcji opraw oraz ulepszeń opraw marki LUG zarówno pod kątem technicznym jak i procesowym. Nowowprowadzony projekt jest zbliżony do zawieszono projektu Kaizen, aczkolwiek w tym przypadku kontakt pomiędzy pracownikami poszczególnych komórek nie jest niezbędny, dzięki czemu mógł być ograniczony do niezbędnego minimum – prace projektowe odbywają się głównie za pomocą platformy oraz systemu informatycznego. Takie rozwiązanie pozwoliło odpowiednio kontynuować proces zaangażowania pracowników w usprawnianie procesów LUG, jednocześnie minimalizując zagrożenie.

Od momentu uruchomienia projektu do dnia dzisiejszego zgłoszone zostało prawie 100 pomysłów, co po zakończeniu wdrożenia wygeneruje szacunkowo 1,4 mln PLN oszczędności, kolejne 1,2 mln PLN jest w trakcie analiz możliwości wdrażania.

Działania w ramach filozofii Kaizen mają zostać wznowione w 2021 roku w zależności od rozwoju pandemii Covid-19, łącząc się z wypracowanymi już rozwiązaniami w zakresie 5S. Ma to zapewnić kontynuację spójnej metodologii utrzymania właściwych, najbardziej optymalnych procesów w firmie LUG zapewniając docelowo zmniejszenie kosztów produkcji przy jednoczesnym dostarczeniu produktów najwyższej jakości.

Opisane powyżej działania wewnętrzne korespondują również z działalnością LUG na zewnątrz, które zostały opisane szerzej w rozdziale 5.4. *Społeczności lokalne*.

Kontrola i Audyt Wewnętrzny

[G.2.1] [G.2.3] Kontrola wewnętrzna LUG jest koordynowana przez Pełnomocnika Systemów Zarządzania Jakością ISO, współpracującego w ramach swoich obowiązków z audytorami wewnętrznymi, którzy otrzymali swoje uprawnienia na podstawie ukończenia certyfikowanych szkoleń. Audytorzy wewnętrzni dokonują audytu w LUG przygotowując finalnie raport z audytu z wnioskami oraz zaleceniami. Pełnomocnik Systemów Zarządzania Jakością ISO odpowiada za wdrożenie i właściwe funkcjonowanie w spółce procedur ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 oraz ISO 45001, posiadając przy tym również uprawnienia kontrolne wobec kompletności dokumentów, nadzoru nad wdrażaniem i prawidłowym funkcjonowaniem nowych procedur ISO.

Częstotliwość prowadzenia audytów określona jest w corocznym Harmonogramie Audytów, który definiuje także ich zakres. Audyty opierają się o kompetencje poszczególnych audytorów wewnętrznych uzyskanych w trakcie szkoleń oraz potwierdzone doświadczeniem i praktyczną znajomością procesów wewnętrznych zachodzących w organizacji. Każda komórka wewnętrzna jest audytowana w oparciu o procedury wewnętrzne ISO.

W ramach kontroli wewnętrznej, LUG monitoruje spełnianie wymogów normy ISO 14001. W obszarze środowiskowym Spółka zleca realizację obowiązków regulacyjnych, kontroluje kompletność, terminowość oraz poprawność dokumentacji poprzez współpracę z firmą doradczą Oś Eko. Kompetencje firmy zewnętrznej koncentrują się wokół takich obszarów jak audyt wewnętrzny LUG, reprezentowanie LUG na zewnątrz w ściśle określonych obszarach środowiskowych oraz pełnienie funkcji doradczej w sferze ochrony środowiska.

3.9 Zarządzanie ryzykiem i istotne ryzyka zarządcze

Zarządzanie ryzykiem jest istotnym elementem funkcjonowania Grupy, dlatego wyższe struktury zarządcze, a także odpowiedzialne za poszczególne obszary jednostki są zaangażowane w identyfikację, monitoring i ocenę ryzyk. Najwyższym szczeblem, który zarządza ryzykiem i koordynuje prace poszczególnych jednostek jest Zarząd Spółki, a jego prace w zakresie dotyczącym zarządzaniem ryzykiem koordynuje Prezes Zarządu.

System zarządzania ryzykiem w Grupie LUG nie jest sformalizowany. W ramach systemu poszczególne obszary podlegające wpływowi ryzyk są oceniane podczas spotkań i w trybie komunikacji zespołów odpowiadających za te obszary. Zarządzanie

ryzykiem związanym z danym obszarem jest realizowane przez poszczególne jednostki organizacyjne według podziału przedstawionego w poniższej tabeli. W każdym przypadku odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w danym obszarze leży w gestii kierownika danej jednostki organizacyjnej. W przypadku ryzyk związanych z wystąpieniem sytuacji nadzwyczajnych oraz w przypadku wykrycia nowych czynników ryzyka, zarządzanie danym typem ryzyka podlega ocenie Zarządu, który przypisuje odpowiedzialność osobom powołanym do poszczególnych obszarów.

W ramach przeprowadzonego w 2019 roku badania istotności z udziałem Zarządu, a także wyższej kadry kierowniczej Grupy wykazano istnienie następujących istotnych ryzyk niefinansowych:

Obszar	Ryzyko	Osoby/ jednostki zarządzające ryzykiem	Szczegóły
Obszar zarządczy	Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG	V-ce Prezes Zarządu LUG S.A., Dyrektor Marketingu, Dyrektor R&D	Opis w dalszej części niniejszego rozdziału
	Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświatlenia	V-ce Prezes LUG S.A., Dyrektor Departamentu Prawnego, Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka	
	Ryzyko wystąpienia innych zmian przepisów, negatywnie wpływających na działalność operacyjną Grupy Kapitałowej.	Dyrektor Departamentu Prawnego, Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka	
	Ryzyko przerwania ciągłości działania w wyniku wybuchu epidemii lub pandemii ²	Prezes Zarządu LUG, V-ce Prezes Zarządu LUG i Dyrektor ds. integracji Technologii i Systemów LUG, Członek Zarządu LUG i Globalny Dyrektor Sprzedaży i Marketingu, Dyrektor Finansowy, Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka, Dyrektor R&D, Dyrektor Operacyjny ds. Supply Chain i Produkcji, Dyrektor Biura Zarządu i Komunikacji, Dyrektor ds. Rozwoju Grupy Kapitałowej, Dyrektor Departamentu Prawnego, Prezes Zarządu BIOT	
Obszar zagadnień społecznych	-	-	Opis w rozdziale 5.7
Obszar zagadnień pracowniczych	Ryzyko braku pracowników	Dyrektor HR / Prokurent	Opis w rozdziale 6.5
	Ryzyko utraty kluczowej kadry	Prezes Zarządu LUG S.A., Dyrektor HR / Prokurent	
	Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży	Dyrektor Sprzedaży	
	Ryzyko presji płacowej	Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka, Dyrektor HR / Prokurent	
	Ryzyko braku pracowników w następstwie zakażenia wirusem COVID-19 ³	Dyrektor HR / Prokurent	

² Ryzyko zidentyfikowane w 2020 roku

³ Ryzyko zidentyfikowane w 2020 roku

Obszar zagadnień środowiskowych	Ryzyko zaostżenia przepisów dot. gospodarki obiegu zamkniętego	V-ce Prezes Zarządu LUG S.A., Oś Eko (firma zewnętrzna)	Opis w rozdziale 7.8
---------------------------------	--	---	----------------------

Istotne ryzyka zarządcze

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG</p> <p>LUG jest producentem innowacyjnych rozwiązań w branży oświetleniowej. Kradzież własności intelektualnej LUG mogłaby oznaczać uzyskanie przewagi przez podmioty konkurencyjne.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez analizę produktów oferowanych przez konkurencję.</p> <p>Podjęmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zabezpieczenia systemów informatycznych; - zapisy w umowach z pracownikami związane z obowiązkiem zachowania w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa; - edukacja pracowników; - działania z zakresu budowania lojalności pracowników zapobiegające ich ew. skłonności do podjęcia pracy u konkurencji; - zgłaszanie wybranych rozwiązań konstrukcyjnych do ochrony patentowej; - gotowość do podjęcia kroków prawnych w przypadku wykrycia przypadków kradzieży własności intelektualnej;
<p>Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświetlenia</p> <p>Ew. zmiany przepisów regulujących wytwarzanie, instalowanie i funkcjonowanie oświetlenia mogłyby wymusić konieczność przeprowadzenia zmian projektowych i konstrukcyjnych w produktach LUG.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez stałą analizę procesów legislacyjnych wykonywaną samodzielnie i we współpracy z profesjonalnymi doradcami i kancelariami prawnymi.</p> <p>Podjęmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyprzedzające przygotowanie działów R&D i projektowych do przewidywanych zmian przepisów prawa; - aktywne uczestnictwo w pracach organizacji branżowej Pol-Lighting, która współkształtuje przepisy dot. oświetlenia w ramach prowadzonych działań z zakresu <i>public affairs</i>. <p>Należy podkreślić, iż wspomniane ryzyko stanowi jednocześnie szansę rozwojową. Dzięki monitoringowi planowanych zmian w przepisach LUG z wyprzedzeniem przygotowuje się do spełniania nowych wymogów. Wprowadzenie zaostżonych przepisów jednocześnie może doprowadzić do ograniczenia konkurencji ze strony firm koncentrujących się na produktach o niższej jakości.</p>
<p>Ryzyko wystąpienia innych zmian przepisów, negatywnie wpływających na działalność operacyjną Grupy Kapitałowej</p> <p>Ew. zmiany innych przepisów prawa mogłyby doprowadzić do utrudnień w funkcjonowaniu LUG lub do obniżenia wykonalności prowadzonej działalności.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez stałą analizę procesów legislacyjnych wykonywaną samodzielnie i we współpracy z profesjonalnymi doradcami i kancelariami prawnymi. W ramach monitoringu obserwowane są w szczególności przepisy z takich obszarów jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prawo podatkowe; - prawo pracy; - przepisy obowiązujące spółki publiczne; - przepisy dotyczące gospodarki o obiegu zamkniętym. <p>Podjęmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyprzedzające dostosowanie odpowiednich działów spółki do przewidywanych zmian przepisów prawa; - występowanie do Ministerstwa Finansów o indywidualne interpretacje podatkowe.
<p>Ryzyko przerwania ciągłości działania w wyniku wybuchu epidemii lub pandemii</p> <p>Wystąpienie epidemii lub pandemii rodzi ryzyko całkowitego <i>lockdownu</i> gospodarki i zamknięcia zakładów produkcyjnych. W następstwie tego, może nastąpić kryzys gospodarczy oraz zakłócenia ciągłości łańcucha dostaw oraz pogorszenie kondycji finansowej klientów. Ponadto, w krajach, w których jesteśmy obecni mogą zostać wprowadzone regulacje dotyczące zamknięcia zakładów produkcyjnych.</p>	<p>LUG sprzedaje produkty do 70 państw na świecie i posiada zakłady produkcyjne zlokalizowane w 2 państwach na 2 kontynentach co pozwala dywersyfikować ryzyko i skalę utrudnień wywołanych jego zmaterializowaniem. Zarządzanie ryzykiem odbywa się poprzez następujące działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sprawne podejmowanie decyzji dotyczących ciągłości działania i zachowania płynności; - powołanie Zespołu kryzysowego, który analizuje ryzyko główne oraz ryzyka pośrednie, monitoruje poziom zachorowań, wprowadza procedury prewencyjne, prowadzi konsultacje ze stacjami sanitarno-epidemiologicznymi, bada możliwość skorzystania z tarcz antykryzysowych, monitoruje łańcuchy dostaw i kondycję klientów, opracowuje i wdraża plany ograniczania kosztów.

3.10 Zgodność z Taksonomią działalności zrównoważonej

Działalność gospodarcza Grupy LUG jest w 91% zgodna z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo w zakresie przychodów oraz w 100% w zakresie nakładów inwestycyjnych i 96% w zakresie kosztów operacyjnych.

18 czerwca 2020 roku uchwalone zostało Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Jego stosowanie w zakresie dotyczącym ujawniania określonych informacji przez spółki rozpocznie się stopniowo począwszy od dnia 1 stycznia 2022 roku. 21 kwietnia 2021 roku Komisja Europejska ogłosiła ostateczny tekst rozporządzenia delegowanego określającego techniczne kryteria kwalifikacji (Taksonomię) w zakresie dotyczącym wnoszenia istotnego wkładu w przeciwdziałanie zmianom klimatu i adaptację do zmian klimatu oraz nieszkodzenie w istotny sposób pozostałym celom środowiskowym (C(2021) 2800/3). Ponadto Komisja Europejska przedstawiła do konsultacji projekt rozporządzenia delegowanego określającego treść i sposób prezentacji informacji na temat działalności zrównoważonej środowiskowo.

Zarząd Grupy LUG wyprzedzając wymóg regulacyjny już w poprzednim raporcie rocznym (za rok 2019) przedstawił stopień zgodności działalności prowadzonej przez Grupę z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo. Analiza ta opierała się na treści Rozporządzenia 2020/852 oraz raportu końcowego TEG (*Technical Expert Group*), powołanej przez Komisję Europejską grupy eksperckiej, która przygotowała pierwszy projekt Taksonomii. W raporcie za rok 2020 przeprowadzona analiza stopnia zgodności prowadzonej przez Grupę LUG działalności z Taksonomią została pogłębiona, a sposób jej prezentacji jest dostosowany do najbardziej aktualnej wersji przepisów i ogłoszonych projektów. Należy jednocześnie podkreślić, iż przedstawione wyniki analizy mogą ulec zmianie w kolejnych latach, gdy znane będą już wszystkie ostateczne wersje aktów prawnych regulujących system oceny działalności gospodarczej pod względem tego, w jakim stopniu jest ona zrównoważona środowiskowo.

Analiza została przeprowadzona w następujących etapach:

- Etap I: Ustalenie sektora / sektorów NACE, w których mieści się działalność gospodarcza prowadzona przez Grupę LUG oraz określenie czy sektory te zostały ujęte w Taksonomii. Analiza była prowadzona w stosunku do zrewidowanej, drugiej wersji NACE.
- Etap II: Alokacja przychodów, CapEx'u i OpEx'u do poszczególnych zidentyfikowanych rodzajów działalności we wszystkich spółkach wchodzących w skład Grupy LUG. Podczas alokacji zastosowano metodologię wskazaną w projekcie rozporządzenia delegowanego określającego treść i sposób prezentacji informacji na temat działalności zrównoważonej środowiskowo (odpowiednio zasady wskazane w Aneksie I w pkt. 1.1.1. w odniesieniu do przychodów, w pkt. 1.1.2.1. w odniesieniu do CapEx'u i w pkt. 1.1.3.1. w odniesieniu do OpEx'u).
- Etap III: Dokonano przeglądu poszczególnych rodzajów działalności zidentyfikowanej w Grupie LUG i sklasyfikowanej w Taksonomii względem

kryteriów wskazanych w rozporządzeniu delegowanym (C(2021) 2800/3). W każdym z przypadków oceniano, czy działalność spełnia kryteria wnoszenia istotnego wkładu w przeciwdziałanie zmianom klimatu (ustalono, że działalność nie wnosi istotnego wkładu w adaptację do zmian klimatu, a kryteria wnoszenia istotnego wkładu w pozostałe cele środowiskowe nie zostały jeszcze ustalone przez regulatora). Ponadto w przypadku każdego z rodzajów działalności weryfikowano, czy nie wyrządza ona poważnych szkód pozostałym celom środowiskowym, zgodnie z kryteriami wskazanymi w ww. rozporządzeniu delegowanym. Ustalono także w przypadku każdego z rodzajów działalności, czy jest ona działalnością transformacyjną, czy wspomagającą.

- Etap IV: Zweryfikowano, czy działalność jest prowadzona w sposób zapewniający przestrzeganie minimalnych gwarancji (*minimum safeguards*) (wymóg art. 3 lit. c zgodnie z art. 18 rozporządzenia).
- Etap V: Dokonano konsolidacji danych dotyczących przychodów, CapEx'u i OpEx'u na poziomie Grupy Kapitałowej oraz przygotowano arkusze prezentacyjne zgodne z wzorami zawartymi w Aneksie II do ww. projektu rozporządzenia delegowanego.

Ocena stanu zgodności przychodów, CapEx'u i OpEx'u Grupy LUG z Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo została dokonana po raz drugi przez Grupę. W kolejnych latach Zarząd Grupy planuje udoskonalać prowadzone analizy i sposób prezentacji ich wyników. Będzie to zależało przede wszystkim od zakończenia przez regulatora prac legislacyjnych nad kolejnymi elementami systemu Taksonomii. Szczególne znaczenie będzie miało wydanie rozporządzenia delegowanego określającego treść i sposób prezentacji informacji na temat działalności zrównoważonej środowiskowo, które w dniu zatwierdzenia niniejszego raportu do publikacji jest dostępne w formie projektu konsultowanego przez Komisję Europejską.

CapEx Grupy LUG związany z nakładami na inwestycje zrównoważone środowiskowo w 2020 r.

Rodzaje działalności gospodarczej	Kody NACE	CapEx	Odsetek CapEx'u	Kryteria wnoszenia istotnego wkładu (SC: substantial contribution)						Kryteria niewyrządzenia poważnych szkód (DNSH: do no significant harm)						Minimalne gwarancje	Odsetek CapEx'u dot. działalności zrównoważonej środowiskowo w roku 2020	Odsetek CapEx'u dot. działalności zrównoważonej środowiskowo w roku 2019	Kategoria (działalność wspomagająca - enabling activity)	Kategoria (działalność transformacyjna - transitional activity)
				Przewidywanie zmianom klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejęcie na gospodarke o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Przewidywanie zmianom klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejęcie na gospodarke o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów					
(wartości procentowe mogą nie sumować się z uwagi na zaokrąglenia)		tys. zł	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%	E/T	E/T
A. DZIAŁALNOŚĆ SKLASYFIKOWANA W TAKSONOMII																				
A.1. Działalność sklasyfikowana w Taksonomii zrównoważona środowiskowo (Taxonomy-aligned)																				
Nakłady inwestycyjne na produkcję opraw oświetleniowych i źródeł światła LED	C27.40	2 461,9	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		T	T	T	T	T	T	100%		E	
CapEx dot. działalności sklasyfikowanej w Taksonomii zrównoważonej środowiskowo (Taxonomy-aligned) (A.1)		2 461,9	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								100%	54%	100%	0%
A.2 Działalność sklasyfikowana w Taksonomii niezrównoważona środowiskowo (not Taxonomy-aligned)																				
nd	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			
CapEx dot. działalności sklasyfikowanej w Taksonomii niezrównoważonej środowiskowo (not Taxonomy-aligned) (A.2)		0	0%																	
Łącznie (A.1 + A.2)		2 461,9	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								100%			0%

OpEx Grupy LUG związany z kosztami operacyjnymi działalności zrównoważonej środowiskowo w 2020 r.

Rodzaje działalności gospodarczej	Kody NACE	OpEx	Odsetek OpEx'u	Kryteria wnoszenia istotnego wkładu (SC: substantial contribution)						Kryteria niewyrządzania poważnych szkód (DNSH: do no significant harm)						Minimalne gwarancje	Odsetek OpEx'u dot. działalności zrównoważonej środowiskowo w roku 2020	Odsetek OpEx'u dot. działalności zrównoważonej środowiskowo w roku 2019	Kategoria (działalność wspomagająca - enabling activity)	Kategoria (działalność transformacyjna - transitional activity)
				Przeciwdziałanie zmianom klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarke o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów	Przeciwdziałanie zmianom klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich	Przejsięcie na gospodarke o obiegu zamkniętym	Zapobieganie zanieczyszczeniom i ich kontrola	Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów					
(wartości procentowe mogą nie sumować się z uwagi na zaokrąglenia)				tys. zł	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	%	%	E/T	E/T
A. DZIAŁALNOŚĆ SKLASYFIKOWANA W TAKSONOMII																				
A.1. Działalność sklasyfikowana w Taksonomii zrównoważona środowiskowo (Taxonomy-aligned)																				
Koszty operacyjne dot. produkcji praw oświetleniowych i źródeł światła LED	C27.40	120 997,2	72%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		T	T	T	T	T	T	72%		E	
Koszty operacyjne dot. produkcji i instalacji opraw oświetleniowych zewnętrznych	F43.21	40 472,0	24%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		T	T	T	T	T	T	24%		E	
Koszty operacyjne związane z przetwarzaniem danych	J63.11	1 000,4	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		T	T	T	T	T	T	1%			T
OpEx dot. działalności sklasyfikowanej w Taksonomii zrównoważonej środowiskowo (Taxonomy-aligned) (A.1)		162 469,7	96%	96%	0%	0%	0%	0%	0%								96%		96%	1%
A.2 Działalność sklasyfikowana w Taksonomii niezrównoważona środowiskowo (not Taxonomy-aligned)																				
Koszty operacyjne związane z wytwarzaniem ciepła	D35.30	1 114,4	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			T
Koszty operacyjne związane z zagospodarowaniem odpadów innych niż niebezpieczne	E38.32	103,4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			T
Koszty operacyjne prac remontowych, renowacyjnych i napraw	F41.1	714,9	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			T
Koszty operacyjne transportu kolejowego	H49.41	3 892,8	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			T
Koszty operacyjne transportu samochodowego	H49.39	366,4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	T	T	T	T	T	T	T	0%			T
OpEx dot. działalności sklasyfikowanej w Taksonomii niezrównoważonej środowiskowo (not Taxonomy-aligned) (A.2)		6 191,9	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%											
Łącznie (A.1 + A.2)		168 661,6	100%	96%	0%	0%	0%	0%	0%								96%			0%

4 Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	Jednostka	2018	2019	2020	Zmiana r/r	Cel
Obszar pracowniczy						
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	h	28	18	9,2	-66,4%	30
Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	%	4,2%	11,7%	18,9%	+7,2pp	4,0%
Gender Pay Gap Ratio	%	24,4%	24,7%	28,4%	+3,7pp	0%
Glass Ceiling Ratio	%	13,0%	20,5%	11,9%	-8,6pp	0%
Obszar społeczny						
Liczba skarg zgłoszonych przez społeczności lokalne	szt.	0	0	0	-	0
Liczba architektów i projektantów na szkoleniach i wykładach dot. oświetlenia	szt.	604	1 377	456	-66,9%	1000
Obszar środowiskowy						
Zużycie energii na opravę oświetleniową	kWh/szt.	12,2	15,0	11,1	-26,3%	12,3
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 location-based na opravę oświetleniową	kg CO ₂ e/szt.	4,0	4,8	3,7	-23,8%	4,3
Masa odpadów na opravę oświetleniową	kg/szt.	0,75	0,92	0,92	+0,43%	0,63
Zgodność z unijną Taksonomią zrównoważonej działalności gospodarczej						
Odsetek przychodów zgodnych z Taksonomią	%	-	99,0%	91,4%	-7,6pp	-
Odsetek nakładów inwestycyjnych zgodnych z Taksonomią	%	-	53,6%	100%	+46,4pp	-

Wskazane w kluczowych niefinansowych wskaźnikach efektywności cele Grupa LUG planuje osiągnąć w perspektywie określonej przez "Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021".



2020



ZAGADNIENIA SPOŁECZNE



5 Zagadnienia społeczne

Istotne zagadnienia

Grupa Kapitałowa LUG S.A. wywiera wpływ na społeczeństwo w szeregu obszarów i sama także podlega wpływom ze strony społeczeństwa. W wyniku badania istotności wyróżniono następujące istotne zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne:

- prawo, normy i standardy dot. oświetlenia;
- bezpieczeństwo produktów, certyfikacja produkcji, normy jakościowe;
- relacje ze społecznościami lokalnymi;
- oszczędności w budżetach samorządów;
- bezpieczeństwo osób w przestrzeni publicznej;
- edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia;
- użytkowanie produktów LUG we właściwy sposób przez konsumentów;
- przeciwdziałanie korupcji.

W wyróżnionych zagadnieniach znajduje swoje odbicie m.in. postępujący w LUG proces internacjonalizacji. Otwierając w 2018 roku fabrykę w Posadas w Argentynie, firma rozszerzyła swoje oddziaływanie na społeczność lokalną w tym regionie.

LUG prowadzi działalność skupioną na dialogu i współpracy z grupami swoich interesariuszy, wymienianych między innymi w Strategicznych Kierunkach Rozwoju Grupy Kapitałowej. W ich zakresie opracowane zostały programy współpracy z architektami oraz projektantami wnętrz. LUG swoją ofertę kieruje również do samorządów, prezentując rozwiązania ukierunkowane na podążanie za najnowszymi trendami, takim jak technologia *Smart City*.

Dialog

Działania w sferze zaangażowania społecznego są powiązane z misją LUG **Tworzymy innowacyjne światło dla życia z pasją**. Grupa prowadzi dialog ze zidentyfikowanymi grupami istotnych interesariuszy poprzez m.in. spotkania, kontakt telefoniczny, e-mail, newsletter zewnętrzny, tablice informacyjne oraz plakaty. Firma informuje swoich pracowników o swoim zaangażowaniu społecznym poprzez wewnętrzny newsletter, listę mailingową, gazetę zakładową LUGpress, tablice informacyjne, plakaty, Strefę Komunikacji w wewnętrznym systemie dla pracowników „Strefa P” oraz podczas spotkań.

Struktury zarządzające obszarem

W Grupie LUG nie funkcjonuje jednolita polityka dotycząca zagadnień społecznych. Poszczególne zagadnienia społeczne podlegają procesom zarządzania realizowanym przez kilka jednostek organizacyjnych według właściwości ich kompetencji:

- działalność charytatywna LUG: w Grupie Kapitałowej LUG funkcjonuje procedura postępowania w odniesieniu do prowadzonej działalności charytatywnej; decyzje są podejmowane przez Prokurenta LUG Light Factory Sp. z o.o. i uczestniczą w nich pracownicy Biura Zarządu i Komunikacji;

- relacje z mediami lokalnymi, ogólnopolskimi, ekonomicznymi: Biuro Zarządu i Komunikacji;
- relacje z potencjalnymi pracownikami, tzw. *Employer Branding*: Departament HR;
- współpraca z organizacjami, których celem jest poprawa szeroko rozumianej jakości życia, w tym współpraca w ramach Światowego Forum Ekonomicznego: Dywizja Marketingu.

LUG prowadzi współpracę z wieloma instytucjami, reprezentującymi obszary istotne w działalności Grupy:

- Uniwersytet Zielonogórski: w 2020 roku zawieszono współpracę z Uniwersytetem Zielonogórskim ze względu na pandemię Covid-19, a co za tym idzie konieczność ograniczenia spotkań do niezbędnego minimum.
- Urząd Miasta Zielona Góra: w 2020 roku kontynuowano współpracę z Urzędem Miasta Zielona Góra, z Departamentem Inwestycji i Zarządzania Drogami Urzędu. W 2020 r. zrealizowano kolejne pokazowe i doświadczalne inwestycje, umożliwiające sterowanie oświetleniem i testujące nowe funkcjonalności platformy LUG URBAN: Park Książęcy Zatonie, Winne Wzgórze obok Zielonogórskiej Palmiarni czy Park Sowińskiego. W 2021 roku zaplanowano dalsze inwestycje w *Smart City* oparte na współpracy z Miastem.
- Urząd Marszałkowski Zielona Góra: współpraca z Departamentem Programów Regionalnych w zakresie prowadzenia i rozliczania projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej (Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020). LUG stał się ważnym partnerem w dyskusji nad kształtem projektów badawczo - rozwojowych w regionie. Prezentując swoje opinie i doświadczenie w realizacji projektów B+R na spotkaniach z opiekunami projektów, LUG jest głosem przedsiębiorców w tematyce projektów innowacyjnych w województwie. W 2020 r. uczestniczył w konsultacjach społecznych Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030. W związku z wybuchem pandemii Covid-19 LUG Light Factory Sp. z o.o. pomógł Włodarzom Miasta Zielona Góra sprowadzić środki ochrony osobistej z Chin dzięki posiadanym kontaktom biznesowym.
- Stowarzyszenie Architektów Polskich: współpraca z architektami, jedną z grup docelowych zdefiniowanych w Strategicznych Kierunkach Rozwoju Grupy Kapitałowej. Więcej informacji na temat efektów współpracy w rozdziale 5.3 *Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia*.

Lista organizacji, których LUG jest członkiem:

- Związek Pracodawców Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”;
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych;
- Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa;
- Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej;
- Izba Przemysłowo Handlowa Polska – Azja;
- Lubuska Izba Budownictwa;
- Krajowa Izba Gospodarcza Elektryki;
- Wielkopolska Izba Budownictwa;
- Lubuskie Towarzystwo na Rzecz Rozwoju Energetyki;
- Polska Rada Centrów Handlowych;

- Polsko Brazylijska Izba Gospodarcza;
- Światowe Forum Ekonomiczne (Zyskując status Członka Światowego Forum Ekonomicznego w styczniu 2019 roku, LUG stał się członkiem globalnej społeczności firm, organizacji międzynarodowych i innych instytucji, których celem jest poprawa ogólnego stanu otaczającego nas świata. Jako firma specjalizująca się w projektowaniu, rozwoju i produkcji kompleksowych rozwiązań oświetleniowych LED dla profesjonalnych zastosowań takich jak obiekty infrastrukturalne czy przestrzenie miejskie, LUG oferuje gotowe odpowiedzi na wybrane wyzwania, którym stawia czoła współczesny świat poprzez podnoszenie efektywności energetycznej, ograniczenie emisji szkodliwych gazów do atmosfery czy poprawę bezpieczeństwa i komfortu społeczeństwa);
- OVLNL Stichting Openbare Holandia.

5.1 Bezpieczeństwo konsumentów

Tworząc oprawy oświetleniowe LUG przykładą szczególną wagę do komfortu i bezpieczeństwa użytkowania przez klienta i konsumenta. Klientami LUG są podmioty dokonujące zakupu rozwiązań oświetleniowych, na przykład samorząd modernizujący infrastrukturę oświetleniową ulicy lub generalni wykonawcy budynków biurowych, handlowych, edukacyjnych lub medycznych. Konsumentami produktów LUG są wszystkie osoby przebywające w przestrzeni oświetlonej za pomocą produktów LUG, np. osoby poruszające się w przestrzeni publicznej lub przebywające w budynkach.

Obszarem wyróżniającym się w badaniu istotności są zagadnienia norm i regulacji dotyczących oświetlenia oraz bezpieczeństwo, certyfikacja i normy jakościowe produktów. Na proces dostarczenia klientowi towaru najwyższej jakości składa się zarówno dbałość o bezpieczeństwo instalacji produktu, jak też jego użytkowania na każdym z etapów życia dostarczanych urządzeń.

Produkowane przez LUG oprawy oświetleniowe spełniają wszystkie wymogi oraz normy europejskie, co jest kluczowym warunkiem dopuszczenia produktów do obrotu oraz podstawą wprowadzenia ich na rynek unijny. Dopuszczenie wyrobów do sprzedaży regulują również dwie dyrektywy: Dyrektywa 2014/35/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie harmonizacji ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do udostępniania na rynku sprzętu elektrycznego przewidzianego do stosowania w określonych granicach napięcia (tzw. dyrektywa niskonapięciowa LVD) oraz Dyrektywa 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn (tzw. dyrektywa maszynowa).

Oprawy LUG są również wytwarzane w zgodzie z postanowieniami Dyrektywy 2009/125/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 21 października 2009 r. ustanawiającej ogólne zasady ustalania wymogów dotyczących ekoprojektu dla produktów związanych z energią (tzw. dyrektywa Ecodesign), która dotyczy wymagań energetyczno-emisyjnych oraz mówi o poziomach konsumpcji energii, tak by produkty stawały się w coraz większym stopniu przyjazne dla środowiska.

Potwierdzeniem bezpieczeństwa produktów LUG są:

- Deklaracja zgodności EU (CE);
- Deklaracja zgodności MA;
- Zgodność z normami Ukrainy;
- Certyfikat HACCP;
- Certyfikat ENEC;
- Certyfikat GOST;
- Zgodność z normami ISO 9001 – System Zarządzania Jakością, ISO 50001 – System Zarządzania Energią oraz ISO 17025:2018 – uznanie laboratorium do wykonywania badań fotometrycznych, termicznych, szczelności, kolorymetrycznych, elektrycznych.

Dodatkowym poświadczeniem bezpieczeństwa produktów LUG są liczne pozostałe badania realizowane w laboratorium Grupy LUG: badania korozyjne, UV, ball impact, wibracyjne i wibracyjne 3G, CNBOP, kompatybilność elektromagnetyczna, atesty PZH, IK, IP, GWT, ROHS i inne.

Wybrane produkty LUG posiadają również certyfikaty wydawane przez instytucje certyfikujące na poszczególnych rynkach, na których operuje spółka. Komfort i bezpieczeństwo użytkowników są dla LUG tak istotnym aspektem DNA produktów, że badania bezpieczeństwa i certyfikacje mają najwyższy priorytet i standardowo rozszerzane są ponad minimalne wymagania regulacyjne.

Oznakowanie produktu

Obowiązkiem LUG jako producenta jest prawidłowe oznakowanie wyrobu. Oprawy oświetleniowe są cechowane etykietami znamionowymi, które muszą być zgodne z normą PN-EN 60598-1 oraz dodatkowo z wytycznymi dyrektyw Unii Europejskiej.

Etykiety LUG zawierają m.in. następujące dane:

- nazwę oprawy/ komponentu;
- indeks;
- moc, napięcie;
- dane producenta;
- datę produkcji;
- numer zlecenia;
- certyfikaty;
- kod EAN;
- potwierdzenie kontroli jakości.

Jakość komponentów

Normy, które powinny spełniać półprodukty i komponenty dostarczane do LUG powinny opierać się o wytyczne przyjęte i zatwierdzone przez krajową jednostkę normalizacyjną PKN dla danej grupy komponentów, być zgodne z dyrektywami Unijnymi (oznaczenie CE) oraz spełniać deklarację zgodności materiału z dyrektywą RoHS. Komponenty powinny się opierać o normy wymiarowe ze wskazanym stopniem tolerancji np. PN-EN 22768-1.



Zgodność produktów z Dyrektywą RoHS

Spółka Grupy LUG, LUG Light Factory Sp. z o.o., dokłada należytej staranności zbierając deklaracje zgodności z Dyrektywą RoHS od swoich dostawców, co również potwierdza badaniami, zarówno opraw jak i komponentów, zleconymi każdorazowo do zewnętrznego akredytowanego laboratorium. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/65/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie ograniczenia stosowania niektórych niebezpiecznych substancji w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, zwana dalej „Dyrektywą RoHS II” wprowadza ograniczenia w zakresie stosowania określonych substancji w wyrobach elektrycznych i elektronicznych. Przepisy Dyrektywy RoHS II obowiązują od dnia 3 stycznia 2013 r. i mają na celu poprawę ochrony zdrowia ludzi oraz środowiska na wszystkich etapach życia produktu, włączając etap odzysku i unieszkodliwiania zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, zwanego dalej „EEE”.

Zgodność produktów z Dyrektywą WEEE

Grupa LUG ma obowiązek posiadania pozwolenia na wytwarzanie odpadów pochodzących z eksploatacji instalacji oraz musi spełniać wymagania dotyczące m.in. utylizacji sprzętu elektronicznego.

W każdej deklaracji zgodności dołączanej do oprawy znajduje się informacja, że produkty LUG są zgodne z:

- Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/65/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie ograniczenia stosowania niektórych niebezpiecznych substancji w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (Dz. Urz. UE L 174 z 01.07.2011, str.88, z późn. zm.)
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/125/WE z dnia 21 października 2009 r. ustanawiającą ogólne zasady ustalania wymogów dotyczących ekoprojektu dla produktów związanych z energią (Dz. Urz. UE L 285 z 31.10.2009, str. z późn. zm.)

Wszystkie produkty Grupy LUG są opatrzone symbolem przekreślonego kosza. Symbol ten oznacza, że odpadu powstałego ze zużytego sprzętu nie należy umieszczać razem z innymi odpadami. Zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny należy przekazać do firmy, która ma wydaną decyzję administracyjną na zbieranie tego typu odpadów.

Firma LUG dokumentuje procesy związane z gospodarowaniem odpadami, a także raportuje wyprodukowany sprzęt i wprowadzone opakowania w elektronicznej bazie BDO.

Grupa LUG korzysta z usług organizacji odzysku sprzętu elektronicznego i elektrycznego Elektroeko, która przejmuje ustawowe obowiązki wprowadzającego sprzęt elektryczny od firmy LUG. W 2020 roku masa opraw wprowadzonych na rynek wyniosła 726 200 kg.

Instalacja opraw

W większości przypadków oprawy oświetleniowe dostarczane przez LUG są instalowane przez podmioty trzecie, z którymi Grupa nie utrzymuje relacji

kontraktowej. W takich przypadkach odpowiedzialność za instalację opraw spoczywa na podmiocie, który dokonał zamówienia. W niektórych przypadkach, m.in. w wyniku procesów zamówień publicznych, odpowiedzialność za instalację opraw spoczywa na LUG, jeśli w zamówieniu firma została określona jako Generalny Wykonawca i stroną umowy. Wykonawca wybierany jest w takiej procedurze w oparciu o kryteria wskazane w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia - są to najczęściej cena, deklarowany okres gwarancji, termin realizacji zamówienia, osiągniętej mocy zainstalowanej w wyniku realizacji inwestycji itp. W tego typu przypadkach LUG nie występuje bezpośrednio w charakterze podwykonawcy-instalatora, lecz w ramach umowy o podwykonawstwo zatrudnia na okres realizacji firmy instalacyjne, montażowe itp. i powierza do wykonania ten rodzaj prac. W ramach Grupy Kapitałowej LUG S.A., funkcja firmy instalacyjno – montażowej może być powierzana spółce LUG Services, bądź też spółka ta może występować bezpośrednio w roli Generalnego Wykonawcy.

Grupa LUG jest nadzorowana bezpośrednio przez podmiot Zamawiający, który prowadzić może nadzór we własnym zakresie, bądź zlecić Inspektorowi Nadzoru Inwestorskiego (obowiązek taki jest

określany w pozwoleniu na budowę, ale nie ma przeszkód, aby dowolnie skorzystać z takiej funkcji). Dbałość o standardy BHP jest uregulowana w prawie, a zakres odpowiedzialności za pracowników podwykonawcy spoczywa na podwykonawcy. Obowiązek ten jest regulowany umową Wykonawca-Podwykonawca.



Związek Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”

LUG jest aktywnym członkiem Związku Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”, który zrzesza wiodących producentów źródeł światła i profesjonalnego sprzętu oświetleniowego oraz działa na rzecz podnoszenia innowacyjności i konkurencyjności sektora oświetleniowego, współpracuje z organami administracji rządowej, sektorowymi instytutami naukowo-badawczymi oraz innymi organizacjami branżowymi. Służy także wymianie doświadczeń, specjalistycznej wiedzy oraz rozwiązań, które pozwalają wszystkim członkom rozwijać własny know-how.

Jednym z działań realizowanych przez Pol-Lighting jest promocja technologii LED i współpraca z organami nadzoru rynku tak, aby wpływ produktów z państw trzecich na rynek polski odbywał się w sposób kontrolowany, tj. żeby produkty dopuszczone do sprzedaży na terenie Polski były zgodne z normami UE oraz z polskim ustawodawstwem. Związek podejmuje również działania polegające na eliminacji czynów nieuczciwej konkurencji oraz wspierające rozwój wolnej konkurencji na podstawie regulacji Unii Europejskiej oraz polskich ustaw. Tworzy środowisko do rozwoju przemysłu oświetleniowego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz jest organizatorem Programu Monitorowania Jakości produktów oświetleniowych stanowiącego element walki z nieuczciwą konkurencją. Program ten odnosi się do źródeł światła, opraw LED oraz opraw do celów specjalnych, którego założeniem jest realizacja niezapowiedzianych badań producenckich produktów dostępnych

na rynku w celu weryfikacji deklarowanych parametrów technicznych i jakościowych. Program ten był kontynuowany w 2020 roku i stanowił element przeciwdziałania zalewowi polskiego rynku przez niskiej jakości produkty z Chin. Potwierdzeniem skuteczności programu jest 13 postępowań przed UKE w okresie marzec -lipiec 2020 roku. Ponadto członkowie Związku angażują się w podnoszenie poziomu wiedzy na temat jakości oświetlenia wśród konsumentów, władz samorządowych oraz innych organizacji państwowych, osób prawnych, podwykonawców, architektów i instalatorów. Szczególną uwagę przykładają się do tego, by bazując na doświadczeniu członków Pol-Lighting nowe regulacje prawne wspierały inwestycje w najwyższą jakość rozwiązań oświetleniowych, eliminując niskiej jakości produkty niespełniające podstawowych norm i wprowadzające w błąd użytkowników.

LUG, wraz z innymi członkami Związku, merytorycznie i finansowo wspiera aktywność i badania, które są wykonywane na rzecz poprawy jakości dostępnych produktów oświetleniowych, wyeliminowania podwójnych standardów produktów, błędnych oznaczeń oraz poprawy kompatybilności elektromagnetycznej (EMC), oznaczającej zdolność danego urządzenia lub systemu do poprawnej pracy w określonym środowisku.

W 2020 roku Związek aktywnie monitorował rynek i kontrolował platformy cyfrowe, poprzez które produkty oświetleniowe coraz częściej trafiają do nieświadomych konsumentów. Uczestniczył również aktywnie w tworzeniu rekomendacji dla tarcz antykrzysowych w pierwszej połowie 2020 roku, jak również w opracowaniu założeń Planu dofinansowania samorządów, których dochody zostały uszczuplone w efekcie Covid-19.

Spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. wspólnie z Pol-Lighting bierze czynny udział w pracach Lighting Europe m.in. w zakresie legislacji dotyczącej bezpieczeństwa i jakości produktów oświetleniowych oraz w pracach, które toczą się wspólnie z Komisją Europejską w celu wytworzenia mechanizmów prawnych zachęcających do inwestowania nie tylko w energooszczędne oświetlenie, ale przede wszystkim w oświetlenie skoncentrowane wokół potrzeb człowieka i natury, czyli *Human Centric Lighting* (HCL). W 2020 roku stworzono wytyczne *Ecodesigned/ Energy Labelling* wraz z ekspertami *Lighting Europe (Guidelines na marzec 2021)*.

W 2020 roku działania Pol-Lighting również skupiały się na badaniu źródeł światła i opraw LED. Wyniki badań przeprowadzone w 2019 roku wykazały, które oprawy LED nie spełniały wymagań normy EMC i pomiaru napięć zaburzeń przewodzonych, a także błędy w cechowaniu (niezgodność z deklaracjami wprowadzającego produkt na rynek). Ponadto, badania wykazały, które źródła światła nie spełniły wymagań w odniesieniu do wartości strumienia świetlnego, efektywności energetycznej EEI oraz prawidłowości oznaczenia deklarowanej mocy przez producenta/ importera.

Pol-Lighting prowadzi skuteczny dialog z instytucjami oraz urzędami takimi jak Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK) czy Urząd Komunikacji Elektronicznej (UKE) w ramach projektów unijnych, które badają i kontrolują produkty oświetleniowe. Dzięki nowej ustawie o ocenach systemu zgodności i nadzoru rynku, prezes UOKiK oraz prezes UKE mają prawo nakładać na wprowadzającego produkt niespełniający wymagań kary pieniężne w drodze decyzji administracyjnej.

Ponadto, w 2020 roku, Pol-Lighting działał w interesie pozyskania dodatkowych środków na poprawę infrastruktury, w tym m.in. na poprawę bezpieczeństwa na drogach (doświetlenie przejść dla pieszych) oraz forsował nowe programy SOWA LED oraz wykorzystanie potencjału poprawy efektywności energetycznej RP poprzez wymianę oświetlenia drogowego oraz w budynkach użyteczności publicznej w ramach Długoterminowej Strategii Renowacji (Renovation Wave). Renovation Wave obejmuje przygotowanie kluczowych zasad renowacji budynków we współpracy z Lighting Europe, w tym również zwrócenie uwagi na oświetlenie w dialogu pomiędzy Komisją Europejską a Parlamentem Europejskim. Działania Pol-lighting w 2020 roku dotyczyły również przekazania uwag do DSA Digital Service ACT – Kodeksu Usług Cyfrowych w celu zwiększenia identyfikacji wprowadzającej on-line produkty elektryczne (E-bay, Allegro, Amazon) oraz procedura zgłaszania o produktach niespełniających wymagań norm w ramach postępowań wyjaśniających w DSA (szybszy proces weryfikacji przez platformę cyfrową).

[S.11.1] W 2020 roku w Grupie Kapitałowej LUG S.A. nie odnotowano przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

[S.11.2] W 2020 roku nie zostały wszczęte, zakończone, ani nie toczyły się postępowania przeciwko spółkom z Grupy LUG S.A. prowadzone przez UOKiK lub analogiczne urzędy w innych krajach. Nie zostały też nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami.

[S.12.1] [S.12.2] W 2020 roku w LUG nie doszło do przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej. Przeciwko LUG nie były tożzone sprawy administracyjne o niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.

[S.14.1] [S.14.2] W 2020 roku nie odnotowano przypadków niezgodności w oznakowaniu produktów LUG, nie były też prowadzone wobec LUG postępowania administracyjne z tytułu błędnego oznakowania.

5.2 Oszczędności w budżetach samorządów

Jedną z istotnych grup interesariuszy oraz głównych grup klientów LUG są jednostki samorządu terytorialnego, do których skierowana jest oferta produktów infrastrukturalnych LUG. Wśród produktów LUG znajduje się szereg rozwiązań związanych z oświetleniem przestrzeni publicznej i drogowej oraz technologią *Smart City*, które mogą znacząco przełożyć się na oszczędności budżetowe samorządów.

Oszczędność budżetowa samorządów jest szczególnie istotna ze względu na obecną sytuację w polskim sektorze energetycznym związaną ze zobowiązaniem wynikającym z dyrektywy o efektywności energetycznej 2012/27/EU, która mobilizuje kraje UE do redukcji zużycia energii elektrycznej u jej odbiorców o 1,5% co roku w latach 2014-2020. Ponadto w 2019 roku nastąpił drastyczny wzrost cen energii w Polsce, wynikający między innymi z rosnących kosztów emisji CO₂, a tendencja wzrostowa utrzymywała się w 2020 roku i zgodnie z prognozami będzie kontynuowana również w następnych latach. Oszczędności budżetowe nabierają szczególnego znaczenia również w związku z epidemią wirusa COVID-19 w Polsce i na świecie,

która pojawiła się na początku roku 2020 i spowodowała zmniejszenie wpływów do budżetu samorządowych.

Zarówno korzystanie z produktów oświetleniowych LUG, jak i innowacyjnych systemów inteligentnego oświetlenia pozwala na poprawienie efektywności energetycznej oraz zmniejszenie zużycia energii elektrycznej. Wynika to z zastosowanej we wszystkich produktach oświetleniowych LUG technologii LED, która jest najbardziej energooszczędna, a innowacyjne systemy inteligentnego oświetlenia pozwalają na automatyzację sterowania oświetleniem, np. w zakresie dopasowania mocy oświetlenia ulicznego do ruchu i warunków. Pozwala to wygenerować oszczędności w zakresie zużycia energii elektrycznej na poziomie nawet ok. 70% w stosunku do kosztów oświetlenia sprzed modernizacji.

Trwające obecnie i przewidywane w przyszłości dynamiczne zmiany przestrzeni publicznej są jednym z głównych obszarów zainteresowania LUG. By móc aktywnie współtworzyć strategię miast przyszłości i uczestniczyć w procesie modernizacji oświetlenia miejskiego w oparciu o najlepsze rozwiązania inteligentnego oświetlenia spółka zależna Grupy Kapitałowej LUG S.A. - BIOT Sp. z o.o. rozwija autorskie rozwiązania z obszaru *Smart City*. Opracowany system stanowi neuronową podstawę inteligentnego miasta przyszłości. To naturalny pierwszy krok w kierunku rozwiązań *Smart City* i podstawa dalszego rozwoju inteligentnych funkcji, które etapowo są udostępniane w ramach jednej platformy.

Wzorcowym przykładem inwestycji modernizacji oświetlenia niosącej za sobą oszczędności rzędu 17,5 mln zł rocznie jest wymiana blisko 40 tys. opraw w stolicy Polski, którą LUG zrealizuje w 2021 i 2022 roku. Rozstrzygnięcie przetargu na wymianę oświetlenia na wszystkich głównych ulicach Warszawy nastąpiło w grudniu 2020 roku, natomiast w styczniu 2021 roku spółka zależna Emitenta, LUG Light Factory podpisała kontrakt. Nowe oprawy oświetleniowe sprawią, że na ulicach Warszawy będzie jaśniej, bezpieczniej i bardziej ekologicznie, bo koszty energii elektrycznej w wyniku modernizacji zmniejszą się trzykrotnie, co w ciągu roku wygeneruje oszczędność ok. 33,1 GWh. O 17,5 mln zł rocznie mniejsze koszty energii elektrycznej pozwolą na zwrot kosztów inwestycji w ciągu nieco ponad dwóch lat. Wymiana opraw przełoży się na ograniczenie emisji dwutlenku węgla o 30 tys. ton rocznie. Zmniejszeniu ulegnie również ilość emitowanych tlenków siarki i azotu oraz pyłów. Co więcej, każda energooszczędna inwestycja wiąże się z uzyskaniem od Urzędu Regulacji Energetyki certyfikatu, którym można handlować na Towarowej Giełdzie Energii. Tam kupują je firmy produkujące energię z węgla. Dzięki wymianie opraw na LED Warszawa zyska certyfikat, którego wartość szacowana jest na ok. 4,7 mln zł. Miasto stołeczne Warszawa łącznie planuje wymienić 43 tys. opraw – będzie to największy tego typu projekt w Polsce i jeden z największych w Europie.⁴

⁴ <https://zdm.waw.pl/aktualnosci/warszawskie-latarnie-beda-eko-i-smart-ile-zaoszczedzi-warszawa-co-zyskaja-warszawiacy/>
31.12.2020

5.3 Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia

Architekci pełnią szczególną rolę w procesach koncepcji zastosowania rozwiązań produktowych Grupy LUG. To oni, na etapie tworzenia projektu koncepcyjnego budynku lub projektu przestrzeni publicznej podejmują pierwsze decyzje umożliwiające zastosowanie opraw LUG w danej realizacji. To także od umiejętności i kompetencji architektów oraz ich współpracy z projektantami oświetlenia zależy czy system oświetlenia zaprojektowany w danym budynku lub przestrzeni publicznej będzie efektywny i będzie odpowiednio zaspokajał przyszłe potrzeby użytkowników.

LUG docenia bezpośredni wpływ, jaki mają architekci i projektanci na kształtowanie się oferty produktowej. W celu rozwinięcia i jasnego określenia ram współpracy, w LUG został stworzony Program Wsparcia Architektów.

Dysponując własnym zespołem projektowym, LUG zapewnia wsparcie zainteresowanym współpracą architektom i projektantom w zakresach dostarczenia usług szkoleniowych oraz wsparcia merytorycznego. Ponadto od kilku lat LUG współpracuje z renomowanymi firmami, dostarczającymi palety narzędzi dla architektów, projektantów i grafików. Wynikiem wspólnej działalności jest kompleksowe wsparcie wymienionych grup zawodowych w zakresie wszelkiego rodzaju modeli architektonicznych.

Współpraca w zakresie Programu Wsparcia Architektów pozwala na dopasowanie i zoptymalizowanie rozwiązania pod indywidualne potrzeby. Efektami końcowymi kooperacji są:

- oszczędności w fazie projektowej;
- przeprowadzona Analiza ROI;
- optymalizacja kosztowa i energetyczna.

W ramach współpracy z architektami, LUG organizuje również programy szkoleniowe. W 2020 roku na szkolenia architektów zostało poświęconych około 108 godzin szkoleniowych. W ramach Programu Wsparcia Architektów oraz działań prowadzonych przez LUG w celu doskonalenia Programu w 2020 roku można wyróżnić następujące elementy:

- BIM - wsparcie konkretnych klientów oraz współpraca z portalami cyfrowej technologii wizualizacji budowy oraz dbanie o umieszczanie na nich obiektów wykonanych w tej technologii;
- współpraca z organizacjami architektonicznymi oraz udział w wydarzeniach przez nie organizowanych (np. SARP Zielona Góra, Dni Architektury z Maison Européenne de L'Architecture);
- webinaria - organizowane we współpracy z partnerami zewnętrznymi;
- konkursy (np. LUG Best Project Contest dla architektów i projektantów wnętrz);
- udział w targach oświetleniowych i organizacja własnych wydarzeń w celu poszerzenia sieci kontaktów, utrwalenia marki w świadomości partnerów z branży oraz pozyskania nowych klientów i budowania z nimi trwałych relacji.

Szkolenia z BIM-u, m.in:

- certyfikowane szkolenia dla architektów;
- udział w organizacjach branżowych.

5.4 Społeczności lokalne

Przeprowadzone badanie istotności wykazało wysoką istotność relacji ze społecznościami lokalnymi. Grupa LUG, funkcjonując w Zielonej Górze, od wielu lat wpływa na społeczność całego regionu i jednocześnie jest pod wpływem zjawisk zachodzących w społeczności województwa Lubuskiego. Opierając się na określonych m.in. w „Drzewie Wartości” wysokich standardach zarządzania i transparentności prowadzonego dialogu, Grupa Kapitałowa wypracowuje jasne ramy współpracy, dążąc do osiągania obopólnych korzyści. Prowadząc działalność operacyjną na wielu płaszczyznach, LUG posiada szeroki obszar wpływu na społeczność lokalną. Składają się na niego:

- Prowadząc wielokierunkową działalność biznesową, LUG oferuje różnorodne oferty pracy oraz ścieżki rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie o międzynarodowym zasięgu i wysokim standardzie pracy.
- Dzięki umiejscowieniu swojej działalności operacyjnej LUG tworzy unikalne środowisko do współpracy dla samorządów.
- Unikalne doświadczenie z zakresu architektury i oświetlenia, jakie posiadają specjaliści LUG, stanowi bezcenny kapitał, z którego korzystać mogą lokalne instytucje naukowe, np. Uniwersytet Zielonogórski.

Umowa zawarta z rządem Prowincji Misiones w Argentynie i otwarcie w 2018 roku fabryki w Posadas oznaczały nowe miejsca pracy dla lokalnej społeczności, a w związku z tym początek budowy relacji pomiędzy LUG i społecznością lokalną z tego regionu. Działania rozpoczęte w 2018 roku, a kontynuowane w 2019 roku zmierzające do aktywizacji zawodowej mieszkańców Prowincji Posadas zostały przyblokowane w raportowanym okresie z powodu pandemii COVID-19. Prowadzone dotychczas szkolenia dla pracowników spółki LUG Argentina SA zostały zawieszane na czas zamknięcia fabryki w wyniku lockdownu, kampanie informacyjne odbywały się w ograniczonym zakresie, ze względu na znaczące ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2 oraz powszechnie wprowadzone obostrzenia gospodarcze. Dalszy tryb oraz zasięg współpracy w tym zakresie jest ściśle skorelowany z rozwojem pandemii w Argentynie.

[S.9.3] W Grupie Kapitałowej LUG S.A. w raportowanym okresie nie funkcjonowała jednolita polityka w obszarze społecznym. Działalność w obszarze społecznym spółek Grupy Kapitałowej reguluje przyjęty Kodeks Dobrych Praktyk LUG oraz Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej. Spółki Grupy Kapitałowej prowadzące działalność operacyjną – LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz LUG Argentina SA prowadzą monitoring i dialog ze społecznościami lokalnymi. Zasady przyjęte w obszarze społecznym spółki LUG Argentina SA regulują przepisy lokalnego prawa argentyńskiego.

[S.9.1] [S.9.2] W 2020 roku w LUG nie wykazano negatywnego oddziaływania działalności operacyjnej firmy na społeczność lokalną, ani nie wpłynęły skargi na działalność spółek Grupy Kapitałowej LUG S.A. ze strony społeczności lokalnej.

Realizowane przez LUG działania związane z wdrożeniem Lean Management, opisane w rozdziale 3.8. *Systemy Zarządzania*, przynoszą także efekty w ramach współpracy z przedsiębiorcami działającymi w społeczności lokalnej.

Współpraca ze społecznością lokalną w Zielonej Górze ma także wymiar edukacyjny. W 2018 i 2019 roku LUG uczestniczył w projekcie "Modernizacja kształcenia zawodowego w Mieście Zielona Góra - projekty realizowane poza formułą ZIT" organizowanym przez Zachodnią Izbę Przemysłowo - Handlową. W ramach tego projektu organizowane były praktyki w celu nabywania umiejętności do wykonywania zawodu bez nawiązywania stosunku pracy. Ponadto efektem zrealizowanego projektu Starter Job 2018 było przyjęcie w 2019 roku uczniów z Zespołu Szkół Elektronicznych na praktyki. W 2019 roku program Job Starter nie był kontynuowany, jednak nawiązane relacje w poprzednich latach pozwoliły rozpocząć rozmowy z wybranymi osobami na temat rozpoczęcia współpracy w przyszłości. W 2020 roku nie podjęto działań w tym zakresie, co wynikało z bezprecedensowej sytuacji wybuchu pandemii Covid-19.

W ramach wypełniania obowiązku ustawowego związanego z gospodarką opakowaniami i odpadami opakowaniowymi, w 2020 roku w imieniu LUG kampanie edukacyjne zostały przeprowadzane przez firmę zewnętrzną Biosystem, która przeprowadziła następujące działania:

- Kampania „Włącz Eco Wyobraźnię”;
- Akcje edukacyjne skierowane do użytkowników produktów w opakowaniach, sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz baterii i akumulatorów.

Działalność charytatywna i sponsoring

Jednym z elementów budowania relacji ze społecznością lokalną jest prowadzona przez LUG działalność charytatywna. Przyjmuje ona formę darowizn celowych środków na cele realizowane przez organizacje pozarządowe oraz wsparcia w formie rzeczowej.

[S.9.4] [S.9.5] W roku obrotowym 2020 Grupa Kapitałowa LUG S.A. przekazała darowizny na cele społeczne o łącznej kwocie 34,1 tys. zł (w porównaniu do 40,6 tys. zł w 2019 roku). Wśród obdarowanych organizacji i instytucji znalazły się m.in.:

- Stowarzyszenie Ludzie dla Ludzi: Mecenat Złotego Serca;
- Stowarzyszenie Nasze Dzieci;
- Szpital Uniwersytecki Karola Marcinkowskiego w Zielonej Górze;
- Oprawy oświetleniowe przekazane dla Miasta Zielona Góra;
- Komenda Miejsca Państwowej Straży Pożarnej w Zielonej Górze.

Ponadto spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. wspierała różne zapomogi indywidualne i udzielała wsparcia rzeczowego, które przybierało dotychczas różne formy, np. ufundowanie koszulek dla wolontariuszy Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy w latach 2017-2019 oraz maseczek ochronnych w 2020 roku.

[S.9.5] W 2020 roku, w związku z trwającą pandemią Covid-19, Grupa LUG nie miała możliwości udziału w targach i wydarzeniach branżowych na skalę, jaka była obserwowana dotychczas. Największym przedsięwzięciem 2020 roku miały być targi branży oświetleniowej Light+Building we Frankfurcie nad Menem, których pierwotna data została wyznaczona na 8-13.03.2020 roku. W wyniku wybuchu pandemii Covid-19 wydarzenie zostało jednak odwołane, przy czym kolejna edycja light+building odbędzie się zgodnie z dwuletnim cyklem, tj. w terminie 13-18 marca 2022 roku.

W ramach przygotowań do odwołanej edycji targów Grupa LUG poniosła koszty w wysokości 839 tys. zł, z czego kwota 573 tys. zł została przeniesiona i pokryje koszty organizacji udziału w kolejnej edycji.

W 2020 roku poniesiono koszty rzędu ok. 65 tys. zł. Spółka miała możliwość uczestnictwa w przedsięwzięciach tj.:

- Konferencji Towarzystwa Urbanistów Polskich "Światłocień";
- Dni architektury we Francji;
- Targi Sakho Valo w Finlandii;
- Polska Wystawa Gospodarcza (PWG);
- PROCAD expo (online) — Oświetlenie w świecie BIM;
- Narzędzia Architekta BIM - warsztaty dla Izby architektów w Peru;
- Digital UVC Conference London.

Grupa LUG koncentruje się w swej działalności na wydarzeniach, które zapewniają przestrzeń do merytorycznej debaty dotyczącej roli profesjonalnych rozwiązań oświetleniowych, technologii IoT, *Smart Lighting* oraz *Smart City* w takich obszarach jak architektura, projektowanie, infrastruktura, rozwój przestrzeni miejskich/publicznych. Jako branżowy lider z 30-letnim doświadczeniem, eksperci LUG dzielą się wypracowanym know-how i promują dobre praktyki wśród interesariuszy zaangażowanych w realizację projektów w wymienionych obszarach, oferując im profesjonalne wsparcie w podejmowanych przedsięwzięciach.

[S.9.6] W 2020 roku ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2 wszelkie działania w zakresie wolontariatu pracowniczego zostały zawieszono.

Wsparcie lokalnych szpitali w walce z epidemią wirusa COVID-19

Na początku roku 2020 Grupa LUG wsparła lubuskie placówki medyczne i służby w walce z epidemią wirusa COVID-19 przekazując sprzęt niezbędny do zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom medycznym.

W marcu br. spółka LUG Light Factory Sp. z o.o., sprowadzając na potrzeby własnej działalności środki ochrony osobistej, przekazała bezpłatnie do testów kombinezony ochronne pracownikom Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Zielonej Górze. Personel medyczny wyraził się bardzo pozytywnie o testowanych środkach ochrony osobistej.

Na przełomie marca i kwietnia 2020 roku, Grupa LUG zaakcentowała swoje zaangażowanie we wspieranie społeczności lokalnych odpowiadając na apel władz

Wykorzystując nasze wieloletnie doświadczenie, kontakty i know-how naszego zespołu, mogliśmy na prośbę lokalnych władz Województwa Lubuskiego i Zielonej Góry skutecznie skoordynować zakup i sprowadzenie niezbędnego sprzętu ochrony osobistej dla lubuskich jednostek medycznych.

Ryszard Wtorkowski,
Prezes Zarządu



województwa lubuskiego o pomoc w zakupie i sprowadzeniu do Polski środków ochrony osobistej m.in. rękawiczek, kombinezonów i maseczek niezbędnych do pracy dla personelu medycznego dla lubuskich szpitali. Dzięki bezpośredniemu zaangażowaniu Grupy Kapitałowej LUG S.A. do woj. lubuskiego trafił sprzęt za ok. 5,5 mln zł – łącznie 12,5 tony środków ochrony (1089 kartonów tj. 90 m³).

Spółka korzystając z międzynarodowego doświadczenia i relacji biznesowych na Dalekim Wschodzie skoordynowała cały proces zakupu oraz przygotowania transportu 50 ton sprzętu ochrony osobistej do Polski z Azji. Uruchomiono wszystkie możliwe kontakty, by transport dla województwa lubuskiego mógł dotrzeć na lotnisko, zostać odprawiony i po pokonaniu dodatkowych przeciwności wylecieć do Polski.

Wśród sprzętu znalazły się:

- 1 000 000 par rękawiczek;
- 150 000 maseczek;
- 35 000 gogli;
- 25 000 kompletnych kombinezonów;
- 4 000 przyłbic.

Zorganizowanie tak dużej ilości środków ochrony osobistej nie było łatwym zadaniem, ponieważ wszystkie państwa dotknięte COVID-19 poszukiwały sprzętu medycznego w Chinach i przebijały cenowo wcześniej złożone oferty. Sprowadzone środki ochrony trafiają stopniowo do zielonogórskich lecznic, były również dystrybuowane w kilku lokalizacjach dla lokalnej społeczności. Z ramienia LUG Light Factory Sp. z o.o. operację skoordynował Mariusz Ejsmont, wiceprezes Zarządu wraz z zespołem.

Z początkiem roku 2021 spółka LUG Light Factory dołączyła do grona Członków Wspierających Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Szpitali Prywatnych (OSSP) oraz została Członkiem Polskiej Federacji Szpitali (PFS). Są to dwie niezależne organizacje, których celem jest wspieranie polskiej służby zdrowia zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Poprzez członkostwo w OSSP i PFS LUG Light Factory chce aktywnie wspierać polską służbę zdrowia również w obszarze przeciwdziałania zagrożeniom związanym z SARS-CoV-2.

5.5 Pozostałe zagadnienia społeczne

W 2020 roku, dzięki wysokim standardom prowadzonej działalności, LUG był nominowany lub otrzymał następujące nagrody:

Nagroda	Opis
Najlepszy Innowator w ramach programu Dobra Firma	W ramach programu Dobra Firma Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wybrał najlepsze firmy Województwa Lubuskiego. Wśród nagrodzonych znalazły się przedsiębiorstwa z branży deweloperskiej, medycznej, elektrycznej, spożywczej, szkoleniowej, a także przemysłowej. Tytuł Najlepszego Innowatora w kategorii firm średnich i dużych otrzymała spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. wchodząca w skład Grupy Kapitałowej LUG S.A.
Nominacja do „Złotej Strony Emitenta XIII” dla LUG S.A.	Firma LUG S.A. otrzymała nominację w konkursie organizowanym przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w kategorii „Lider komunikacji online”.
Polska Firma - Międzynarodowy Czempion 2020	Konkurs Polska Firma – Międzynarodowy Czempion to wyjątkowe wydarzenie, które promuje nie tylko aktywność polskich firm na rynkach międzynarodowych, ale także podkreśla, że na co dzień skutecznie konkurują one z zagranicznymi przedsiębiorstwami, budując jednocześnie

	pozytywny obraz Polski na arenie międzynarodowej. W roku 2020 Firma LUG otrzymała wyróżnienie w 9 edycji Konkursu Polska Firma – Międzynarodowy Czempion w kategorii Promotor ekologii na rynkach zagranicznych.
Srebrny medal EcoVadis	W 2020 roku Grupa LUG poddała się audytowi zrównoważonego rozwoju na podstawie metodologii międzynarodowej platformy EcoVadis. LUG uzyskał 60% ogólnej liczby punktów i srebrny medal EcoVadis, co plasuje LUG wśród 25% najlepiej ocenianych firm w zakresie zagadnień zrównoważonego rozwoju.
Finalista konkursu „Dobry Wzór 2020”.	Rodzina opraw INTO LED oraz oprawa AVENIDA BOLLARD LED zakwalifikowały się do finału konkursu Dobry Wzór, organizowanego przez Instytut Wzornictwa Przemysłowego (IWP) w celu wyłonienia najlepiej zaprojektowanych produktów i usług. Powołana przez IWP komisja ekspertów wybrała 114 produktów i usług, które stanowią reprezentację najlepszego designu na polskim runku. Produkty te zostaną zaprezentowane podczas finałowej wystawy „Dobry Wzór 2020”.
Spółka Świadoma Klimatycznie	LUG S.A. po raz drugi znalazł się w gronie firm wyróżnionych tytułem Spółki Świadomej Klimatycznie uzyskując trzeci wynik spośród 151 przebadanych największych spółek w Polsce w II edycji Badania Crisis Climate Awareness 2020 organizowanego przez Fundację Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Bureau Veritas Polska.
Wyróżnienie przez Światowe Forum Ekonomiczne (WEF)	Światowe Forum Ekonomiczne opublikowało na łamach swojej strony internetowej artykuł podejmujący temat dobrych praktyk, dzięki którym przedsiębiorstwa potrafią przetrwać kryzys związany z pandemią koronawirusa. Firma LUG Light Factory - uznana za dynamicznie rozwijające się i przyszłościowe przedsiębiorstwo – posłużyła jako przykład firmy, której szybka reakcja oraz umiejętność dostosowania się do potrzeb rynkowych, pomogły znaleźć nowy kierunek rozwoju w odpowiedzi na sytuację związaną z pandemią koronawirusa. Efektem podjętych działań przez LUG Light Factory są rozwiązania PURELIGHT LUG – nowa rodzina opraw UV-C zapewniającą skuteczną sterylizację powierzchni i powietrza z niebezpiecznych mikroorganizmów. W pełni zaprojektowane, wdrożone i wyprodukowane w Polsce lampy UV-C swoje zastosowanie znajdują zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, w tym m.in. w placówkach medycznych, jednostkach oświatowych i administracji publicznej, środkach komunikacji. Jak podkreślono w artykule WEF, tak skuteczna reakcja nie byłaby możliwa, gdyby nie 30-letnie doświadczenie w branży oświetleniowej i know-how całego zespołu specjalistów LUG.

Wsparcie finansowe za strony organów państwowych

[S.1.1] Wartość pomocy publicznej uzyskanej od Państwa przez Grupę LUG w 2020 roku wyniosła 3,09 mln zł (w 2019 roku wartość ta wyniosła 3,6 mln zł).

W 2020 roku spółka LUG Light Factory kontynuowała działalność w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej jako efektu prowadzonych prac badawczo – rozwojowych i wdrożeniowych. W 2020 roku zgłoszono 9 wzorów przemysłowych ZWW do Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) oraz rozpoczął się drugi etap procedury udzielania patentu europejskiego przez Europejski Urząd Patentowy (EPO), obejmujący pełne badanie merytoryczne i udzielenie patentu zgłoszonych do opatentowania w 2018 roku 4 wynalazków.

W 2020 roku kontynuowano realizację projektu współfinansowanego ze środków krajowych Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, w ramach Działania 4.1. Badania naukowe i prace rozwojowe Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020 pn. „Badania przemysłowe i eksperymentalne prace rozwojowe nad opracowaniem bezpiecznego punktu oświetleniowego”. W okresie sprawozdawczym trwały badania

przemysłowe nad nowymi rozwiązaniami w zakresie opraw ulicznych. W II połowie 2020 roku rozpoczęły się prace rozwojowe w formie crash testów, pozwalające na testowanie rozwiązań konstrukcyjnych opraw oświetleniowych w warunkach rzeczywistych. Projekt o łącznej wartości 5 249 832,36 PLN i kwocie dofinansowania: 3 827 141,04 PLN realizowany jest w ramach konsorcjum, zakłada ścisłą współpracę naukową z jednostkami badawczymi, popularyzację wyników badań oraz 4 zgłoszenia patentowe. Jego celem jest opracowanie innowacyjnego, bezpiecznego słupa oświetleniowego zintegrowanego z oprawą oświetleniową, stanowiącego tzw. bezpieczny punkt oświetleniowy (BPO). Projekt potrwa do połowy 2021 roku.

W lipcu 2020 roku LUG Light Factory Sp. z o.o. rozpoczął realizację projektu pn. Badania przemysłowe i eksperymentalne prace rozwojowe nad opracowaniem rozwiązań oświetleniowych w zakresie personalizacji oświetlenia, z uwzględnieniem chronobiologii - możliwych do implikacji w innowacyjnych oprawach oświetleniowych, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu operacyjnego Lubuskie 2020 w kwocie 2 324 289,99 zł, przy łącznej wartości: 4 315 418,76 zł. Projekt zakłada opracowanie innowacyjnych opraw oświetleniowych w zakresie HCL (Human Centric Lighting) i wprowadzenie nowych funkcjonalności opraw oświetleniowych ukierunkowanych na technologię oświetleniową HCL. Potrwa 2 lata. W ramach projektu zaplanowano powstanie nowych miejsc pracy, innowacji produktowych, zgłoszeń patentowych i zastrzeżeń wzorów, współpracę naukową i dyfuzję innowacji.

Pod koniec 2020 r. Spółka została wybrana jako podwykonawca projektu badawczo – rozwojowego „Wykorzystanie technologii UV-C w celu redukcji transmisji wirusa SARS-CoV-2 i ograniczenia przenoszenia zakażeń w szpitalach” w związku z otrzymaniem przez Wielospecjalistyczny Szpital Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim dofinansowania na przedsięwzięcie „Wsparcie szpitali jednoimiennych w walce z rozprzestrzenianiem się zakażeń wirusem SARS-CoV-2 oraz w leczeniu COVID-19”, finansowanym przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Zadaniem LUG w tym projekcie ma być przeprowadzenie części badań merytorycznych nad systemem do dezynfekcji powierzchniowej i powietrza, wykorzystującym urządzenia UV-C, celem redukcji transmisji wirusa SARS-CoV-2 i ograniczenia przenoszenia zakażeń w szpitalach. Prace badawcze rozpoczną się w roku 2021. Wartość zlecenia badawczego wynosi 937 260 zł brutto.

Ponadto, w 2020 roku Grupa LUG skorzystała w ramach tzw. tarcz antykryzysowych z prolongaty płatności do ZUS za miesiące: luty, marzec i kwiecień, przy czym płatności za luty i kwiecień zostały odroczone, a następnie rozłożone na 5 rat. Płatność za marzec została odroczone a następnie opłacona w czerwcu. LUG otrzymał również wsparcie finansowe z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) o łącznej sumie 2 635 tys. zł, gdzie dofinansowano wynagrodzenia pracowników nieobjętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy w związku ze spadkiem obrotów gospodarczym wystąpienia Covid-19.

[S.15.1] Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań w Grupie LUG wyniósł w 2020 roku 53,34 dni (w 2019 roku wyniósł 47,64 dni). Zwiększona rotacja w stosunku

do 2019 roku to wynik negocjacji dłuższych terminów płatności u dostawców i wykorzystywania przez Grupę kredytu kupieckiego (opóźnienia w płatnościach).

[S.15.2] Rzeczywisty okres rotacji należności w Grupie LUG wyniósł w 2020 roku 66,01 dni (w 2019 roku okres wyniósł 62,07 dni). Wydłużenie okresu rotacji należności wynika z realizowania kontraktów na dłuższych terminach płatności oraz większych opóźnień w płatnościach.

[S.15.3] Grupa LUG nie stosuje w umowach z dostawcami wystandardyzowanych okresów płatności, są one każdorazowo przedmiotem negocjacji pomiędzy stronami.

[S.15.4] W 2020 roku 99% zobowiązań budżetowych i finansowych było opłacanych w terminie umownym. Zobowiązania handlowe i pozostałe były realizowane terminowo w 20%.

[S.15.5] W 2020 roku przeciw LUG nie były toczzone postępowania związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

5.6 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi

W ramach przeprowadzonego badania istotności nie zostały zidentyfikowane istotne ryzyka w obszarze społecznym.

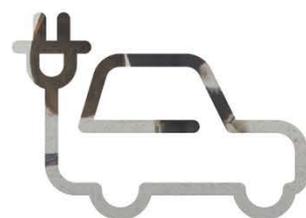




2020



**ZAGADNIENIA
PRACOWNICZE**



6 Zagadnienia pracownicze

W ostatnich latach dochodzi do radykalnych zmian mega-trendów HR. Coraz więcej młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy zaczyna postrzegać sukces przedsiębiorstwa nie tylko w kategoriach finansowych. Obszary kryjące się za hasłami misja, odpowiedzialność oraz transparentność stają się podstawą wartościowania firm na rynku. Wartości te są wypracowywane z udziałem pracowników przez lata, dlatego LUG dostrzega znaczenie osób starszych w firmie jako cennych pracowników z dużą wiedzą i wieloletnim doświadczeniem, którzy przyczyniają się do dynamicznego rozwoju.



Rozwijający się w ostatnich latach trend internacjonalizacji otwiera również drogę dla swobodniejszego przepływu kapitału ludzkiego stawiając przed pracodawcami nowe wyzwania. Chcąc sprostać oczekiwaniom interesariuszy, LUG stara się doskonalić swoje podejście do zarządzania obszarem personalnym.

Z uwagi na niejednorodną strukturę Grupy Kapitałowej LUG S.A. nie funkcjonuje w niej jednolita polityka personalna, wspólna dla wszystkich podmiotów w Grupie. Polityka normująca obszar personalny funkcjonuje natomiast w największej spółce wchodzącej w skład Grupy Kapitałowej - LUG Light Factory Sp. z o. o. To największy pracodawca w Grupie LUG, który przeprowadza rekrutacje na rzecz pozostałych spółek zależnych.

Na politykę w LUG Light Factory Sp. z o.o. składają się następujące regulaminy, procedury i instrukcje:

- Regulamin Pracy firmy LUG Light Factory Sp z o.o.;
- Regulamin Wynagradzania Pracowników firmy LUG Light Factory Sp z o.o.;
- Regulamin ZFŚS LUG Light Factory Sp. z o.o.;
- Procedura szkoleniowa;
- Instrukcja rekrutacji;
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
- Procedura onboardingowa.

Na przełomie roku 2019 i 2020 w LUG Light Factory Sp. z o.o. została wprowadzona Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, bazująca na wymaganiach normy OHSAS 18001:2007 i głównych zasadach przestrzeganych w spółce. Wraz z audytem zrealizowanym w I kwartale 2021 roku spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. otrzymała certyfikat ISO 45001:2018, który zastępując normę OHSAS 18001:2007 stanowi podstawę aktualnej Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy LUG. Na przestrzeni lat 2019 i 2020 wdrożono również Procedurę onboardingową, opracowaną i realizowaną przez Sekcję Szkoleń LUG oraz komórki współpracujące uczestniczące w procesie wdrożenia nowych pracowników od momentu zatrudnienia.

W 2020 roku we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej stosowano się do przyjętego Kodeksu Dobrych Praktyk LUG, który dostarcza pracownikom informacji na temat

wewnętrznych standardów współpracy i zasad etycznych obowiązujących w LUG. Zarówno Kodeks Dobrych Praktyk LUG, jak i Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej LUG S.A. został szczegółowiej omówiony w rozdziale 3.7. *Etyka i prawa człowieka w LUG*.

Z uwagi na różnice w systemach prawnych w spółce LUG Argentina SA nie funkcjonuje Regulamin Pracy normujący kwestie warunków zatrudnienia pracowników.

[S.3.1] [S.3.2] W 2020 roku w spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A. nie funkcjonowały związki zawodowe i nie zostały powołane rady pracownicze. W przypadku spółki LUG Argentina SA lokalne przepisy przewidują, że pracownicy produkcji w momencie zatrudnienia na czas nieokreślony automatycznie stają się członkami związku zawodowego pracowników branży metalowej. Według stanu na dzień 31.12.2020 roku sytuacja ta dotyczyła jedenastu pracowników produkcji.

[S.3.3] [S.3.5] W 2020 roku funkcję przedstawiciela załogi LUG Light Factory Sp. z o.o. pełnił pracownik piastujący tę funkcję od roku. W roku 2020 w spółkach Grupy LUG nie były prowadzone akcje strajkowe.

Grupa LUG daje możliwość podjęcia elastycznych godzin pracy przez swoich pracowników, co znalazło wyraźne odzwierciedlenie w 2020 roku, gdzie w następstwie pandemii COVID-19 większość pracowników administracji musiała zostać przeniesiona w tryb pracy zdalnej. Każdy przypadek i wniosek o możliwość podjęcia pracy zdalnej jest rozpatrywany indywidualnie w zależności od potrzeb pracowników oraz możliwości pracodawcy.

6.1 LUG w obliczu pandemii COVID-19

W odpowiedzi na wprowadzony w marcu 2020 roku stan epidemii w związku z zakażeniami koronawirusem SARS-CoV-2 w Polsce oraz nieprzewidywalność sytuacji związanej z COVID-19, Zarząd Grupy Kapitałowej LUG S.A. wprowadził procedury postępowania, plan oszczędnościowy, a także powołał zespół kryzysowy, który nieustannie monitoruje rozwój sytuacji epidemiologicznej w regionie, Polsce i na świecie.

Wpływ pandemii na branżę oświetleniową

Według Polskiego Związku Oświetleniowego, pandemia COVID-19 zahamuje rozwój gospodarki w Polsce i Europie, co może negatywnie odbić się na polskim przemyśle oświetleniowym związanym z prognozowanym spadkiem konsumpcji, kłopotów w branży turystycznej, handlu i gastronomii. Ponadto, w związku z dużymi wydatkami miast i gmin poniesionymi w okresie pandemii, prognozowane jest ograniczenie inwestycji drogowych. Z kolei, pozytywnym czynnikiem stymulującym branżę oświetleniową może okazać się wzrost zapotrzebowania oświetlenia UV-C, które wykorzystywane jest do dekontaminacji powietrza i dezynfekcji powierzchni.

Wpływ pandemii na LUG

Ogłoszona w pierwszym kwartale 2020 roku pandemia Covid-19, z którą przyszło się zmagać przez cały 2020 rok oraz obostrzenia gospodarcze wprowadzane na całym świecie, wymusiły przerwę w działaniu zakładu produkcyjnego w Argentynie w okresie pomiędzy 30.03.2020 a 05.05.2020. Po chwilowym lockdownie, zakład produkcyjny

w Argentynie wrócił jednak do dotychczasowej działalności. Ponadto, w ramach Projektu optymalizacji kosztowej biur regionalnych dokonano reorganizacji pracy wybranych biur w Polsce i zlikwidowano lub zmniejszono metraż części z nich.

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja oraz wprowadzane przez kraje obostrzenia spowodowały, że tradycyjne spotkania sprzedażowe w formie stacjonarnej przeniosły się do internetu, co z jednej strony wpłynęło na utrudnienia w budowaniu relacji z potencjalnymi klientami, a z drugiej przełożyło się na ograniczenie liczby odbywanych podróży służbowych i bezpośrednich spotkań z partnerami biznesowymi, a z tym zmniejszenie kosztów sprzedaży oraz zwiększenie czasu dostępności online i komunikacji z partnerami biznesowymi.

Wpływ pandemii na organizację pracy w LUG

Priorytetem Grupy LUG jest zapewnienie ciągłości usług oraz zagwarantowanie bezpiecznych warunków pracy pracownikom. Identyfikując potrzeby powstałe w wyniku pandemii Covid-19 oraz w trosce o zdrowie pracowników Grupy Kapitałowej LUG S.A. przyjęto szereg instrukcji oraz środków zapobiegawczych w celu zminimalizowania ryzyka rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2:

- Instrukcja prewencyjnego postępowania w związku z ryzykiem zarażenia koronawirusem (SARS-CoV-2);
- Instrukcja postępowania w sytuacji podejrzenia zarażenia koronawirusem (SARS-CoV-2_ u pracownika;
- Instrukcja pomiaru temperatury u pracowników LUG Light Factory;
- Instrukcja obligatoryjnego stosowania środków ochronnych w związku z ryzykiem zarażenia koronawirusem (SARS-CoV-2);
- Instrukcja korzystania ze środków ochrony indywidualnej;
- Instrukcja powrotu do pracy po nieobecności w związku z profilaktyką koronawirusa (SARS-CoV-2);
- Instrukcja obsługi urządzeń systemu termowizyjnego w spółce LUG Light Factory Sp. z o.o.

Procedury oraz inne prowadzone działania spowodowały następujące zmiany w sposobie funkcjonowania i organizacji pracy:

- wraz z dynamicznie zmieniającą się sytuacją epidemiczną w kraju, Zarząd Spółki podejmował decyzje o kierowaniu pracowników, których charakter pracy na to pozwalał - do pracy w trybie zdalnym, tzw. *home-office*. Ponadto, w okresie zamknięcia szkół oraz przedszkoli umożliwiono pracę zdalną wszystkim pracownikom, którzy chcieli skorzystać z możliwości pozostania z dzieckiem w domu, przy jednoczesnej chęci świadczenia pracy.
- wprowadzono możliwość korzystania z pomiaru temperatury ciała – udostępniono termometry osobom odpowiedzialnym za organizację pracy w poszczególnych obszarach, przy czym na wejściach do budynku zlokalizowano kamery termowizyjne, które automatycznie badają temperaturę ciała osób wchodzących do budynku i przekazują informacje o wykryciu podwyższonej temperatury do osób, które zostały zobowiązane do wykonywania nadzoru w tym zakresie.
- na terenie zakładów i biur regionalnych rozlokowano dozowniki płynów do dezynfekcji, które znajdują się w ciągach komunikacyjnych, toaletach,

kuchniach, sala konferencyjnych i holach oraz zakupiono zapasy środków do dezynfekcji rąk i powierzchni;

- udostępniono pracownikom środki ochrony osobistej, w tym: maseczki (chirurgiczne, FFP3, FFP3 z filtrem), przyłbice, rękawiczki ochronne nitrylowe i lateksowe, środki do dezynfekcji (dłoni, powierzchni, do użytku osobistego w przypadku pracowników, których charakter pracy wymaga opuszczenia stacjonarnego miejsca pracy). Spółka dysponuje kombinezonami ochronnymi oraz goglami ochronnymi – w zależności od potrzeb są wydawane zgodnie z obowiązującymi regulami;
- w pomieszczeniach biurowych, socjalnych oraz w miarę możliwości technologicznych w hali produkcyjnej zamontowano lampy UV-C przepływowe PURELIGHT LUG FLOW, które zapewniają stałą i bezpieczną dekontaminację powietrza, oczyszczając je z obecnych w nim wirusów, bakterii, drobnoustrojów;
- wprowadzono zmiany w rozmieszczeniu miejsc pracy w przestrzeni biurowej i produkcyjnej. Wydzielono i oznaczono biurka wyłączone z użytkowania tak, by zachować odpowiedni dystans społeczny, zamontowano przegrody z pleksy pomiędzy biurkami, ustalono dodatkowe miejsca pracy biurowej, wprowadzono wyraźne oznaczenia miejsc wykonywania pracy przy stołach montażowych w hali produkcyjnej;
- wprowadzono zasady związane z korzystaniem ze stołówek i przestrzeni kuchennej, w tym: zasada 1 stolik - 1 krzesło - 1 osoba, harmonogram korzystania ze stołówek dla poszczególnych działów/zespołów mający za zadanie ograniczyć liczbę osób przebywających w jednym pomieszczeniu oraz zapobiec mieszaniam się pracowników pomiędzy komórkami organizacyjnymi. W stołówkach umieszczono środki umożliwiające dodatkową samodzielną dezynfekcję powierzchni;
- wprowadzono system automatycznej dezynfekcji rąk, połączony z systemem kontroli dostępu do poszczególnych obszarów budynku (otwarcie drzwi lub umożliwienie wejścia wyłącznie po dezynfekcji rąk i odbiciu się kartą magnetyczną) – funkcjonuje w obszarze administracyjnym i produkcyjnym;
- wprowadzono dezynfekcję wszystkich klamek, poręczy, kranów, spłuczek przez personel sprzątający – co godzinę z zastosowaniem środka biobójczego. Ponadto na koniec każdego dnia pracy personel sprzątający prowadzi dezynfekcję wszystkich biurek i powierzchni płaskich środkiem dezynfekującym;
- zmodyfikowano trwanie poszczególnych zmian (obszar produkcyjny) tak, aby pracownicy poszczególnych brygad/zmian mogli utrzymać dystans społeczny w pomieszczeniach socjalnych oraz w bezpośrednim otoczeniu zakładu pracy (m.in. na przystanku autobusowym), a także aby ograniczyć kontakt pracowników pomiędzy zmianami. Zorganizowano mniejsze zespoły pracujące na większą ilość zmian;
- w porozumieniu z Miejskim Zakładem Komunikacyjnym w Zielonej Górze ustalono indywidualny harmonogram odjazdów autobusu miejskiego tak, by pracownicy Spółki podróżowali bez konieczności kontaktu z pracownikami z innych zakładów pracy znajdujących się w strefie przemysłowej;
- ograniczono spotkania wewnętrzne i zewnętrzne do absolutnego minimum, zarekomendowano odbywanie spotkań w sposób zdalny, za pośrednictwem

platform do komunikacji elektronicznej, organizacja spotkania w trybie „*face to face*” wymaga szczególnego uzasadnienia i uzyskania wymaganej zgody;

- wprowadzono Instrukcję powrotu do pracy po nieobecności w związku z profilaktyką koronawirusa (SARS-CoV-2), która szczególnie w okresie wakacyjno-urlopowym, w tym podczas ferii zimowych, pozwoliła na uporządkowanie i pozyskanie od pracowników informacji związanych z możliwym ryzykiem zarażenia wirusem;
- wprowadzono procedurę dotyczącą wizyt osób, które nie wykonują swoich zadań w budynkach Spółki, w tym nałożono obowiązek odbierania od gości zewnętrznych oświadczeń zawierających informację co do możliwości kontaktu z osobą zarażoną. Treść oświadczenia obliguje do podania danych kontaktowych, co pozwala na kontakt po powzięciu informacji o ew. zarażeniu wśród osób, z którymi gość miał styczność;
- pracownicy stacjonarni, zgodnie z dyspozycją Spółki, każdego dnia po zakończeniu godzin pracy zabierają ze sobą do domu sprzęt komputerowy wraz z niezbędnym osprzętem, tj. ładowarka, myszka, słuchawki. Powyższe ma na celu umożliwienie podjęcia pracy w trybie zdalnym bez konieczności odbierania sprzętu z miejsca pracy (a tym samym bez zbędnego kontaktu ze współpracownikami) w sytuacji, gdy informacja o obecności osoby zarażonej w pracy została powzięta w godzinach wykraczających poza normalne godziny funkcjonowania Spółki.
- istotnie ograniczono możliwość odbywania podróży służbowych do podróży niezbędnych do prawidłowej realizacji kontraktu zawartego przez Spółkę, wszelkie podróże powinny odbywać się zgodnie z obowiązującymi w Spółce wytycznymi przewidującymi m.in. uzyskanie stosownych zgód dwóch Członków Zarządu na wniosek przełożonego;
- wydzielono na terenie Spółki tzw. miejsce izolacji, do którego kierowana jest osoba podejrzewana o zakażenie koronawirusem. W miejscu izolacji znajduje się tzw. pakiet ochronny składający się z kombinezonu ochronnego, maseczek FFP3, gogli, rękawiczek, termometru i dodatkowego środka do dezynfekcji;
- ograniczenie podróży służbowych i bezpośrednich spotkań z partnerami biznesowymi oraz zachęcanie pracowników do korzystania z narzędzi online;
- rozpoczęcie prac nad serią webinarów, dzięki którym interesariusze i klienci Grupy mogą być na bieżąco z aktualnymi wydarzeniami firmy;
- optymalizacja pracy personelu produkcyjnego i zmniejszenie zagęszczenia pracowników w celu utrzymania ciągłości produkcyjnej i bezpieczeństwa pracowników.

Pracownicy oraz współpracownicy Spółki są na bieżąco informowani o przyjętych w Spółce procedurach i wytycznych co do prawidłowego postępowania poprzez informacyjną kampanię e-mailową (wszyscy pracownicy/podmioty współpracujące, którzy posiadają służbowy adres e-mail), plakaty informacyjne rozmieszczone w zakładzie oraz polecenia i wyjaśnienia przedstawiane przez przełożonych. Dodatkowo, treści wskazanych dokumentów są wyłożone w stołówkach i pomieszczeniach socjalnych tak, aby każdy pracownik (administracyjny oraz produkcyjny) mógł się z nimi zapoznać. Spółka wskazuje również na szereg infografik umieszczonych na drzwiach wejściowych do budynku, na korytarzach,

w pomieszczeniach socjalnych oraz innych częściach wspólnych (są to m.in. tablice magnetyczne m.in. na lodówkach, plakaty). Poprzez dystrybucję wskazanych materiałów, Spółka jako Pracodawca w sposób ciągły informuje i edukuje o konieczności przestrzegania zasad higieny, zagrożeniach związanych z koronawirusem, procedurach wprowadzanych przez Spółkę oraz sposobach ochrony przed zakażeniem.

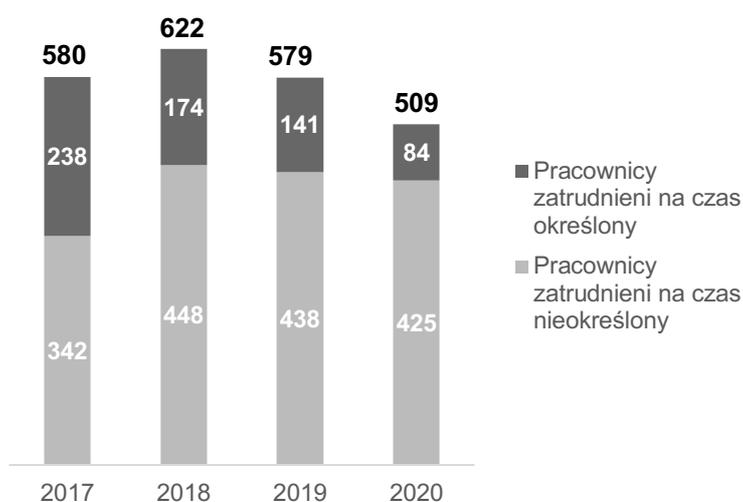
W trosce o zdrowie pracowników Grupa Kapitałowa LUG S.A. przystąpiła w 2020 roku do ubezpieczenia grupowego Covid-19, które zapewnia świadczenie finansowe pracownikom Grupy w przypadku 7-dniowej hospitalizacji w następstwie zachorowania na wirusa SARS-CoV-2 oraz usługi *assistance* przez 14 dni od momentu wypisu ze szpitala. Koszt składki został całkowicie pokryty przez Pracodawcę.

LUG wspiera społeczność lokalną w walce z COVID-19

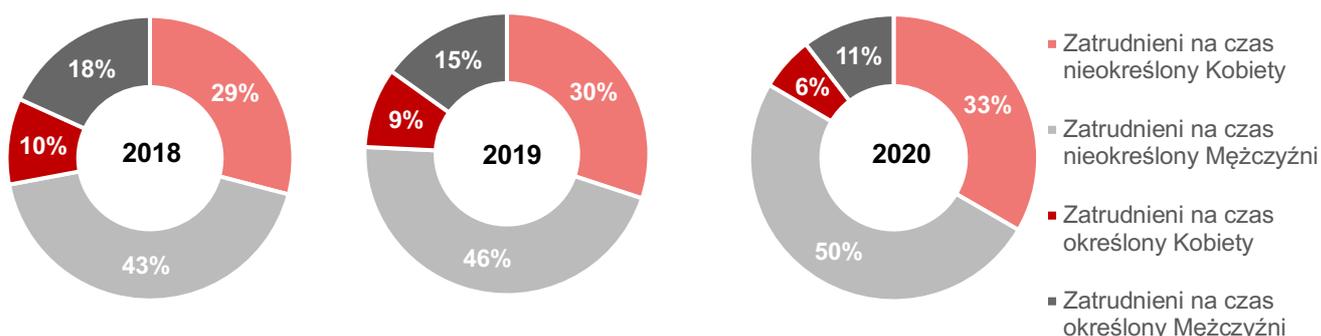
W 2020 roku Grupa LUG aktywnie wspierała lubuskie placówki medyczne i służby w walce z epidemią wirusa COVID-19 oferując pomoc w zakupie i sprowadzeniu do Polski środków ochrony osobistej oraz sprzętu niezbędnego do zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom medycznym. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w rozdziale 5.4 *Społeczności lokalne*.

6.2 Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń

[S.2.1] [S.2.2] [S.2.3] Na dzień 31.12.2020 roku Grupa Kapitałowa LUG S.A. zatrudniała 509 osób (w przeliczeniu na pełne etaty), czyli o 12,1% mniej niż przed rokiem. Wśród wszystkich pracowników 425 osób było zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony (spadek o 3% w ujęciu r/r) i 84 osoby zatrudnione na umowach o pracę na czas określony (spadek o 40,4% w ujęciu r/r). Zmiana w liczbie zatrudnionych w 2020 roku jest m.in. wynikiem ewolucji struktury zatrudnienia i skorzystania w szerokim zakresie z outsourcingu pracowników w obszarze produkcji.

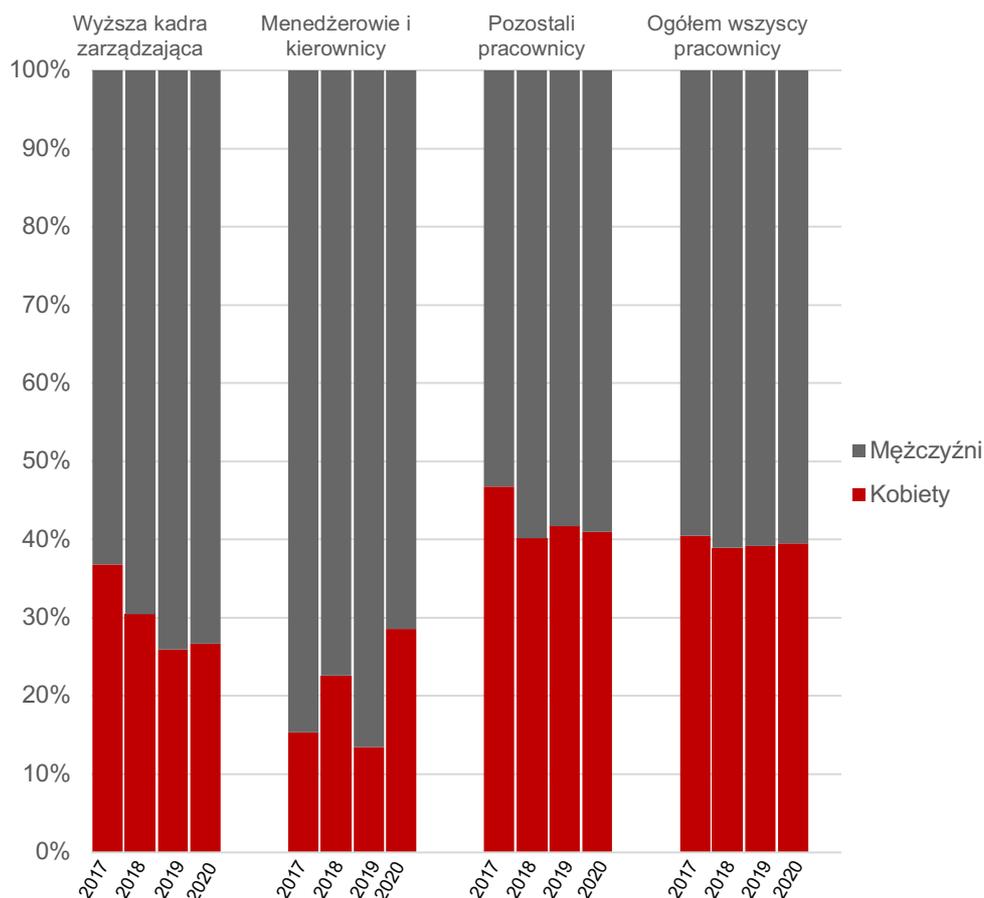


Struktura zatrudnienia według płci



W strukturze zatrudnienia Grupy LUG według płci przeważali mężczyźni, których na koniec 2020 roku było 308, co stanowiło 60,5% wszystkich pracowników. W porównaniu z rokiem ubiegłym odsetek mężczyzn wśród ogółu zatrudnionych spadł o 0,2pp.

Stosunek zatrudnionych kobiet do mężczyzn wg stopni zaszeregowania (2017-2020)



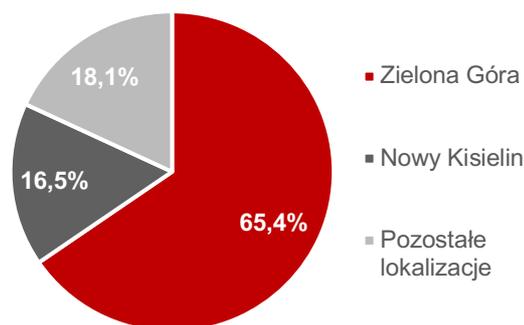
W strukturze zatrudnienia Grupy LUG wydzielone są trzy szczeble zaszeregowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. Na koniec 2020 roku wśród osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej odsetek kobiet wynosił 26,7%, czyli wzrósł o 0,7pp w porównaniu z rokiem 2019; wśród menedżerów i kierowników odsetek kobiet wynosił 28,6%, czyli wzrósł o 15,1pp w porównaniu z rokiem 2019, natomiast w gronie pozostałych pracowników kobiety stanowiły 41,0%, czyli o 0,7pp mniej niż w 2019 roku.

Struktura wiekowa zatrudnionych pracowników (2018-2020)



W strukturze zatrudnienia według wieku przeważały osoby w wieku 30-40 lat i stanowiły 37,9% wszystkich pracowników. 25,9% wszystkich zatrudnionych stanowiły osoby w wieku 40-50 lat, a 19,8% ogółu osoby poniżej 30 lat. Najmniej liczną grupę wiekową (16,3% ogółu) stanowiły osoby powyżej 50 lat.

Na koniec 2020 roku 65,4% wszystkich pracowników LUG było zatrudnionych w Zielonej Górze, gdzie znajduje się siedziba spółki i główny zakład produkcyjny. 16,5% zatrudnionych pracowało w Nowym Kisielnie. Tam znajduje się drugi, nowszy zakład produkcyjny. Pozostali, czyli 18,1% wszystkich pracowników, byli zatrudnieni w pozostałych lokalizacjach.



[S.2.6] Pracownicy z niepełnosprawnościami stanowili 7,5% ogółu zatrudnionych i ich odsetek zmalał o 0,2pp w porównaniu z ubiegłym rokiem (42 osoby na dzień 31.12.2019 i 38 osoby na dzień 31.12.2020). Budynki, w których prowadzona jest działalność operacyjna LUG są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Troska o potrzeby osób niepełnosprawnych oraz zachowanie wysokiego standardu to działania długofalowe w LUG, co potwierdza wygrana z 2009 roku w konkursie urbanistycznym „Zielona Góra bez barier”, w którym wyróżniono zielonogórskie obiekty, które najlepiej realizują ideę likwidowania barier dla osób z różnego typu niepełnosprawnością.

[S.2.4] [S.2.5] Według stanu na dzień 31.12.2020 roku, 8 osób świadczyło Grupie LUG pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 29 osób na podstawie umów o współpracę oraz 4 osoby na podstawie aktów powołania. W roku 2020 zmieniona została metodologia gromadzenia danych, w związku z czym nie są one porównywalne do danych dla lat 2018 i 2019. Liczba osób świadczących Grupie LUG pracę w formule

outsourcingu w 2020 roku wyniosła 187 osób i w porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła o 1438%, co jest wynikiem zmian struktury zatrudnienia w Grupie LUG w 2020 r.

Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników według stanu na koniec roku) w 2020 roku wyniósł 22,0% w odniesieniu do wszystkich pracowników i wzrósł o 2,5pp w stosunku do roku ubiegłego. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wskaźnik ten wyniósł 18,9% i wzrósł o 7,2pp.

Szczegółowe dane na temat liczby pracowników zatrudnionych w Grupie LUG, osób nowozatrudnionych oraz tych, które odeszły z pracy, na temat pracowników z niepełnosprawnościami i na temat osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i w formule outsourcingu znajdują się w Załączniku Nr 1 do raportu.

Rekrutacja i równe szanse

Rekrutacje na stanowiska oferowane przez LUG odbywają się na podstawie posiadanych przez kandydata kwalifikacji, a kwestie organizacyjne procesu rekrutacyjnego są normowane w Instrukcji Rekrutacji.

LUG zatrudnia przedstawicieli wielu narodowości. Otrzymują oni równe wsparcie, szanse i możliwości, przysługujące rodzimym pracownikom. Nikt nie jest dyskwalifikowany ze względu na odmienność. Każdemu zapewnia się szacunek i dostęp do pracy, biorąc pod uwagę predyspozycje, kwalifikacje i pożądane umiejętności zawodowe według ogólnie obowiązujących kryteriów. Stabilny i permanentny rozwój firmy umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy dla społeczności lokalnej, a także z całej Polski do pracy w biurach regionalnych LUG.

Firma nie pobiera opłat rekrutacyjnych.

System wynagrodzeń

Dążąc do zapewnienia uczciwych warunków pracy, a także utrzymania konkurencyjności na rynku, Grupa LUG dba, aby wynagrodzenie pracownika było odpowiednie do zajmowanego przez niego stanowiska, zakresu zadań oraz posiadanych kompetencji i doświadczenia.

W Grupie LUG nie funkcjonuje jednolita polityka wynagrodzeń. W prowadzącej działalność operacyjną spółce LUG Light Factory Sp. z o.o. polityka wynagrodzeń prowadzona jest na podstawie obowiązującego w spółce Regulaminu Wynagradzania Pracowników, a także Regulaminu Pracy. W pozostałych spółkach polityka wynagrodzeń jest regulowana każdorazowo w indywidualnie podpisywanych umowach o zatrudnienie, w przypadku LUG Argentina SA opiera się ona na ustaleniach zgodnych z układem pracowników z branży lub bezpośrednio pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem.

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto pracowników zatrudnionych na umowy o pracę

PLN	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	21 893	25 674	24 523	21 676	24 333	23 644	20 598	23 557	22 768	-5,0%	-3,2%	-3,7%
Menedżerowie i kierownicy	89 85	9 927	9 715	7 743	10 110	9 790	6 636	7 533	7 277	14,3%	-25,5%	-25,7%
Pozostali pracownicy	4 301	5 404	4 961	4 782	5 662	5 294	4 882	6 506	5 840	+2,1%	+14,9%	+10,3%
Wszyscy pracownicy	4 946	6 543	5 921	5 368	7 127	6 437	5 577	7 790	6 916	+3,9%	+9,3%	+7,4%

[S.2.7] Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wśród wszystkich pracowników Grupy LUG wyniosło w 2020 roku 6 916 zł i było o 7,4% wyższe niż przed rokiem. W roku 2020 przeciętne wynagrodzenie w grupie pozostałych pracowników osiągnęło wartość 5 840 zł i wzrosło o 10,3% w porównaniu z rokiem ubiegłym. Jest to m.in. efekt podwyżek wynagrodzenia minimalnego. Przeciętne wynagrodzenie menedżerów i kierowników spadło o 7,3% do poziomu 7 277 zł, a przeciętne wynagrodzenie wyższej kadry zarządzającej spadło do poziomu 22 768 zł, czyli o 25,7%. Spadek wynagrodzeń na stanowiskach zarządczych i kierowniczych był wynikiem wdrożonego w 2020 roku planu oszczędnościowego z powodu pandemii COVID-19, który był oparty m.in. na czasowym (3-miesięcznym) ograniczeniu wynagrodzeń m.in. dla Zarządu, kadry dyrektorskiej, handlowej, administracyjno-biurowej i przygotowania produkcji.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania

%	2018	2019	2020	zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	85,3%	89,1%	87,4%	-1,6pp
Menedżerowie i kierownicy	90,5%	76,6%	88,1%	+11,5pp
Pozostali pracownicy	79,6%	84,5%	75,0%	-9,4pp
Wszyscy pracownicy	75,6%	75,3%	71,6%	-3,7pp

[S.2.9] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w 2020 roku w Grupie LUG wyniósł 71,6%, czyli zmalał o 3,7pp w stosunku do roku ubiegłego. Jest to efektem poprawy relacji wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w grupie menedżerów i kierowników (wzrost o 11,5pp w ujęciu r/r do poziomu 88,1%) przy jednoczesnym pogorszeniu wskaźnika dla wyższej kadry zarządzającej (spadek o 1,6pp w ujęciu r/r do poziomu 87,4%) oraz pozostałych pracowników (spadek o 9,4pp do poziomu 75,0%).

[S.2.10] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków Zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowy o pracę wyniósł 3,4x w 2020 roku, czyli o 4,7x mniej niż w 2019, gdy wyniósł on 8,1x. Zmiana ta jest spowodowana ograniczeniami dotyczącymi wynagrodzeń dla Zarządu w ramach przyjętego w 2020 roku planu oszczędnościowego z powodu pandemii. W ramach tego planu największym ograniczeniom podlegały wynagrodzenia Członków Zarządu

i najwyższej kadry zarządzającej, co miało na celu zdjęcie obciążenia skutkami planu z pracowników na niższych szczeblach.

[S.2.11] Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących z LUG w oparciu o umowy cywilnoprawne wyniosło w 2020 roku 3 542 zł. W związku z wprowadzoną zmianą w metodologii gromadzenia danych w 2020 roku, dane za rok 2020 nie są porównywalne do danych dla lat 2018 i 2019.

Gender Pay Gap Ratio dla Grupy LUG

Wskaźnik Gender Pay Gap Ratio (GPGR) jest wskaźnikiem obliczanym jako wartość bezwzględna z różnicy pomiędzy stosunkiem średniego wynagrodzenia danej płci do drugiej płci a wartością 100%. GPGR jest wskaźnikiem neutralnym płciowo. W poszczególnych kategoriach zaszeregowania stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn zatrudnionych w grupie LUG na podstawie umowy o pracę kształtuje się następująco:

%	2018	2019	2020	zmiana r/r
GPGR Wyższa kadra zarządzająca	14,7%	10,9%	12,6%	+1,6pp
GPGR Menedżerowie i kierownicy	9,5%	23,4%	11,9%	-11,5pp
GPGR Pozostali pracownicy	20,4%	15,5%	25,0%	+9,4pp
GPGR Wszyscy pracownicy	24,4%	24,7%	28,4%	+3,7pp

W 2020 roku wskaźnik GPGR w Grupie LUG wyniósł dla wyższej kadry zarządzającej 12,6% i wzrósł o 1,6pp w porównaniu z rokiem ubiegłym. Dla Menedżerów i kierowników wskaźnik GPGR wyniósł 11,9%, czyli o 11,5pp mniej niż w roku 2019, a dla pozostałych pracowników wzrósł o 9,4pp i wyniósł 25,0%. Wskaźnik GPGR dla wszystkich pracowników uzyskał wartość 28,4% i był wyższy o 3,7pp niż w roku poprzednim.

Glass Ceiling Ratio dla Grupy LUG

Wskaźnik Glass Ceiling Ratio (GCR) obrazuje równość szans awansu każdej z płci w danej organizacji. W Grupie LUG wskaźnik ten kształtuje się następująco:

%	2018	2019	2020	zmiana r/r
GCR2	8,5%	13,3%	12,8%	-0,5pp
GCR1	16,3%	25,7%	10,9%	-14,8pp
GCR (wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy)	13,0%	20,5%	11,9%	-8,6pp

W 2020 roku wskaźnik GCR w Grupie LUG dla wyższej kadry zarządzającej wyniósł 12,8%, czyli o 0,5pp mniej niż w poprzednim roku. Dla grupy menedżerów i kierowników wyniósł on 10,9% i spadł o 14,8pp, a dla wszystkich stanowisk kierowniczych wyniósł 11,9% i spadł o 8,6pp w porównaniu z rokiem ubiegłym.

6.3 Rozwój i edukacja pracowników

Szkolenia i edukacja

Istotnym aspektem dbałości o rozwój Grupy LUG jest zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków do rozwoju. Jest to realizowane m.in. w ramach szerokiego programu szkoleń.

Średnia liczba godzin szkoleniowych

liczba godzin na pracownika w danym okresie	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	50,3	31,3	37,1	30,7	12,1	17,1	9,8	4,3	5,7	-68,3%	-64,5%	-66,4%
Menedżerowie i kierownicy	116,4	64,6	76,3	98,0	43,6	50,9	55,5	27,8	35,7	-43,4%	-36,2%	-29,9%
Pozostali pracownicy	24,1	25,6	25,0	16,8	14,8	15,7	8,4	7,4	7,8	-50,2%	-50,2%	-50,3%
Wszyscy pracownicy	27,5	28,3	28,0	19,1	17,3	18,0	10,3	8,5	9,2	-45,9%	-50,9%	-48,8%

[S.5.1] W 2020 roku średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na osobę z wyższej kadry zarządzającej spadła do poziomu 5,7 godzin (spadek o 66,4% w ujęciu r/r), w grupie menedżerów i kierowników spadała do poziomu 35,7 godzin (spadek o 29,9% w ujęciu r/r), a w grupie pozostałych pracowników do poziomu 7,8 godzin (spadek o 50,3% w ujęciu r/r). Ogółem, średnia liczba godzin szkoleniowych w 2020 roku zmalała o 48,8% wśród wszystkich pracowników, co było spowodowane koniecznością wstrzymania/ ograniczenia liczby szkoleń stacjonarnych z powodu wybuchu pandemii COVID-19. W czasie pandemii pracownicy Grupy LUG uczestniczyli w szkoleniach w formule on-line, lecz w ujęciu całościowym było ich mniej niż w latach poprzednich. Był to efekt wdrożonej optymalizacji kosztowej mającej na celu ograniczenie wydatków do minimum i zachowania ciągłości funkcjonowania w krytycznym momencie pandemii koronawirusa.

W roku 2020 większa liczba godzin szkoleniowych przypadała na kobiety niż na mężczyzn.

Głównymi obszarami tematycznymi szkoleń w 2020 roku były:

- szkolenia onboardingowe;
- szkolenia z zakresu Zintegrowanego Systemu Zarządzania;
- okresowe szkolenia w obszarze BHP;
- szkolenia z obszaru korporacyjnego;
- kursy zawodowe;
- szkolenia podnoszące kompetencje stanowiskowe;
- szkolenia systemowe;
- szkolenia z zakresu kompetencji miękkich.

Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe

liczba osób	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	0	0	0	0	0	0	1	0	1	-	-	-
Menedżerowie i kierownicy	0	1	1	1	1	2	8	12	20	700,0%	1100,0%	900,0%
Pozostali pracownicy	1	2	3	2	3	5	19	55	74	850,0%	1733,3%	1380,0%
Wszyscy pracownicy	1	3	4	3	4	7	28	67	95	833,3%	1575,0%	1257,1%

[S.5.2] [G.4.6] Uzupelnieniem szkoleń przeprowadzanych w ramach czasu pracy jest zewnętrzna edukacja pracowników zdobywających nowe kwalifikacje i kompetencje. W ramach szkoleń zewnętrznych pracownicy Grupy LUG uczestniczyli w:

- szkoleniach technicznych z zakresu systemów zarządzania i sterowania oświetleniem prowadzonych przez partnerów biznesowych;
- szkoleniach korporacyjnych Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych oraz Giełdy Papierów Wartościowych;
- szkoleniach z zakresu BHP oraz wymagań systemu zarządzania BHP wg normy BS OHSAS 18001:2007;
- szkoleniach z obszaru Human Resources;
- szkoleniach energetycznych.

W 2020 roku w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym wzięło udział 95 pracowników, którzy w czasie pandemii korzystali z internetowych kursów i szkoleń.

[S.2.15] Mając na celu przede wszystkim dobro swoich pracowników oraz postępując w zgodzie ze swoją misją, LUG wyraźnie akcentuje i promuje zdrowy tryb życia. Pracownicy mogą korzystać z dodatków pozapłacowych, takich jak karta Multisport lub uczestnictwo w organizowanych przez LUG grupach sportowych. Przez lata LUG wspierał również finansowo jednego z pracowników, który odnosi liczne sukcesy sportowe w powerliftingu dla osób niepełnosprawnych. W ramach prowadzonego mecenatu sportu, LUG wspiera ponadto aktywność pracowników skupionych w zespole reprezentacji biegaczy LUG TEAM oraz rowerzystów górskich LUG MTB TEAM.

Na przełomie 2019 i 2020 roku odbyła się również akcja „Dzień zdrowia na etacie”, podczas której przedstawiciele firmy Benefit Systems S.A. poprowadzili warsztaty oraz wykłady dla pracowników LUG mające zwiększać świadomość pracowników oraz pogłębiać ich wiedzę z zakresu zdrowego trybu życia. W ramach spotkań odbyły się konsultacje z dietetykiem, instruktą poprawnej postawy ciała przy stanowisku pracy, a zorganizowane wykłady dotyczyły świadomej aktywności oraz prawidłowej weryfikacji etykiet produktów. Zorganizowana akcja cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem oraz spotkała się z bardzo przychylną reakcją pracowników LUG.

6.4 Bezpieczeństwo i higiena pracy

W LUG kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są z najwyższym priorytetem. Znaczenie tego obszaru zostało także potwierdzone w wyniku przeprowadzonego badania istotności, które wskazało wysoki poziom istotności zagadnień związanych z BHP.

W Grupie LUG, w raportowanym okresie nie funkcjonowała jednolita polityka z zakresu BHP. Z uwagi na charakterystyczną strukturę Grupy Kapitałowej, w której działalność operacyjna (produkcyjna) powadzona jest przede wszystkim w spółkach LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz w spółce LUG Argentina SA, większość danych z obszaru BHP dotyczy tych dwóch spółek. W spółce argentyńskiej kwestiami BHP zajmuje się dedykowany do tej funkcji pracownik. W przypadku pozostałych spółek i przedstawicielstw przestrzeganie zasad BHP podlega nadzorowi kierownictwa lokalnych struktur. Biura działają zgodnie z wytycznymi i przepisami prawa obowiązującymi w danym kraju.

Ponadto, Grupa LUG regularnie prowadzi monitoring i dokonuje oceny istniejących mechanizmów w obszarze BHP i na ich podstawie wprowadza potrzebne zmiany prowadzące do ulepszania istniejącej polityki. Spółki Grupy Kapitałowej LUG S.A. stosują w praktyce instrukcje oraz procedury z obszaru BHP regulujące użycie i przydział środków ochrony osobistej, bezpieczeństwo maszyn, postępowanie w sytuacjach awaryjnych, zarządzanie incydentami i wypadkami, ergonomię miejsca pracy, postępowanie z chemikaliami i ochronę przeciwpożarową.

W spółce LUG Light Factory, za obszar BHP odpowiada komórka podległa bezpośrednio Zarządowi Spółki. W 2020 roku nie nastąpiły zmiany kadrowe na stanowisku Specjalisty ds. BHP i ochrony PPOŻ. Na dzień publikacji niniejszego raportu, komórka BHP składała się z nowo powołanego Specjalisty ds. ochrony przeciwpożarowej oraz pracownika będącego Specjalistą w zakresie BHP. W spółce funkcjonują:

- Komisja BHP LUG Light Factory Sp. z o.o.;
- Zespół powypadkowy LUG Light Factory Sp. z o.o.;
- Zespół do opracowania ryzyka zawodowego dla nowo powstających stanowisk pracy w LUG Light Factory Sp. z o.o.

W związku ze zmianami kadrowymi dokonany w 2019 roku dokonano również aktualizacji osoby wyznaczonej do pełnienia czynności ochrony PPOŻ i ewakuacji pracowników LUG Light Factory Sp. z o.o.

Procesy BHP zachodzące w spółce są objęte Zintegrowanym Systemem Zarządzania i są zgodne z wymogami normy ISO 9001:2015. Certyfikat ISO 9001:2015 (System Zarządzania Jakością), ISO 50001:2011 (System Zarządzania Energią) oraz ISO 14001:2015 (System Zarządzania Środowiskowego) zostały odnowione podczas audytów w 2020 oraz na początku 2021 roku. W 2019 roku podjęto prace nad przygotowaniem wdrożenia normy BS OHSAS 18001 (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy), którą z powodzeniem wdrożono z początkiem 2020 roku. W pierwszym kwartale 2021 roku z sukcesem zastąpiono normę OHSAS 18001 normą ISO 45001:2018.

Postanowienia dotyczące obszaru BHP i Ochrony Przeciwpożarowej zawarto w dedykowanym rozdziale w Regulaminie Pracy LUG Light Factory Sp. z o.o. Na przełomie 2019 i 2020 roku, w Spółce została wprowadzona Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy bazująca na wymaganiach normy OHSAS 18001:2007 oraz głównych zasadach przestrzeganych w spółce. Po recertyfikacji normy OHSAS zastąpiono ją ISO 45001, który aktualnie stanowi podstawę polityki BHP.

Ponadto tematyka BHP stanowi bardzo ważny moduł w ramach szkolenia onboardingowego dla nowych pracowników w całej Grupie LUG.

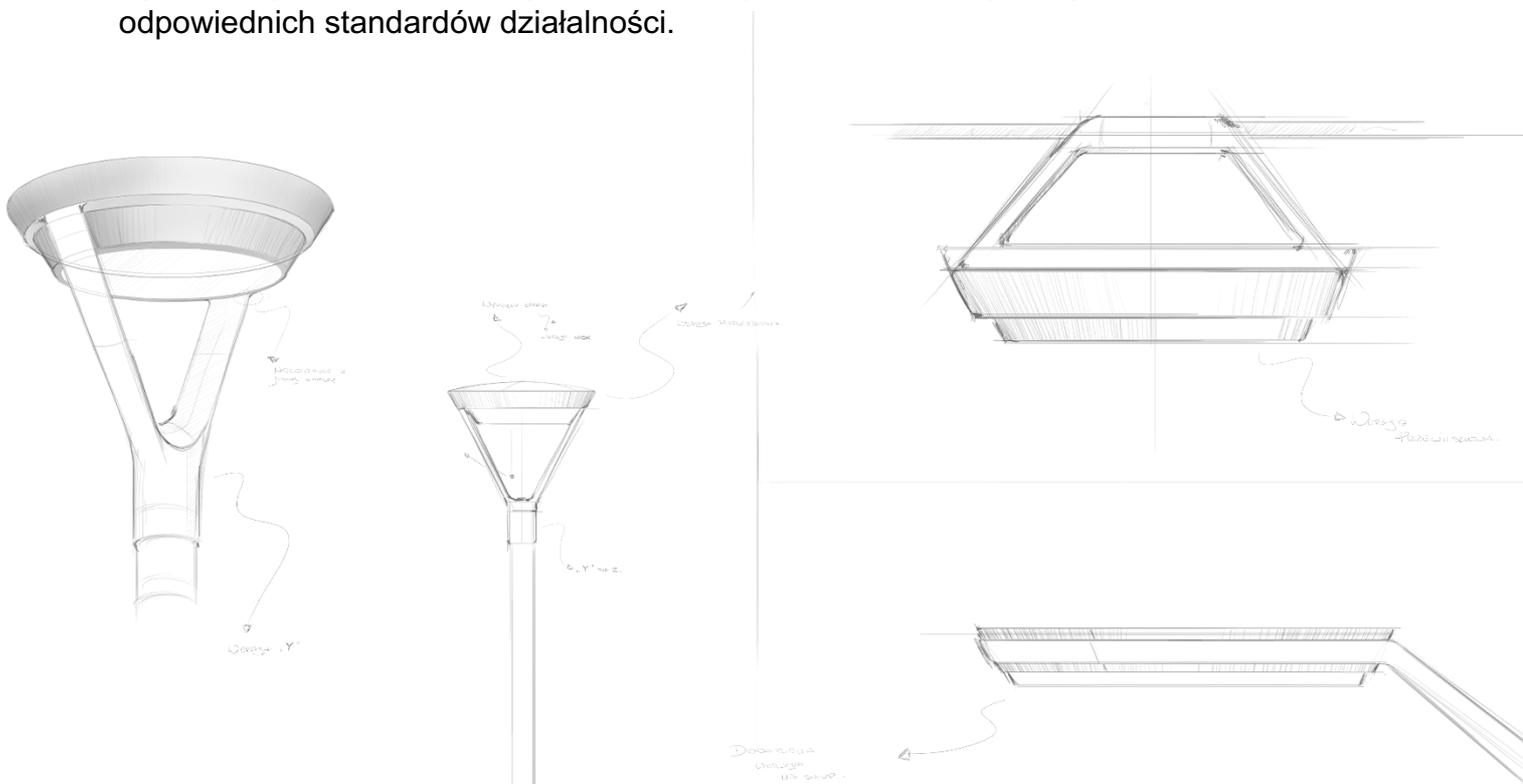
Rozumiejąc złożoność zagadnień z zakresu BHP, LUG dokłada wszelkich starań, by zapewnić swoim pracownikom odpowiednie warunki wykonywania zadań, co ma bezpośredni wpływ na standardy bezpieczeństwa. W ramach Regulaminu Pracy LUG Light Factory oraz odnoszących się do niego aneksów, uregulowano kwestię wyposażania pracowników w ochronną odzież roboczą, dopasowaną do stanowiska pracy.

Działania BHP związane z epidemią wirusa COVID-19

Działania Grupy Kapitałowej LUG S.A. w obszarze BHP związane z pandemią wirusa SARS-CoV-2 zostały kompleksowo omówione w rozdziale 6.1 *LUG w obliczu pandemii COVID-19* w niniejszym raporcie.

[S.4.10] [S.4.11] W 2020 roku LUG nie prowadził audytów BHP u swoich dostawców i podwykonawców. W umowach z dostawcami i podwykonawcami nie zawierano również klauzul dotyczących BHP, aczkolwiek tą kwestię rozpatruje się w kategorii potencjału do doskonalenia. Obecnie w trakcie opracowywania jest dokument, który będzie regulować wielowymiarowe warunki współpracy z dostawcami i kontrahentami LUG. Pierwszym krokiem spółki było wprowadzenie do karty oceny dostawcy pytań czy dostawca ma wdrożone systemy ISO 50001/ISO 9001/ISO 14001/ISO 45001 oraz czy zatrudnia inspektora ds. BHP.

W procesie doboru dostawców i podwykonawców, LUG kieruje się nieposzlakowaną opinią w otoczeniu branżowym, zwraca szczególną uwagę na spełnianie wymienionych norm ISO i systemów zarządzania, stanowiące kryterium spełniania odpowiednich standardów działalności.



Wskaźniki dotyczące zagadnień BHP

	2018	2019	2020	zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników				
Liczba wypadków, w tym:	9	6	6	
- wypadki lekkie	0	6	5	-
- wypadki ciężkie	0	0	1	-
- wypadki śmiertelne	0	0	0	-
- wypadki zbiorowe	b.d.	b.d.	0	
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu				
Liczba wypadków, w tym:	2	0	0	
- wypadki lekkie	2	0	0	-
- wypadki ciężkie	0	0	0	-
- wypadki śmiertelne	0	0	0	-
- wypadki zbiorowe	b.d.	b.d.	0	-
Wskaźniki wypadkowości				
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	17,7	10,4	11,8	13,8%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	432	92	150	63,0%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	39,3	15,33	25,0	63,0%
Choroby zawodowe				
Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych	0	0	0	-
Praca w warunkach przekroczenia norm				
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	8	4	10	150%

[S.4.1] [S.4.2] [S.4.3] [S.4.4] [S.4.5] [S.4.6] [S.4.8] W 2020 roku w Grupie LUG odnotowano 6 wypadków przy pracy w tym 1 wypadek zakwalifikowany jako ciężki (upadek z wysokości) i 5 wypadków lekkich (skaleczenia, rany cięte dłoni, itp.). Analizując zdarzenia wypadkowe nie stwierdzono rażącego łamania przepisów BHP. Najczęściej do zdarzeń wypadkowych dochodziło z powodu niedostatecznej koncentracji uwagi osoby poszkodowanej podczas wykonywania obowiązków służbowych.

Analizując wskaźniki wypadków przy pracy można zauważyć wzrost wskaźnika częstotliwości występowania wypadków przy pracy o 13,8% w ujęciu r/r do poziomu 11,8 w roku 2020 oraz wzrost ciężkości wypadków o 63% w ujęciu r/r do poziomu 25. Na wzrost wskaźnika częstotliwości miała wpływ zarówno liczba wypadków przy pracy, jak również ilość osób zatrudnionych – w ubiegłym roku zatrudnienie było większe, stąd pomimo tej samej liczby wypadków wskaźnik wzrósł. Na wzrost ciężkości wypadków przy pracy miała wpływ absencja chorobowa osób poszkodowanych w wypadkach. Suma absencji chorobowej z tytułu wypadków przy pracy w roku 2020 wyniosła 150 dni.

W 2020 roku w Grupie LUG nie doszło do wypadków śmiertelnych ani nie stwierdzono chorób zawodowych.

[S.4.7.] Wyniki wykonanych pomiarów środowiska pracy w 2020 roku w Grupie LUG wykazały na stanowisku szlifierz-zgrzewacz siedmiokrotne przekroczenie normatywu higienicznego hałasu. Wzrost natężenia poziomu hałasu zaobserwowano również u operatorów maszyn – podczas obsługi pras rewolwerowych, w trakcie obrabiania grubych blach powyżej 1,5mm, gdzie przekroczenie normatywu higienicznego jest jednokrotne. Przy standardowych grubościach blachy ok 0,3 – 0,75 normatyw higieniczny wówczas nie jest przekraczany.

W związku z powyższym w dalszym ciągu realizowane będą postanowienia zawarte w programie działań zmierzających do ograniczenia narażenia pracowników na hałas poprzez:

- wskazanie odpowiedniego rodzaju środków ochrony indywidualnej, jakie należy używać przy pracy w przekroczonym normatywie higienicznym;
- oznakowanie piktogramami strefy narażenia na hałas i bezwzględne stosowania ochronników słuchu;
- wprowadzenie rotacji na stanowiskach pracy poprzez odpowiednią organizację pracy tak, aby ograniczać czas przebywania w narażeniu;
- oraz zaleca się organizowanie produkcji w taki sposób, aby obrabianie blach o różnej grubości było wykonywane naprzemiennie, co pozwoli zredukować hałas poniżej 85 dB oraz niedopuszczanie, aby wszystkie prasy w hali obrabiały arkusze blachy w jednym czasie o takiej samej grubości tj. 1,5 mm i powyżej.

Na pozostałych badanych stanowiskach pracy nie stwierdzono przekroczeń dopuszczalnych norm co oznacza, że badane szkodliwości występują w ilościach śladowych, a praca na tych stanowiskach jest bezpieczna pod względem badanych czynników.

W roku 2020 w Grupie LUG przeprowadzono 3 kontrole nad warunkami pracy BHP i PPOŻ. Na przełomie II i III kwartału odbyła się zapowiedziana kontrola ze strony Państwowej Straży Pożarnej w związku ze staraniem się o pozwolenia na składowanie odpadów w zakładzie w Nowym Kisielinie. Kontrola zakończyła się wynikiem pozytywnym, co przyczyniło się do otrzymania pozwolenia na składowanie odpadów.

W III kwartale zrealizowano dwie kontrole przez organy państwowe tj. Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną oraz Państwową Inspekcję Pracy. Zakresem przedmiotowym kontroli PSSE była ocena przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pracy. Kontrola ta nie wykazała żadnych nieprawidłowości. Zakresem i celem przedmiotowym kontroli PIP było zbadanie okoliczności wypadku ciężkiego jaki miał miejsce w Grupie kapitałowej wraz z kontrolą dokumentacji osobowej, zatrudnienie i przygotowanie do pracy. Po kontroli wydano nakaz oraz wystąpienia, które zostały zrealizowane.

[S.4.9] Z uwagi na brak związków zawodowych działających w LUG, związki nie były zaangażowane w obszarze BHP. Nie został także powołany Społeczny Inspektor Pracy.

6.5 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi

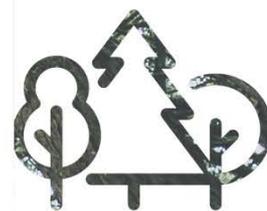
Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko braku pracowników Trudności związane z możliwościami rekrutacji odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy mogłyby doprowadzić do przeszkód w dynamicznym rozwoju Grupy LUG.</p>	<p>LUG prowadzi dokładny monitoring rynku pracy. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacja zaplanowanych procesów rekrutacyjnych z odpowiednim wyprzedzeniem; - działania z zakresu <i>Employer Branding</i>, przedstawiające atuty LUG jako atrakcyjnego pracodawcy; - korzystanie z usług firm outsourcingowych; - internacjonalizacja Grupy LUG i otwarcie zakładu produkcyjnego w Argentynie; - system edukacji i szkoleń wewnętrznych umożliwiający prowadzenie w wybranych przypadkach rekrutacji wewnętrznej.
<p>Ryzyko utraty kluczowej kadry Realizacja strategii rozwoju Grupy LUG jest uzależniona w dużym stopniu od kompetencji kluczowej kadry kierowniczej i eksperckiej. Ew. odejście kluczowych pracowników mogłoby zagrozić realizacji zaplanowanych celów strategicznych.</p>	<p>Ryzyko podlega stałemu monitoringowi na poziomie Zarządu LUG. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozwój kultury organizacyjnej; - dbanie o możliwości stałego rozwoju pracowników Grupy; - badanie satysfakcji pracowników i realizacja działań na podstawie wniosków z przeprowadzanych badań.
<p>Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży Wyniki finansowe i rozwój Grupy LUG zależą m.in. od realizacji sprzedaży. Ew. niewystarczające kompetencje zespołów sprzedaży, wynikające z niedostatecznej liczby wykwalifikowanych pracowników w tym obszarze lub niedostosowanie kompetencji pracowników sprzedaży do zmieniających się wymogów rynku mogłyby przeszkodzić w realizacji głównych celów strategicznych Grupy LUG.</p>	<p>Ryzyko jest monitorowane poprzez ustanawianie i analizę stanu realizacji celów sprzedażowych. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenia podnoszące kwalifikacje i kompetencje pracowników zespołów sprzedaży; - wynagrodzenia zespołów sprzedażowych zawierające odpowiednio atrakcyjny element zmienny, uzależniony od osiągniętych wyników sprzedaży.
<p>Ryzyko presji płacowej Sytuacja konkurencyjna na rynku pracy, w szczególności w Polsce, może spowodować wystąpienie i utrzymywanie się presji płacowej, która, w przypadku braku właściwej odpowiedzi mogłaby prowadzić do odejść pracowników lub do pogorszenia wyników finansowych Grupy LUG.</p>	<p>LUG prowadzi dokładny monitoring rynku pracy, w tym kształtujących się na nim trendów płacowych. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dbanie o konkurencyjność wynagrodzeń w Grupie LUG w porównaniu do rynku; - jasne i otwarte możliwości rozwoju pracowników w ramach rekrutacji wewnętrznej.
<p>Ryzyko braku pracowników w następstwie zakażenia wirusem COVID-19 Globalna pandemia wirusa 2019-n-CoV wywołującego chorobę COVID-19, wysoka zakaźność oraz szybkie tempo rozprzestrzeniania się wirusa doprowadziły do wyłonienia ryzyka związanego z możliwością utraty pracowników w następstwie zakażenia, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do paraliżu działalności operacyjnej firmy.</p>	<p>W celu zminimalizowania ryzyka emisji wirusa COVID-19 wśród pracowników LUG wprowadzono szereg działań profilaktycznych, które zostały opisane szczegółowo w rozdziale 6.1. Ponadto specjalnie powołany zespół kryzysowy nieustannie monitoruje rozwój sytuacji epidemiologicznej zarówno na świecie, w całej Polsce, jak i najbliższym otoczeniu lokalnym LUG.</p>





2020

ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE



7 Zagadnienia środowiskowe

Odpowiedzialne podejście w kwestii wpływu na środowisko naturalne jest jednym z kluczowych elementów kultury organizacyjnej Grupy LUG. Dysponując szeroką wiedzą i narzędziami projektowymi, LUG, poprzez optymalizację swoich projektów i wprowadzane w nich innowacje, ma realny wpływ na ograniczenie negatywnego oddziaływania na środowisko, wynikającego zarówno z własnej działalności operacyjnej i produkcyjnej, jak i będącego efektem użytkowania produktów LUG.

Oprawy oświetleniowe oparte o technologię LED, czyli podstawowy produkt LUG, przyczyniają się do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko przez wszystkich ich użytkowników. Wiąże się to przede wszystkim z wysoką efektywnością energetyczną LED w stosunku do tradycyjnych źródeł światła, co z kolei powoduje obniżenie pośrednich emisji gazów cieplarnianych do atmosfery. Instalacja opraw oświetleniowych LED jest najbardziej uzasadnionym ekonomicznie sposobem na obniżenie negatywnego wpływu na środowisko przez praktycznie każdą spółkę lub instytucję, która korzysta w swojej działalności z różnych form oświetlenia.

W przeprowadzonym badaniu istotności wyróżnionych zostało 6 istotnych zagadnień z obszaru środowiska:

1. pośredni wpływ klimatu;
2. zużycie surowców i materiałów;
3. odpady;
4. zużycie energii, w tym:
 - zużycie energii do produkcji opraw oświetleniowych;
 - zużycie energii wynikające z użytkowania opraw oświetleniowych;
5. emisje do atmosfery;
6. ograniczanie zanieczyszczenia światłem.

[G.2.2] Grupa LUG nie posiada jednolitej polityki w obszarze środowiskowym, co wynika z charakterystyki struktury Grupy i ulokowania działalności operacyjnej związanej z wytwarzaniem opraw oświetleniowych w spółkach LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz LUG Argentina SA. W celu mitygacji potencjalnych zagrożeń, mogących się pojawić w obszarze zagadnień środowiskowych, w LUG Light Factory Sp. z o.o. została przyjęta Polityka Środowiskowa, będąca elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania, opisanego w rozdziale 3.8. *Systemy zarządzania*. W ramach Polityki wyrażone zostało ciągłe dążenie do doskonalenia procesów zachodzących w obrębie obszaru środowiskowego zgodnie z normą PN EN ISO 14001:2015.

Polityka Środowiskowa LUG Light Factory

Cele Polityki Środowiskowej LUG Light Factory:

1. Wykonywanie usług zgodnie z wymogami nowych technologii, obowiązującymi normami, przepisami prawa, w tym prawa ochrony środowiska oraz innymi wymaganiami, do których spełnienia organizacja się zobowiązuje i które dotyczą jej aspektów środowiskowych.

2. Zaspokojenie i przewidywanie oczekiwań i potrzeb klientów oraz innych stron zainteresowanych co do jakości wykonywanych usług, jak i terminów ich realizacji w dążeniu do celu jakim jest „zero reklamacji”.
3. Zapoznanie się i zrozumienie przez wszystkich pracowników Polityki Środowiskowej oraz wdrażanie jej poprzez wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z Kartami procesów, Kartami działań, Procedurami.
4. Stawianie wysokich wymagań w zakresie jakości i ochrony środowiska swoim Podwykonawcom.
5. Podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia niekorzystnego oddziaływania na środowisko oraz zapobiegania zanieczyszczeniom.
6. Uwzględnianie cyklu życia produktu (Life Cycle Assessment - LCA), poprzez zwrócenie uwagi na całkowity wpływ produktu na środowisko, od początku do końca.

Polityka Środowiskowa wymienia 9 działań prowadzących do realizacji wymienionych powyżej celów:

1. Budowanie świadomości proekologicznej pracowników LUG.

W roku 2020 przeprowadzono audyty oraz recertyfikację w zakresie norm ISO 50001:2011, 14001:2015, 9001:2015. Dodatkowo kontynuuje się prace Zespołu ds. Zarządzania Energią, którego zadaniem jest przygotowanie corocznego Raportu z przeglądu energetycznego. Z początkiem 2020 roku z powodzeniem wdrożono normę BS OHSAS 18001:2007, którą ostatecznie wdrożono z początkiem 2020 roku. Nawiązując do postawionych sobie w 2019 roku celów, prowadzących do zwiększenia świadomości pracowników na temat ergonomii pracy oraz zdrowego trybu życia, wdrożono program "Zdrowie na etacie", przeprowadzono również dodatkowe szkolenia, w obszarach produkcyjnych i biurowych z zakresu 5S oraz gospodarki odpadami.

2. Planowanie, dokumentowanie i nadzorowanie procesów zachodzących w LUG.

Realizacją działania był plan inwestycyjno-remontowy na rok 2020 oraz program działań środowiskowych wynikających z aspektów środowiskowych na rok 2020. Dodatkowo realizowane były zadania postawione w Programie Energetycznym na rok 2020.

Cele działań:

- zmniejszenie zużycia wody z sieci oraz wykorzystanie wody w obiegu zamkniętym na wydziale lakierni – poprzez zastosowanie filtrów i separatorów;
- minimalizowanie ilości wytworzonych odpadów podczas produkcji opraw oświetleniowych poprzez uporządkowaną, świadomą rynkową gospodarkę odpadami oraz optymalizację procesu odbioru odpadów w stosunku do ilości odpadów powstających;
- wprowadzenie dodatkowych kontroli ścieków po neutralizacji w przykładowym neutralizatorze ścieków przemysłowych - zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym;

- kontynuacja działań mających na celu zmniejszenie ilości odpadów w formie proszku lakierniczego – optymalizacja procesu planowania i lakierowania kolorów;
- uregulowanie zobowiązań wynikających z umowy z organizacją odzysku - zwiększenie ilości odpadów poddawanych recyklingowi;
- zmniejszenie zużycia energii elektrycznej i cieplnej - efektem bardziej racjonalne wykorzystanie energii cieplnej i elektrycznej;
- zwiększenie efektywności chłodzenia i podniesienie sprawności urządzeń - nastąpiło zwiększenie sprawności urządzeń.

Działania zapisane w planie inwestycyjno-remontowym oraz w programie działań środowiskowych realizowane są priorytetowo, działania te to kluczowy i jeden z najważniejszych czynników prowadzących do utrzymania jakości produktów oraz standardów pracy. Stopień wykonania poszczególnych zadań corocznie raportowany jest podczas Przeglądu Zarządzania. Priorytetowym zadaniem do zrealizowania w roku 2020 była kompleksowa modernizacja oświetlenia na hali magazynowej, wymiana wykonana została na produktach własnej produkcji. W celu optymalizacji poboru energii elektrycznej na hali magazynowej zainstalowane zostały czujniki ruchu. Zwrot tej inwestycji szacowany jest na okres jednego roku.

Wprowadziliśmy także stałą współpracę z firmą zajmującą się recyklingiem opraw oświetleniowych, dzięki której minimum 90% elementów zawartych w wyrobach gotowych poddawana jest recyklingowi.

Ponadto, na początku 2021 roku spółka zależna, LUG Light Factory Sp. z o.o. zawarła umowę z firmą M&J Sp. z o.o. na rozbudowę hali produkcyjno-magazynowej z zapleczem biurowo-socjalnym w Centrum Badawczo-Rozwojowym w Nowym Kisielinie. Planowana inwestycja będzie wkładem w zrównoważony rozwój poprzez zastosowanie rozwiązań ograniczających zużycie energii, zwiększających efektywność energetyczną oraz możliwość produkcji własnej energii z odnawialnych źródeł.

3. Ciągły rozwój bazy technicznej i maszynowo-sprzętowej oraz unowocześnianie wyposażenia do kontroli, pomiarów i badań.

W celu doskonalenia procesów produkcyjnych oraz spełnienia najnowszych światowych standardów, w LUG Light Factory zostały wdrożone nowoczesne maszyny pozwalające na znaczne uproszczenie oraz usprawnienie procesu montażowego opraw. To natomiast wpisuje się w aktualnie realizowany projekt optymalizacji procesów produkcyjnych. Nowe maszyny i procesy wpisują się w prowadzony kompleksowo projekt Lean Manufacturing, którego zakres obejmuje cały obszar Produkcji. Zespoły prowadzące projekty analizują poszczególne procesy oraz wdrażają rozwiązania mające na celu optymalną i najbardziej efektywną produkcję. Bazując na wynikach pracy tych zespołów, została przeprojektowana hala produkcyjna, a nowe stanowiska zyskały optymalny układ oraz wyposażenie w nowoczesne narzędzia. Stworzone zostały również linie produkcyjne dedykowane pod konkretne produkty i pracujące w systemie pracy

potokowej. Jest to nowe podejście do procesów produkcyjnych, które pozwala na dalszą optymalizację kosztów oraz poprawę ergonomii pracy.

Działania z zakresu optymalizacji procesów produkcyjnych na rok 2020, z których część została wdrożona na dzień publikacji raportu, to:

- zakończony proces wdrożenia procesu ultradźwiękowego zgrzewania przewodów - eliminacja procesu cynowania, spełnienie wymogów Klientów odnośnie sposobu wykończenia przewodów.
- kontynuowano uruchomienie metody Kanban na Wydziale Montażu - poprawa procesu przygotowania zleceń, eliminacja zbędnych operacji na Magazynie oraz podczas obsługi braków w zleceniach.
- zawieszono projekt wdrożenia filozofii 5S w zakładzie LUG w Nowym Kisielinie - poprawa środowiska pracy, wdrożenie jednego uporządkowanego standardu w całym zakładzie.
- z sukcesem zwiększono produktywność linii produkcyjnych Wydziału Produkcji Elektroniki poprzez optymalizację procesu przezbrojeń oraz optymalizację czasów jednostkowych produktów.
- kontynuowano usprawnianie procesów montażowych wg zasady PDCA - proces ciągły, polegający na optymalizacji czasu, określaniu 'wąskich gardeł' procesu po zmianach czasu i ponowna weryfikacja.
- kontynuowano procesowe uporządkowanie wydziału produkcji półproduktów:
 - optymalizacja czasów;
 - zmiany procesowe zwiększające produktywność.
- kontynuowano wdrożenie optymalnych partii produkcyjnych na Wydziale Mechanicznym - eliminacja zbędnych przezbrojeń, zwiększenie produktywności całego wydziału, zmniejszenie buforów międzyoperacyjnych.
- kontynuowano optymalizacja procesu lakierowania:
 - eliminacja zbędnych czynności podczas przygotowania komponentów do lakierowania- połączenie poszczególnych procesów w całość wykonywaną 'on-line' - eliminacja zapasów międzyoperacyjnych, skrócenie procesu realizacji zlecenia, poprawa jakości;
 - eliminacja zbędnego transportu pomiędzy stanowiskami - eliminacja zbędnych czynności (MUDA);
 - zwiększenie produktywności procesu lakierowania poprzez zmiany organizacyjne samego procesu lakierowania - wykonanie usprawnień organizacyjnych oraz technicznych pozwalających na zwiększenie przepustowości linii lakierniczej na zmianę produkcyjną.
- Kontynuowano wprowadzanie zmian organizacyjnych procesu wdrażania nowych produktów - eliminacja problemów występujących podczas uruchamiania nowych projektów, przez co czas wdrożenia jest krótszy, a koszty wdrożenia są niższe.

4. Bezpośrednie zaangażowanie Zarządu spółki, nadzorowanie Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz wspieranie działań osób odpowiedzialnych za poszczególne zadania:

Poziom zarządczy	Stanowisko	Liczba osób na stanowisku	Zakres odpowiedzialności
Poziom Zarządu:	Prezes Zarządu LUG Light Factory Sp. z o.o.	1	Za prawidłowe wdrażanie i funkcjonowanie ZSZ jest odpowiedzialny Pełnomocnik ZSZ.
Poziom Dyrektorów:	Dyrektor Operacyjny ds. Supply Chain i Produkcji	1	Praca Pełnomocnika jest nadzorowana przez Dyrektora ds. Supply Chain i Produkcji z poziomu dyrektorskiego oraz ostatecznie z poziomu zarządu przez Prezesa Zarządu LUG Light Factory Sp. z o.o.
Poziom Pracownicy:	Pełnomocnik Zintegrowanego Systemu Zarządzania	1	

5. Dokonywanie odpowiednich przeglądów oraz monitorowanie procesów i działań doskonalących przebiega zgodnie z procedurami przyjętymi w Zintegrowanym Systemie Zarządzania oraz wynikającymi z wdrożonego systemu S5 (Lean Management).
6. Wykonywanie usług w sposób zapewniający poszanowanie zasad ochrony środowiska oraz prowadzenia odpowiedniej gospodarki materiałami i odpadami.

LUG prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska. Na bieżąco, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pozyskiwane są decyzje administracyjne i zezwolenia związane z wytwarzaniem i przechowywaniem odpadów, emisją ścieków przemysłowych, pyłów, zużycia materiałów niebezpiecznych. W zależności od rodzaju odpadów podmioty odbierające odpady od LUG dalej pośredniczą w dostawie odpadu do podmiotów prowadzących odzysk lub recykling lub też same poddają te odpady odzyskowi, recyklingowi lub unieszkodliwieniu.

7. Dążenie do obniżenia kosztów poprzez zapobieganie występowaniu niezgodności i ich eliminowanie. Spełnienie tego dążenia jest stale realizowane poprzez:
- wdrażanie i nadzorowanie procesów z zaimplementowanymi działaniami uniemożliwiającymi popełnienie błędu;
 - implementowanie skutecznych środków zaradczych w przypadku wystąpienia niezgodności;
 - ciągłe doskonalenie przedsiębiorstwa na podstawie analizy aktualnych procesów (PDCA).
8. Rozwijanie przyjaznych, opartych na partnerstwie zasad współpracy zarówno z inwestorami, jak i wszystkimi pracownikami spółki. W LUG stosuje się system zarządzania przez wartości. Na działania rozwijające relacje z interesariuszami składają się:
- kampanie mailingowe oraz plakatowe dla pracowników LUG;
 - konkursy dla dzieci pracowników oraz akcje świąteczne;
 - spotkania z pracownikami;
 - wewnętrzna gazeta zakładowa LUGpress.

Współpraca z interesariuszami zewnętrznymi w zakresie realizacji Polityki Środowiskowej odbywa się głównie poprzez stronę korporacyjną LUG, gdzie znajdują się informacje dotyczące środowiska oraz informacje cykliczne dostarczane w raportach finansowych LUG.

9. Ciągłe doskonalenie i spełnianie wymagań normy PN EN ISO 14001:2015 Systemy zarządzania środowiskowego.

W 2020 oraz 2021 roku w LUG Light Factory Sp z o.o. przeprowadzone zostały audyty odnawiające certyfikaty ISO. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO, w fabryce w Posadas wprowadzono normę PN EN ISO 9001:2015.

Podczas audytu odnawiającego nie wykazano żadnych niezgodności, a jedynie wskazane były potencjały do doskonalenia i zdecydowana większość uwag pozytywnych oceniająca nasze działania jako wzorowo prowadzone.

Szczegółowe dane wskaźnikowe dotyczące realizacji celów Polityki Środowiskowej znajdują się w dalszych częściach niniejszego rozdziału.

7.1 Zmiana klimatu

[E.4.4.] Działalność Grupy LUG jest przedmiotem publicznego zainteresowania ze względu na wyzwania związane ze zmianą klimatu i koniecznością szybkiej redukcji emisji gazów cieplarnianych do atmosfery na świecie oraz z niezbędną adaptacją do zmiany klimatu. Oprawy oświetleniowe LUG, które są projektowane z troską o minimalizację zużycia energii w trakcie ich użytkowania, a także opracowywane przez zespół badawczo-rozwojowy inteligentne systemy zarządzania oświetleniem wspierają wysiłki samorządów, przemysłu oraz branż nieruchomości i budownictwa na rzecz podniesienia efektywności energetycznej i redukcji emisji gazów cieplarnianych związanych z funkcjonowaniem budynków i przestrzeni publicznych.

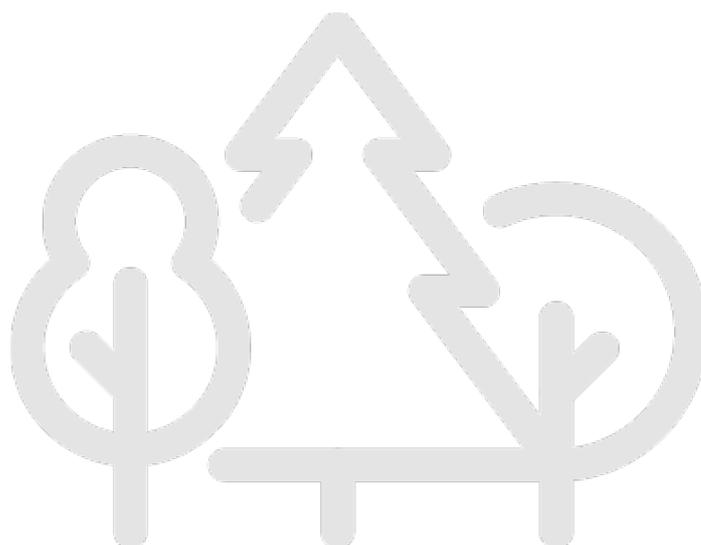
Grupa LUG jest świadoma swojego wpływu na zmianę klimatu, wpływu zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy oraz wynikający z tych zależności szereg zagrożeń i szans. W przeprowadzonym na początku 2019 roku badaniu istotności pośredni wpływ Grupy LUG na zmiany klimatyczne został zidentyfikowany jako istotny, natomiast bezpośredni wpływ zmian klimatycznych na obecną działalność LUG nie został uznany za istotny. Jednak w ciągu 2020 roku nastąpiły w przestrzeni publicznej zjawiska i procesy, które przyczyniają się do dynamicznego wzrostu wpływu zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy. Do najważniejszych z nich należą:

- Europejski Zielony Ład (*European Green Deal*), nowa strategia rozwoju Unii Europejskiej, która będzie oparta na przyspieszonej dekarbonizacji w celu mitygacji zmiany klimatu i doprowadzenia do osiągnięcia przez Unię Europejską neutralności klimatycznej;
- Taksonomia UE (*The EU Taxonomy on Sustainable Finance*), która ukształtuje system finansowy Unii Europejskiej zwiększając istotnie znaczenie zrównoważonych inwestycji;

- Nowy plan działania na rzecz recyklingu i ponownego wykorzystania produktów w UE (Circular Economy Action Plan), który ma na celu przyspieszyć wdrożenie w Unii Europejskiej zasad gospodarki cyrkularnej;
- intensyfikacja dyskusji publicznej wokół koncepcji wprowadzenia podatku węglowego (*carbon tax*) i cła węglowego (*carbon border tax*);
- wznowienie i intensyfikacja prac Komisji Europejskiej nad opracowaniem spójnej metodologii obliczania śladu węglowego produktów w całym ich cyklu życia (*Life Cycle Assessment*), która, po wprowadzeniu, może stać się wymaganym standardem także w branży budowlanej i inżynierskiej.

Choć wpływ zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy LUG ma obecnie jeszcze stosunkowo ograniczoną intensywność, przewiduje się jednak, że będzie się ona zwiększała w przyszłości. Grupa LUG prowadzi szereg działań związanych z analizą, planowaniem i realizacją działań związanych ze wzajemnymi relacjami Grupy i zmiany klimatu m.in. takie jak:

Projekt	Stan realizacji
Identyfikacja krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu	Zakończono w 2020 r.
Analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy na zmianę klimatu zakładająca podwyższenie średnich globalnych temperatur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym	Rozpoczęcie prac planowane na 2021 r.
Raportowanie emisji gazów cieplarnianych zgodnie z <i>GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard</i> w zakresie 1 (<i>scope 1</i>) i zakresie 2 (<i>scope 2</i>)	Trwa od 2018 r.
Przygotowanie do gromadzenia danych źródłowych i kalkulacji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z <i>GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard</i> w zakresie 3 (<i>scope 3</i>)	Rozpoczęto w 2020 roku; kontynuacja prac w 2021 r.
Polityka klimatyczna Grupy LUG	Rozpoczęcie prac planowane na 2021 r.
Raportowanie zgodne z Rekomendacjami TCFD (<i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i>)	Rozpoczęto w 2020; kontynuacja w 2021 r.

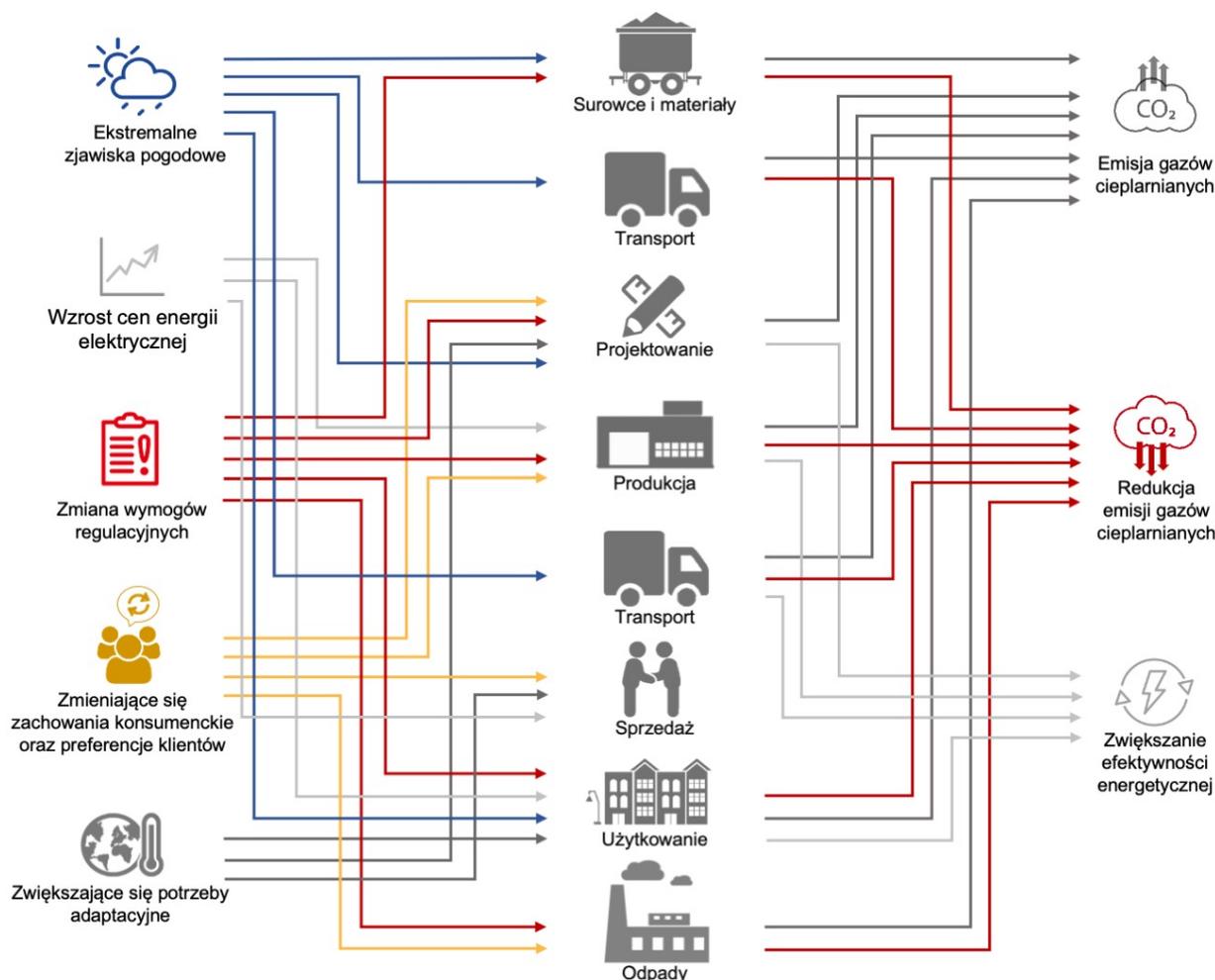


Wpływ zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy LUG oraz wpływ Grupy LUG na zmianę klimatu

SKUTKI ZMIANY KLIMATU

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

WPŁYW NA ZMIANĘ KLIMATU



Obecny wpływ zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy LUG ma miejsce przede wszystkim w następujących obszarach:

- Ekstremalne zjawiska pogodowe (nawałnice, silne wiatry, gradobicia, burze, powodzie) mogą powodować ograniczenia w dostępności surowców, materiałów i komponentów, zaburzenia w łańcuchu dostaw i w procesach logistycznych.
- Rosnące ceny energii elektrycznej w Polsce, gdzie prowadzona jest główna część działalności produkcyjnej Grupy LUG, spowodowane bardzo wysokim udziałem nieodnawialnych źródeł energii w wytwarzaniu energii elektrycznej, przyczyniają się do wzrostu kosztów produkcji. W efekcie przewidywanego wzrostu cen uprawnień do emisji CO₂ wpływ ten może być w przyszłości jeszcze silniejszy.
- Zmiana wymogów regulacyjnych i przepisów prawa związanych z mitygacją i adaptacją do zmiany klimatu wpływa na wiele obszarów funkcjonowania Grupy LUG, od prowadzenia procesów operacyjnych, przez raportowanie, zarządzanie łańcuchem dostaw, gospodarowanie odpadami i dostęp do finansowania. Zmiany

przepisów wpływają także na dostawców i kontrahentów Grupy LUG oraz na klientów, co w największym stopniu determinuje kształt portfolio oferowanych produktów i usług.

- Zmieniające się zachowania konsumenckie oraz preferencje klientów, którzy dążą do zwiększania efektywności energetycznej, ograniczania swojego wpływu na zmianę klimatu oraz redukcowania emisji gazów cieplarnianych wpływają na proces projektowania i opracowywania nowych produktów i usług, na produkcję opraw oświetleniowych oraz ich sprzedaż. Procesy zmian zachowań konsumenckich i preferencji klientów wpływają na zwiększenie popytu na efektywne źródła światła, czyli kategorię dominującą w ofercie Grupy LUG. W wielu przypadkach dla potencjalnych klientów kryterium efektywności energetycznej ma coraz większe znaczenie podczas wyboru rozwiązań oświetleniowych.
- Adaptacja do zmian klimatu przejawia się w procesach rozwoju *Smart Cities*, czyli inteligentnie zarządzanych miast. W ich przypadku zarządzanie oświetleniem nie sprowadza się wyłącznie do wyboru efektywnych energetycznie źródeł światła, ale do wprowadzenia systemów zarządzania oświetleniem powiązanych z innymi funkcjami przestrzeni publicznej. To powoduje zwiększenie popytu na rozwijane przez Grupę LUG inteligentne systemy zarządzania światłem, które są projektami kompleksowymi, rozwijanymi często we współpracy z wiodącymi partnerami IT.

Obecnie wpływ Grupy LUG na zmianę klimatu ma miejsce przede wszystkim w następujących obszarach:

- Wydobywanie surowców oraz wytwarzanie materiałów i komponentów niezbędnych do produkcji opraw oświetleniowych wiąże się z emisją gazów cieplarnianych. Wpływ Grupy LUG na poziom tych emisji jest pośredni i odbywa się poprzez dążenie do redukcji śladu węglowego swoich produktów dzięki wybieraniu takich surowców, materiałów i komponentów, które charakteryzują się możliwie niskimi wbudowanymi emisjami gazów cieplarnianych. W przypadku niektórych materiałów takich jak aluminium, stal i szkło, procesy te są energochłonne i wymagają spalania paliw kopalnych lub użycia energii elektrycznej, która w większości jest wytwarzana w procesach wysokoemisyjnych. Wytwarzanie tworzyw sztucznych jest także związane z nieuniknionym przy dzisiejszych technologiach wykorzystaniem paliw kopalnych. W przypadku niektórych surowców pozyskiwanie ich może być związane z wylesianiem terenów, na których prowadzone jest wydobywanie.
- Transport surowców, materiałów i komponentów od dostawców do Grupy LUG oraz gotowych produktów do klientów jest prowadzony różnymi środkami transportu. W zależności od środka transportu może on przyczyniać się do większego lub niższego poziomu emisji gazów cieplarnianych. Redukowanie emisji w tym zakresie będzie możliwe w miarę dekarbonizacji działalności operacyjnej partnerów logistycznych Grupy LUG.
- Zużycie paliw i energii w procesach produkcyjnych oraz zużycia energii cieplnej i elektrycznej w nieruchomościach wykorzystywanych w działalności operacyjnej

Grupy LUG skutkuje emisjami gazów cieplarnianych. Wpływ Grupy LUG w tym zakresie będzie stopniowo ograniczany w miarę zwiększania efektywności energetycznej oraz zwiększania udziału energii ze źródeł nisko- i zeroemisyjnych.

- Sposoby gospodarowania odpadami powstającymi w działalności operacyjnej LUG determinują wielkość wytwarzanych w tych procesach gazów cieplarnianych. Redukcja emisji będzie następowała z czasem, w miarę przechodzenia do modelu gospodarki cyrkularnej. Należy jednak zaznaczyć, iż tempo tych zmian nie jest zależne wyłącznie od Grupy LUG, lecz od stopnia dostosowania całej gospodarki. Wpływ na zmianę klimatu ma także gospodarowanie odpadami powstającymi po cyklu życia opraw oświetleniowych. Zmniejszenie tego wpływu jest możliwe dzięki takiemu projektowaniu opraw, by były one w jak największym stopniu możliwe do naprawy i modernizacji oraz dzięki stosowaniu materiałów nadających się do powtórnego wykorzystania lub przetworzenia.
- Projektowanie, produkcja i sprzedaż opraw oświetleniowych opartych o źródła światła LED przyczynia się do zwiększania efektywności energetycznej i obniżania pośrednich emisji gazów cieplarnianych przez klientów Grupy LUG. Ograniczenie emisji wynika zarówno z wyższej efektywności źródeł światła LED (co zostało szerzej opisane w rozdziale 7.2 *Zużycie paliw i energii*), jak i ze stosowania systemów *smart lighting*, które pozwalają na dostosowanie natężenia światła do aktualnych warunków otoczenia i do potrzeb użytkowników oświetlanej przestrzeni.

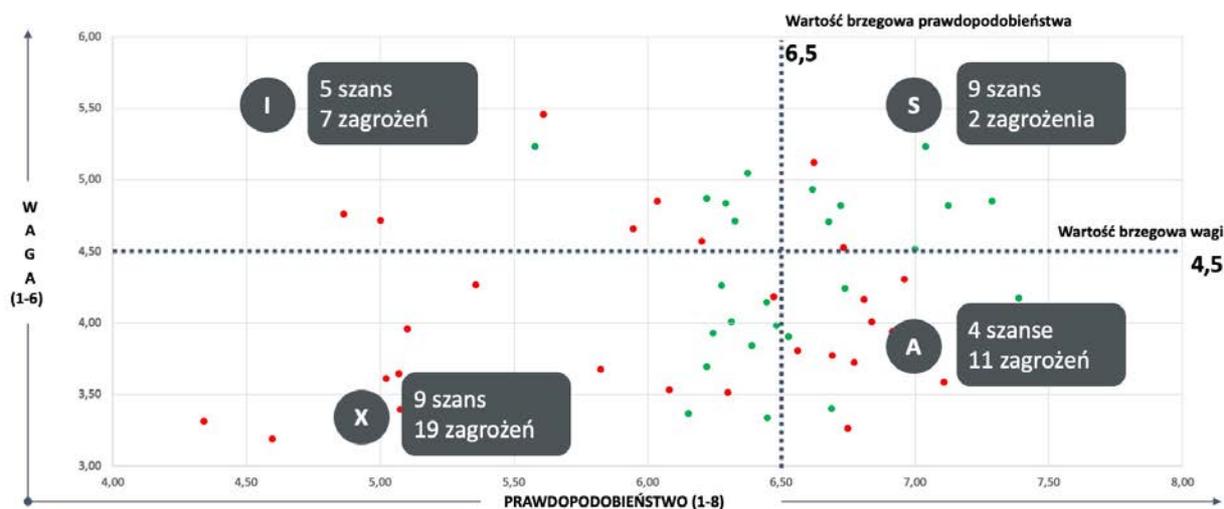
Ryzyka klimatyczne w Grupie LUG

W 2020 roku Grupa LUG przeprowadziła identyfikację i analizę ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu. Analiza została przeprowadzona we współpracy z zewnętrzną firmą doradcą MATERIALITY, zgodnie z metodologią AXIS® (Amplification, Seizure, eXclusion, Intensification), w czteroetapowym procesie uwzględniającym m.in.: analizę porównawczą, kwestionariuszową, ilościową i jakościową.

Badaniu podległy 32 ryzyka fizyczne i transformacyjne, obejmujące łącznie 27 szans i 39 zagrożeń. Zagrożenia i szanse były badane pod kątem trzech parametrów takich jak: prawdopodobieństwo ich wystąpienia, waga i horyzont czasowy. Zgodnie z zastosowaną metodologią, za istotne uznano te ryzyka, zagrożenia i szanse, w przypadku których prawdopodobieństwo lub waga przekroczyły określone wartości brzegowe.

Wszystkie zagrożenia i szanse zostały zaklasyfikowane do czterech kategorii w zależności od tego, czy ich ocena przekracza odpowiednio wartości brzegowe prawdopodobieństwa i wagi. W wyniku przeprowadzonej analizy zaklasyfikowano:

- 4 szanse i 11 zagrożeń do kategorii A (*Amplification*);
- 9 szans i 19 zagrożeń do kategorii X (*eXclusion*);
- 5 szans i 7 zagrożeń do kategorii I (*Intensification*);
- 9 szans i 2 zagrożenia do kategorii S (*Seizure*).



Zgodnie z zastosowaną metodologią, 9 szans i 2 zagrożenia zaklasyfikowane do kategorii S zostały uznane za istotne dla Grupy LUG, dlatego Grupa aktywnie nimi zarządza. Zagrożenia i szanse należące do kategorii I oraz A podlegają monitoringowi i w wybranych przypadkach zarządzaniu. Większość zagrożeń i szans należących do kategorii X podlega wyłącznie monitoringowi. Wnioski z przeprowadzonego badania zostały uwzględnione w funkcjonującym w Grupie LUG systemie zarządzania ryzykiem. Monitoring i identyfikacja ew. nowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu będzie prowadzona cyklicznie w ramach przeglądów ryzyk.

Ryzyka, zagrożenia i szanse związane ze zmianą klimatu oraz sposób zarządzania nimi:

Ryzyko	Zagrożenie/ Szansa	Horyzont czasowy	Zarządzanie
Długotrwałe ryzyka fizyczne			
Ryzyko wzrostu zmienności struktury opadów i wzorców pogodowych	Szansa na wzrost popytu na oświetlenie LED wykorzystywane w uprawach rolnych w warunkach kontrolowanych	Średni-długi	Analiza możliwości ekspansji rynkowej w segmencie dotychczas niewykorzystywanym przez Grupę LUG. W przypadku decyzji o zaangażowaniu w ten segment niezbędne będą odpowiednie nakłady R&D na opracowanie opraw dla segmentu rolnictwa w warunkach kontrolowanych i odpowiednich systemów zarządzania oświetleniem oraz nakłady na marketing i sprzedaż w nowym segmencie rynku
Ryzyka związane z polityką i regulacjami/ przepisami			
Ryzyko wprowadzenia podatków, ceł lub innych opłat węglowych	Szansa na wykorzystanie popytu na produkty pomagające klientom obniżyć ich emisje gazów cieplarnianych i ślad węglowy	Krótki-średni	Szansa jest wykorzystywana w ramach prowadzonej przez Grupę LUG działalności. W komunikacji z potencjalnymi klientami rozbudowywana jest argumentacja dotycząca wykorzystania produktów i rozwiązań oferowanych przez Grupę LUG do redukcji emisji gazów cieplarnianych i śladu węglowego.
Ryzyko publicznych programów poprawy efektywności energetycznej	Szansa na zaspokojenie popytu klientów korzystających z publicznych programów poprawy	Krótki-średni	Grupa LUG prowadzi monitoring programów publicznych wspierających finansowanie poprawy efektywności energetycznej dla przedsiębiorstw prywatnych i samorządów terytorialnych w celu zaspokojenia potrzeb klientów i spełnienia przez nich szczegółowych kryteriów zw. z efektywnością energetyczną.

	efektywności energetycznej		Prowadzone są także inwestycje w rozwój innowacji i technologii zapewniających wysoką efektywność energetyczną opraw oświetleniowych oraz rozwój inteligentnych systemów zarządzania oświetleniem
Ryzyko wprowadzenia regulacji dotyczącej gospodarki o obiegu zamkniętym	Zagrożenie wprowadzeniem przepisów wymuszających możliwość naprawiania lub wymiany produktów	Krótki-średni	W ramach działań R&D realizowane są badania materiałów i komponentów o wyższej trwałości oraz umożliwiającymi ich ponowne wykorzystanie. Umożliwia to projektowanie opraw oświetleniowych w sposób umożliwiający ich łatwy demontaż, naprawę i wymianę części. Możliwe są też dalsze prace nad wprowadzeniem w Grupie LUG zasad gospodarki o obiegu zamkniętym: mapowanie obiegów materiałowych, identyfikacja punktów utraty wartości, identyfikacja modeli biznesowych wzmacniających tworzenie wartości w zakresie wydłużania cyklu życia produktu, stworzenie planu wdrożenia GOZ.
Ryzyko wprowadzenia regulacji dotyczącej gospodarki o obiegu zamkniętym	Zagrożenie wprowadzeniem przepisów regulujących standardy surowcowe produktów	Krótki-średni	Grupa LUG prowadzi monitoring prac legislacyjnych w zakresie przepisów dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym oraz dostosowywanie działań firmy do nowych przepisów w zakresie standardów surowcowych produktów z wyprzedzeniem w stosunku do wprowadzanych przepisów.
Ryzyka technologiczne			
Ryzyko związane z gospodarką o obiegu zamkniętym	Szansa na wdrożenie modeli biznesowych opartych o dostarczanie produktu w modelu usługowym (LaaS – Light-as-a-Service)	Krótki-średni	W celu wykorzystania szansy rozważane jest opracowanie modelu opartego o dostarczanie opraw oświetleniowych z systemem sterującym oraz energii elektrycznej w formie kompleksowej usługi.
Ryzyko efektywności energetycznej	Szansa na dostarczanie produktów służących klientom do poprawy efektywności energetycznej	Krótki-średni	Grupa LUG prowadzi działania badawczo-rozwojowe skierowane na rozwój produktów w technologii LED i inteligentnych systemów zarządzania oświetleniem.
Ryzyko zmieniających się preferencji klientów	Szansa na pozyskanie klientów zainteresowanych produktami pomagającymi przeciwdziałać kryzysowi klimatycznemu	Krótki-średni	Szansa jest wykorzystywana w ramach prowadzonej przez Grupę LUG działalności. Do oferty Grupy wprowadzane są produkty o obniżonym (docelowo zerowym) śladzie węglowym i wydłużonym cyklu życia.
Ryzyka rynkowe			
Ryzyko zmieniających się preferencji klientów	Szansa na ekspansję na nowe segmenty rynku, produkty i usługi wynikające z proklimatycznych preferencji klientów	krótki-średni-długi	Szansa jest wykorzystywana w ramach prowadzonej przez Grupę LUG działalności poprzez stopniowe rozszerzanie oferty o produkty i usługi o niskim śladzie węglowym, wydłużonym cyklu życia produktu oraz wysokiej efektywności energetycznej. Prowadzony jest też stały monitoring zmieniających się preferencji i oczekiwań klientów.)
Ryzyko uzależnienia dostępu do	Szansa ułatwionego dostępu lub tańszego finansowania	Średni	Grupa LUG prowadzi działania umożliwiające wykorzystanie szansy przede wszystkim poprzez utrzymywanie wysokiego poziomu

finansowania od przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	udzielanego w związku ze spełnieniem kryteriów przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu		przychodów uzyskiwanych z działalności zrównoważonych środowiskowo (zgodnie z kryteriami unijnej Taksonomii). Grupa działa także w celu spełniania oczekiwań instytucji finansowych w zakresie raportowania zagadnień związanych ze zmianą klimatu (Rekomendacje TCFD, raportowanie do CDP), poprawy ocen uzyskiwanych w ratingach ESG oraz realizacji działań wpływających na inne parametry oczekiwane przez instytucje finansowe.
Ryzyka reputacyjne			
Ryzyko zmieniających się preferencji konsumentów	Szansa wzmocnienia reputacji spółki jako przeciwdziałającej kryzysowi klimatycznemu	Krótki-średni	Wykorzystanie szansy jest realizowane przez Grupę LUG poprzez uwypuklenia w komunikacji korporacyjnej aspektów odpowiedzialności klimatycznej i tych cech produktów i usług, które przyczyniają się do przeciwdziałania zmianom klimatu.

7.2 Zużycie paliw i energii

Zużycie energii jest jednym z istotnych obszarów, zidentyfikowanych w przeprowadzonym badaniu istotności. W swojej działalności LUG ma bezpośredni wpływ na zużycie paliw i energii poprzez ich wykorzystanie do procesów produkcyjnych, transportu oraz funkcjonowania obiektów biurowych, handlowych i produkcyjnych. Jednakże specyfika produktów LUG funkcjonujących dzięki wykorzystaniu energii elektrycznej sprawia, że LUG ma ogromny pośredni wpływ na zużycie energii w wyniku użytkowania jego opraw.

Wpływ pośredni

[E.8.2] 100% przychodów ze sprzedaży LUG pochodzi z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych. Już na poziomie projektowania, poprzez konsekwentne wdrażanie i finalną produkcję LUG uwzględnia kryteria środowiskowe. Wszystkie produkty LUG charakteryzują się parametrami referującymi do zmniejszonego zużycia energii. Specjaliści LUG samodzielnie prowadzą prace nad optymalizacją produktów LUG, współpracując z zaufanymi dostawcami oferującymi najwyższą jakość komponentów.

Rozwiązania zastosowane w produkowanych przez LUG oprawach oświetleniowych przyczyniają się do redukcji zużycia energii. Od 2014 roku LUG prowadzi prace badawczo-rozwojowe oraz wdrożenia nowych produktów w oparciu o technologię LED, która ma zwiększoną efektywność energetyczną o 50-70% w stosunku do technologii konwencjonalnej. Natomiast nowe produkty LED zawsze mają zwiększoną sprawność energetyczną o 7-20% w stosunku do rozwiązań LED poprzedniej generacji. Po włączeniu oprawa LED nie potrzebuje czasu na rozgrzanie, jak to ma miejsce w przypadku tradycyjnej świetlówki, która pobiera w tym czasie więcej energii. Będąca w częstym użytku oprawa LED zużywa mniej energii niż wymienione źródła starszej generacji, dzięki czemu idealnie nadaje się zarówno do oświetlania wnętrz, jak i obiektów architektonicznych i infrastruktury drogowej.

W produktach LUG wprowadzono technologię daylight control, pozwalającą na dopasowanie natężenia oświetlenia wewnętrznego do panujących warunków zewnętrznych, co pozwala na zużycie energii jedynie w ilości niezbędnej do prawidłowego oświetlenia pomieszczeń. Technologia ta jest kompatybilna

z opravami LUG i możliwa do zastosowania we wszystkich produktach LUG, w zależności od potrzeb klienta.

Wpływ bezpośredni

Na bezpośrednie zużycie energii składa się zużycie paliw i energii w procesach produkcyjnych, pozyskanie i zużycie energii cieplnej i elektrycznej w obiektach należących do LUG, zużycie paliw ciekłych na potrzeby działalności biznesowej.

Energia elektryczna jest zużywana na procesy obróbki cieplnej, obróbki plastycznej, a także obróbki ubytkowej. LUG kładzie duży nacisk na ograniczenie zużycia energii elektrycznej, w związku z czym zostało wprowadzone cykliczne monitorowanie wskazań liczników oraz stworzenie banku energii. Ponadto na etapie planowania procesy są optymalizowane pod kątem minimalizacji zapotrzebowania energetycznego.

Na użytek procesów produkcyjnych wytwarzane jest ciepło, które wykorzystywane jest do ogrzewania pomieszczeń oraz hal montażowych. Poprzez ciągłe kontrole zużycia surowców (np. gazu technicznego), ilość wytwarzanego ciepła jest monitorowana, z intencją wdrożenia systemów jego wtórnego wykorzystania, co za tym idzie do ograniczenia do minimum jego utraty. Na każdym etapie produkcji zwracana jest uwaga na optymalne zarządzanie energią cieplną z naciskiem na minimalizację jej wykorzystania na poziomie pozbawionym negatywnych skutków na proces oraz, co najważniejsze, nie oddziałującym niekorzystnie na osoby bezpośrednio związane z pracą w obszarach produkcji. W LUG Light Factory Sp. z o.o. energia cieplna uzyskiwana jest w oparciu o kotły gazowe (gaz ziemny).

Paliwa ciekłe w przedsiębiorstwie wykorzystywane są przez flotę samochodów służbowych.

Plan Doskonalenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania w roku 2020 zakładał dalszą realizację zadań rozpoczętych rok wcześniej. Oprócz wymiany oświetlenia w halach produkcyjnych, kompleksowo wymieniono również oprawy oświetleniowe w magazynie, co pozwoliło ograniczyć zużycie mocy biernej na tym obszarze o kolejne 50%. W projekcie wymiany oświetlenia wykorzystano system zdalnego sterowania, tak by oświetlenie pobierało energię dokładnie w tym miejscu, w którym w danym momencie trwają prace. Z zadań założonych w Programie Doskonalenia na 2020 rok udało się wykonać również przebudowy instalacji sprężonego powietrza na hali produkcyjnej w zakładzie zlokalizowanym w Nowym Kisielinie oraz rozpoczęto wymianę floty wózków magazynowych na bardziej energooszczędne oraz ergonomiczne w pracy. Pomimo pandemii, która znacznie utrudniła terminową realizację zaplanowanych celów udało nam się wykonać wszystkie z założonych działań.

W Programie Doskonalenia zawierającym cele energetyczne na 2021 rok ujęto montaż oraz uruchomienie dławika mocy biernej oraz baterii kondensatora. Działanie to doprowadzi do redukcji poboru mocy biernej i obniżenia kosztów energii. Ponadto w 2021 roku będzie kontynuowane dążenie do dalszego utrzymania trendu spadkowego w ilości zużywanej energii, mając na celu maksymalną optymalizację

procesów produkcyjnych, szczególnie tych najbardziej energochłonnych (m.in. jeszcze większy nacisk na ograniczenie ilości przezbrojeń na linii lakierniczej).

Całkowite zużycie energii wg głównych źródeł jej pozyskania

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach					
Gaz ziemny	MWh	3 043,5	3 169,1	2 682,7	-15,3%
Łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	3 043,5	3 169,1	2 682,7	-15,3%
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi					
Benzyna	MWh	130,1	121,1	84,8	-29,9%
Olej napędowy	MWh	1 611,5	1 652,3	1 239,2	-25,0%
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	1 741,6	1 773,4	1 324,0	-25,3%
Zakupiona energia					
Energia elektryczna	MWh	1 481,7	1 544,0	1 485,6	-3,8%
Całkowite zużycie energii ze wszystkich źródeł	MWh	6 266,8	6 486,5	5 492,4	-15,3%

Energia pochodząca z odnawialnych i nieodnawialnych źródeł

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	261,2	186,8	293,2	56,9%
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	4,2%	2,9%	5,3%	2,5%
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	MWh	6 005,6	6 299,6	5 199,2	-17,5%
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	95,8%	97,1%	94,7%	-2,5%
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	MWh	6 266,8	6 486,5	5 492,4	-15,3%

Wskaźniki intensywności energetycznej

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Energia ze źródeł odnawialnych na opravę oświetleniową	kWh/szt.	0,5	0,4	0,6	36,5%
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	1,5	1,1	1,6	46,5%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na opravę oświetleniową	kWh/szt.	11,7	14,6	10,5	-28,2%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	35,2	36,9	28,5	-22,9%
Energia ze wszystkich źródeł na opravę oświetleniową	kWh/szt.	12,2	15,0	11,1	-26,3%
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	36,7	38,0	30,1	-20,9%

[E.2.1] Blisko połowa (48,8%) energii zużywanej w działalności Grupy LUG przypada na energię cieplną wykorzystywaną do funkcjonowania budynków i instalacji. Źródłem energii cieplnej jest gaz ziemny, którego zużyto 263,7 tys. m³ w 2020 roku. Zużycie gazu ziemnego zmniejszyło się w 2020 r. o 15,3%. Dalsze 24,1% całkowitego zużycia energii to energia na potrzeby transportu pojazdami floty, której zużyto łącznie 1 324,0 MWh w 2020 roku, z czego zdecydowana większość pochodziła z zużycia oleju

napędowego, a pozostała część z benzyny. Zużycie paliw płynnych w transporcie pojazdami własnymi w Grupie LUG w 2020 roku zmalało o 25,3%. Na potrzeby działalności Grupy w 2020 roku zakupiono 1 489 MWh energii elektrycznej (o 3,8% mniej niż rok wcześniej), co stanowiło 27,0% całkowitego zużycia energii.

Całkowite zużycie energii w Grupie LUG w 2020 roku zmalało o 15,3% w porównaniu z rokiem poprzednim. Spadek ten jest skutkiem przede wszystkim zmniejszenia zużycia paliw w transporcie, ale także ograniczenia zużycia gazu ziemnego i nabywanej energii elektrycznej.

[E.2.3.] Podstawowy wskaźnik efektywności energetycznej wyniósł w 2020 roku 11,1 kWh / szt. produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) i był on o 26,3% niższy niż przed rokiem z powodu zmniejszenia liczby wyprodukowanych opraw przy jednoczesnym obniżeniu całkowitego zużycia energii.

[E.2.2.] Energia wykorzystywana przez Grupę LUG pochodziła w 2020 roku przede wszystkim ze źródeł nieodnawialnych. Źródła odnawialne odpowiadały za 5,3% zużytej energii (wzrost o 2,5pp w ujęciu r/r).

7.3 Emisje gazów cieplarnianych

[E.5.1] [E.5.3] Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej spółki są monitorowane w spółkach Grupy LUG. Do oceny poziomu intensywności emisji jest wykorzystywany wskaźnik emisji gazów cieplarnianych na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) na poziomie Grupy Kapitałowej.

Raportowane emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie ze standardem *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w wersji „revised”.

Granice raportowanych emisji (*organizational boundaries*) obejmują jednostkę dominującą i wszystkie jednostki Grupy Kapitałowej LUG według kontroli operacyjnej i finansowej (100% emisji każdej z jednostek). Konsolidacja obejmuje wszystkie poziomy Grupy LUG.

Zakres raportowanych emisji (*operational boundaries*):

- Raportowane emisje obejmują zakres 1 (*scope 1*, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (*scope 2*, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii kupowanej przez jednostki Grupy LUG). Emisje zakresu 2 zostały obliczone metodą location-based (podobnie jak w poprzednich latach) oraz po raz pierwszy także metodą market-based.
- W odniesieniu do zakresu 1 źródłami emisji gazów cieplarnianych było spalanie gazu ziemnego w budynkach i instalacjach spółki oraz używanie paliw (benzyny i oleju napędowego) w pojazdach.

Rok bazowy i trendy zmian emisji w czasie:

- Rok 2018 został uznany za rok bazowy (*base year*) dla raportowania emisji w przypadku Grupy LUG. W ostatnim cyklu raportowania dokonano rekalkulacji emisji roku bazowego. Rekalkulacja była związana z użyciem innych wskaźników emisyjności dla paliw zużywanych w pojazdach oraz z zastosowaniem zaktualizowanego wskaźnika intensywności emisyjnej energii elektrycznej.

W efekcie rekalkulacji emisje zakresu 1 roku bazowego zostały ustalone na poziomie 1 030,4 Mg CO₂e (przed rekalkulacją wynosiły 1 260,5 Mg CO₂e), a emisje zakresu 2 location-based na poziomie 1 037,2 Mg CO₂e (przed rekalkulacją wynosiły 1 134,8 Mg CO₂e).

- W niniejszym raporcie po raz trzeci raportowane są emisje zgodnie z *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*.
- Szczegółowa analiza zmian emisji w czasie przedstawiona jest w dalszej części rozdziału.

W 2020 roku nie odnotowano emisji biogenicznych.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>). W przypadku emisji w zakresie 2 location-based zostały one obliczone z wykorzystaniem przeciętnych wskaźników intensywności emisyjnej publikowanych przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (w przypadku Polski) oraz Międzynarodową Agencję Energii (w przypadku energii nabywanej przez spółki zależne poza Polską). W przypadku emisji w zakresie 2 market-based wykorzystano wskaźniki intensywności emisyjnej dostawców energii elektrycznej dla Grupy LUG. Współczynniki tworzenia efektu cieplarnianego (GWP, *Global Warming Potential*) użyte w kalkulacjach są zgodne z Piątym Raportem IPCC (AR5, *The Fifth Assessment Report of the IPCC*).

Emisje gazów cieplarnianych do atmosfery

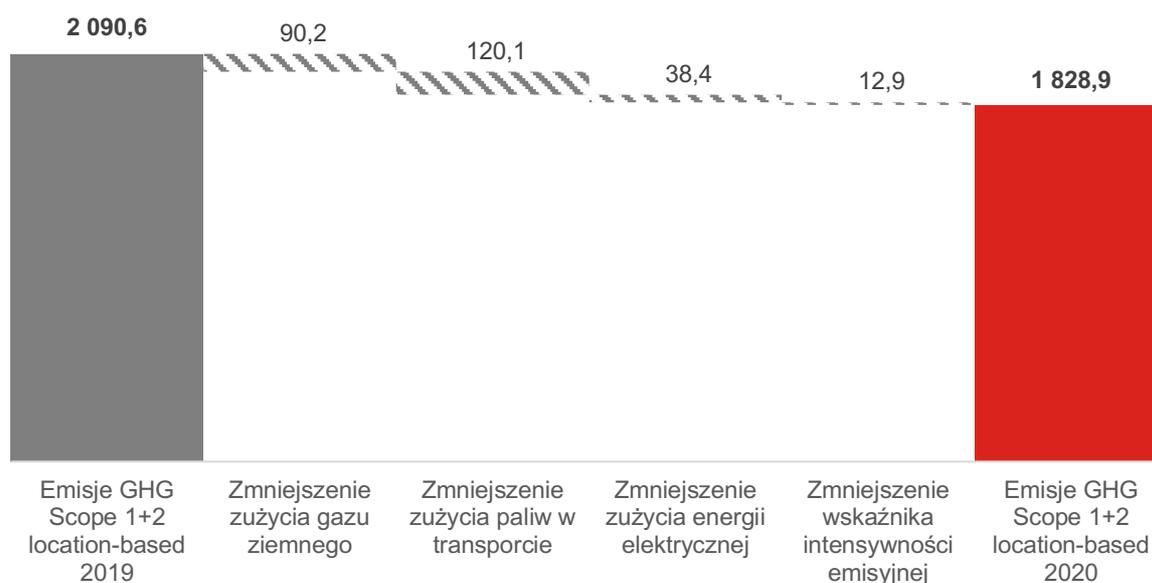
	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Scope 1					
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	564,5	587,8	497,6	-15,3%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	465,9	474,6	354,5	-25,3%
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO ₂ e	1 030,4	1 058,5	852,1	-19,5%
<i>Emisje Scope 1 na oprawę oświetleniową</i>	<i>kg CO₂e/szt.</i>	<i>2,0</i>	<i>2,5</i>	<i>1,7</i>	<i>-30,0%</i>
<i>Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu</i>	<i>Mg CO₂e/1mln zł</i>	<i>6,0</i>	<i>6,2</i>	<i>4,7</i>	<i>-24,8%</i>
Scope 2 location-based					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	1 037,2	1 028,2	976,9	-5,0%
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO ₂ e	1 037,2	1 028,2	976,9	-5,0%
<i>Emisje Scope 2 location-based na oprawę oświetleniową</i>	<i>kg CO₂e/szt.</i>	<i>2,0</i>	<i>2,4</i>	<i>2,0</i>	<i>-17,4%</i>
<i>Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu</i>	<i>Mg CO₂e/1mln zł</i>	<i>6,1</i>	<i>6,0</i>	<i>5,3</i>	<i>-11,3%</i>
Scope 2 market-based					
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	-	-	1 085,1	-
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO ₂ e	-	-	1 085,1	-
<i>Emisje Scope 2 location-based na oprawę oświetleniową</i>	<i>kg CO₂e/szt.</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>2,2</i>	<i>-</i>
<i>Emisje Scope 2 location-based na 1 mln zł przychodu</i>	<i>Mg CO₂e/1mln zł</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>5,9</i>	<i>-</i>
Scope 1+2 location-based					
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 location-based	Mg CO ₂ e	2 067,6	2 086,7	1 828,9	-12,4%
<i>Emisje Scope 1+2 location-based na oprawę oświetleniową</i>	<i>kg CO₂e/szt.</i>	<i>4,0</i>	<i>4,8</i>	<i>3,7</i>	<i>-23,8%</i>

Emisje Scope 1+2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	12,1	12,2	10,0	-18,2%
---	------------------------------	------	------	------	--------

W wyniku prowadzonej działalności operacyjnej w Grupie LUG w 2020 roku wyemitowanych zostało do atmosfery 1,8 tys. Mg CO₂e (ekwiwalentu dwutlenku węgla) w ramach emisji bezpośrednich (scope 1) i pośrednich (scope 2), co odpowiada 3,7 kg CO₂e na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową).

46,6% łącznych emisji gazów cieplarnianych generowanych w działalności operacyjnej Grupy LUG przypada na zakres 1, czyli emisje bezpośrednie będące skutkiem zużycia paliw w budynkach (58,4% emisji w zakresie 1; 27,2% łącznych emisji) oraz wykorzystania paliw w transporcie (41,6% emisji w zakresie 1; 19,4% łącznych emisji). Łącznie emisje w zakresie 1 w 2020 roku wyniosły 1,7 kg CO₂e na jednostkę produktu. Pozostałe 53,4% łącznych emisji gazów cieplarnianych przypada na zakres 2 (przy kalkulacji metodą location-based), czyli są to emisje pośrednie, które w całości były skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej (100% emisji w zakresie 2). Wskaźnik emisyjności w zakresie 2 wyniósł 2,0 kg CO₂e na jednostkę produktu.

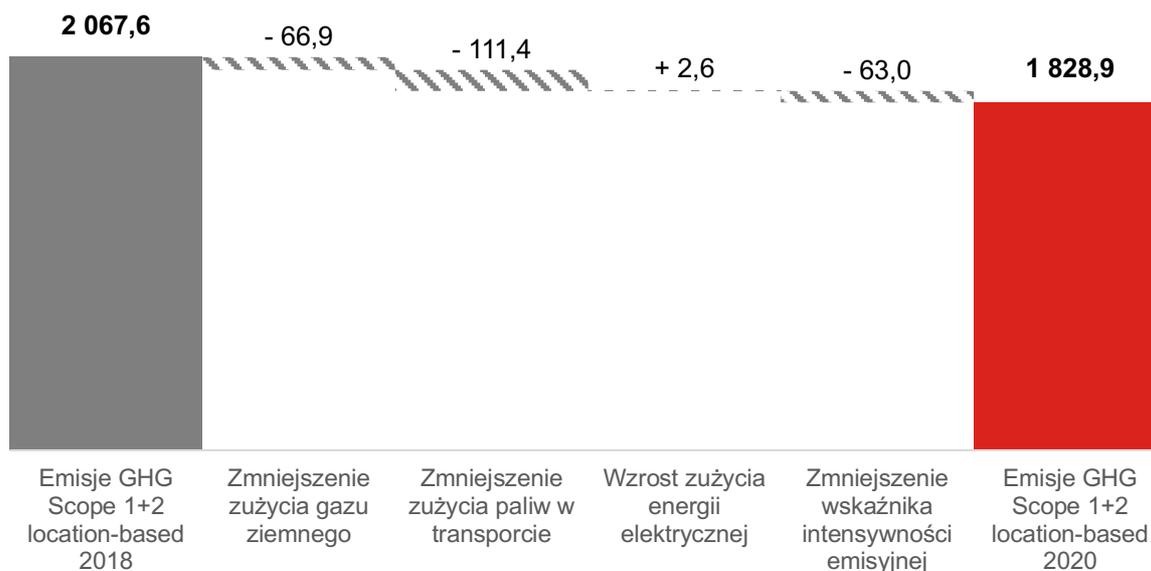
Czynniki zmian wartości emisji gazów cieplarnianych 2020/2019



Łącznie emisje w ramach zakresu 1+2 location-based Grupy LUG w 2020 roku spadły o 12,4%, przy czym emisje w zakresie 1 spadły o 19,5%, a emisje w zakresie 2 o 5,0%. Największy wpływ na obniżenie w 2020 roku emisji miało zmniejszenie o 25,5% zużycia paliw używanych w transporcie, co obniżyło emisje gazów cieplarnianych o 120,1 Mg CO₂e. W mniejszym stopniu do obniżenia emisji przyczyniło się zmniejszenie zużycia gazu ziemnego (spadek zużycia o 15,3%, co doprowadziło do obniżenia emisji o 90,2 Mg CO₂e). O 51,4 Mg CO₂e zmniejszyły się emisje w zakresie 2 liczone metodą location-based. Wpływ na to miało mniejsze o 3,8% zużycie energii elektrycznej oraz obniżenie wskaźnika intensywności emisyjnego energii elektrycznej, który spadł o 1,3% do poziomu 658 g CO₂e/kWh.

Podstawowy wskaźnik emisyjności wyniósł w 2020 roku 3,7 kg CO₂e na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) i był o 23,8% niższy niż przed rokiem, gdy wyniósł 4,8 kg CO₂e na jednostkę produktu. Obniżenie wskaźnika jest spowodowane zmniejszeniem emisji oraz niższą niż przed rokiem liczbą wyprodukowanych opraw.

Czynniki zmian wartości emisji gazów cieplarnianych 2020/2018 (w odniesieniu do roku bazowego)



Analizując zmiany emisji w ramach zakresu 1+2 location-based Grupy LUG w 2020 roku w stosunku roku bazowego (2018), łączne emisje spadły o 11,5%, przy czym emisje w zakresie 1 spadły o 17,3%, a emisje w zakresie 2 o 5,8%. Największy wpływ na obniżenie emisji miało zmniejszenie o 24,0% zużycia paliw używanych w transporcie, co obniżyło emisje gazów cieplarnianych o 111,4 Mg CO₂e. W mniejszym stopniu do obniżenia emisji przyczyniło się zmniejszenie zużycia gazu ziemnego (spadek zużycia o 11,9%, co doprowadziło do obniżenia emisji o 66,9 Mg CO₂e). O 60,4 Mg CO₂e zmniejszyły się emisje w zakresie 2 liczone metodą location-based. Wpływ na to miało obniżenie wskaźnika intensywności emisyjnego energii elektrycznej o 6,1% przy jednoczesnym wzroście o 0,3% zużycia energii elektrycznej.

[E.5.2] [E.5.4] Informacje na temat emisji pozostałych substancji do atmosfery znajdują się w Załączniku nr 2.

7.4 Zużycie surowców i materiałów

Do produkcji opraw oświetleniowych, LUG wykorzystuje surowce i półprodukty dostarczane przez zweryfikowanych dostawców. Informacje o dostawcach poszczególnych, kluczowych surowców i komponentów:

- dostawy głównych komponentów pochodzą głównie z Europy, w mniejszości są dostawcy z krajów azjatyckich;
- stal, aluminium kupowane są w Europie (również w Polsce);
- płytki PCB sprowadzane są z Azji;

- elementy półprzewodnikowe kupowane są w Europie i w Stanach Zjednoczonych;
- szkło dostarczane jest przez kilku lokalnych (polskich) producentów;
- tworzywa sztuczne – detale z tworzyw dostarczane są przez europejskich wytwórców tego typu materiałów;
- źródła światła, soczewki, zasilacze - dostarczane są przez producentów europejskich. Są to duże firmy, działające na całym świecie. Część z tych komponentów LUG wytwarza także samodzielnie;
- farby oraz lakiery sprowadzane są z Europy, w tym znaczna część pochodzi z Polski.

Większość surowców i półproduktów ma minimum dwóch alternatywnych dostawców.

Dostawcy wybierani są na podstawie konkursu ofert, gdzie jednym z kryteriów wyboru jest lokalizacja zakładów potencjalnego dostawcy. O ile istnieje taka możliwość, preferowana jest współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami. W większości przypadków, przed rozpoczęciem współpracy z daną firmą, przeprowadzany jest audyt u dostawcy. Audyty przed podjęciem współpracy prowadzone są przez Departament Jakości oraz Opiekunów Dostawców. Wszystkie kupowane komponenty są weryfikowane pod kątem wymaganych dokumentacji i certyfikacji (CE, RoHS). Ponadto, każda dostawa newralgicznych surowców i półproduktów podlega weryfikacji pod względem jakościowym.

Główne kategorie surowców i materiałów [E.1.1] [E.1.2]

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Stal	Mg	585	733	556	-24,2%
Aluminium i obudowy aluminiowe	Mg	700	626	570	-8,8%
Tworzywa sztuczne	Mg	120	139	87	-37,0%
Źródła światła LED	tys. szt.	50	47	53	+12,3%
Płytki PCB	tys. szt.	1 287	1 147	1 126	-1,8%
Półprzewodniki	tys. szt.	42 000	40 962	50 800	+24,0%
Szkło	Mg	72	68	74	+9,6%
Farby, lakiery	Mg	43	43	47	+10,3%
Zasilacze	tys. szt.	420	217	504	+132,4%
Złącza	tys. szt.	3 350	3 720	2 652	-28,7%
Soczewki	tys. szt.	1 000	535	1 670	+212,3%
Tektura	Mg	-	280	243	-13,4%

Widoczne w powyższym zestawieniu zmiany w wykorzystaniu materiałów i surowców są wynikiem zmian w strukturze asortymentowej produktów wytwarzanych w 2020 roku przy jednoczesnym zwiększeniu o 15,0% liczby wyprodukowanych opraw oświetleniowych.

7.5 Odpady

W Grupie LUG S.A. odpady komunalne są gromadzone selektywnie, zgodnie z lokalnie obowiązującymi przepisami. Wytworzone odpady są przekazywane uprawnionym odbiorcom w celu odzysku lub unieszkodliwienia.

Na terenie przedsiębiorstwa odpady powstające w wyniku procesu produkcji opraw oświetleniowych i modułów LED oraz funkcjonowania instalacji pomocniczych

niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej, przed przekazaniem do odbiorcy odpadów, są magazynowane w wydzielonych miejscach. Miejsca składowania odpadów znajdują się na terenie przedsiębiorstwa, a składowanie odpadów jest zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich negatywne oddziaływanie na środowisko i zdrowie ludzi.

Komórka organizacyjna odpowiedzialna za obszar gospodarowania odpadami regularnie przeprowadza kontrolę miejsc wydzielonych do składowania odpadów.

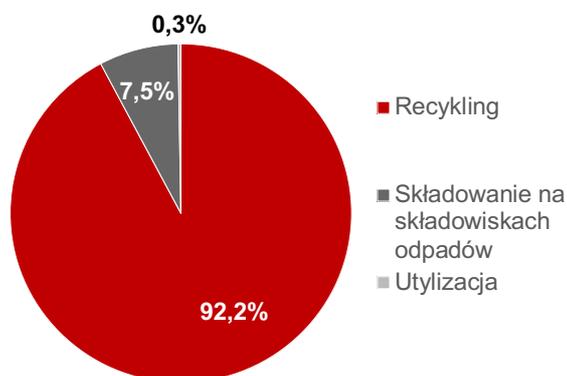
Utylizacją opraw w imieniu LUG zajmuje się Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego, która świadczy na rzecz LUG usługi: odbioru zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, przetwarzania, odzysku - w tym recyklingu i unieszkodliwiania zużytego sprzętu, sprawozdawczości w stosunku do Głównego Inspektora Ochrony Środowiska.

Odpady niebezpieczne i inne niż niebezpieczne wg metody zagospodarowania oraz emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu

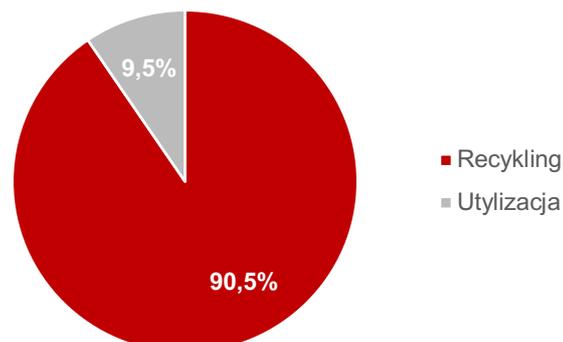
	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Odpady niebezpieczne					
Recykling	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Składowanie na składowiskach odpadów	m ³	0,0	0,0	0,0	-
Utylizacja	Mg	10,0	12,0	10,9	-8,9%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	10,0	12,0	10,9	-8,9%
<i>Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu</i>	<i>kg/szt.</i>	<i>19,3</i>	<i>27,8</i>	<i>22,0</i>	<i>-20,8%</i>
<i>Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>58,3</i>	<i>70,3</i>	<i>59,7</i>	<i>-15,0%</i>
Odpady inne niż niebezpieczne					
Recykling	Mg	346,1	347,8	397,4	+14,3%
Składowanie na składowiskach odpadów	m ³	28,2	0,0	0,0	-
Utylizacja	Mg	0,9	36,6	49,3	+34,8%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	0,0	-
Łącznie odpady inne niż niebezpieczne	Mg	354,2	384,3	446,7	+16,2%
<i>Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu</i>	<i>kg/szt.</i>	<i>0,69</i>	<i>0,89</i>	<i>0,90</i>	<i>+1,1%</i>
<i>Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>2 073,9</i>	<i>2 252,3</i>	<i>2 444,2</i>	<i>+8,5%</i>
Łącznie wszystkie odpady	Mg	364,2	396,3	457,6	+15,5%
<i>Łącznie wszystkie odpady na jednostkę produktu</i>	<i>kg/szt.</i>	<i>0,706</i>	<i>0,919</i>	<i>0,923</i>	<i>+0,43%</i>
<i>Łącznie wszystkie odpady na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>2 132,2</i>	<i>2 322,5</i>	<i>2 504,0</i>	<i>+7,81%</i>

[E.6.1] [E.6.2] [E.6.4] W Grupie LUG w 2020 roku recyklingowi poddano 89% odpadów innych niż niebezpieczne, natomiast nie poddawano recyklingowi odpadów niebezpiecznych. Do utylizacji przekazano 100% odpadów niebezpiecznych i 11% innych niż niebezpieczne. W 2020 roku nie składowano żadnych odpadów na składowiskach odpadów.

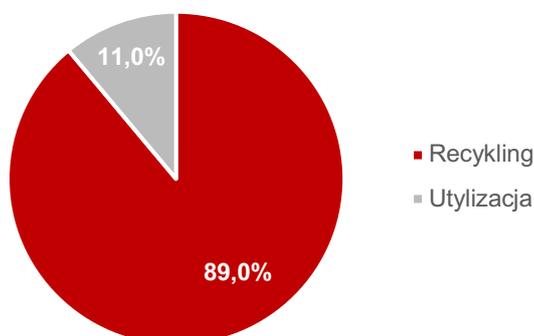
Przeznaczenie odpadów w 2018 r.
(innych niż niebezpieczne)



Przeznaczenie odpadów w 2019 r.
(innych niż niebezpieczne)



Przeznaczenie odpadów w 2020 r.
(innych niż niebezpieczne)



Łącznie w 2020 roku w Grupie LUG wyemitowano 22 kg odpadu niebezpiecznego i 0,9 kg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu oraz 59,7 kg odpadów niebezpiecznych i 2 444,2 kg odpadów innych niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu. Łączna liczba wszystkich odpadów w Grupie LUG wzrosła o 15,45% w porównaniu z rokiem 2019.

7.6 Ograniczanie zanieczyszczenia światłem

Jednym z istotnych zagadnień wyróżnionych w badaniu istotności jest ograniczenie zanieczyszczenia światłem. Wraz z rozwojem obszarów zurbanizowanych z roku na rok zwiększa się jasność nieba, łuna miejska widoczna jest z wielokilometrowego dystansu, światło „wylewa” się z obszarów zurbanizowanych, co nie pozostaje bez wpływu na środowisko naturalne. Nadmierne oświetlenie ma negatywny wpływ nie tylko na funkcjonowanie człowieka, ale także na warunki bytowania zwierząt i roślin.

Zanieczyszczenie światłem umieścić można w dwóch kategoriach:

- łuna miejska – obecna na obszarze zurbanizowanym forma zanieczyszczenia o dużej skali, powodująca m.in. nadmierną iluminację nieba nocnego, zaburzenia cyklu dobowego fauny i flory;
- niepożądane światła – jest to zanieczyszczenie światłem, które nadmiarowo oświetla powierzchnie do tego nieprzeznaczone. Jest najczęściej efektem wadliwego projektu urządzenia oświetlającego lub błędów i pominięć w planie zagospodarowania przestrzeni.

Projektując oświetlenie zarówno dla wnętrz, jak i infrastruktury i obiektów architektonicznych, LUG posiada szeroki wpływ na redukcję zanieczyszczenia światłem. Dysponując własnym zespołem projektowym, firma kładzie szczególny nacisk na tworzenie precyzyjnych układów świecenia i ograniczenie niekontrolowanego rozsyłu światła.

Angażując się w rozwój technologii *Smart City*, LUG oferuje rozwiązania redukujące nadmierne oświetlenia w przestrzeni zurbanizowanej, w tym np. LMS (*Lighting Management System*). Dzięki tym rozwiązaniom światło jest dostarczane i oświetla przestrzenie miejskie tylko, gdy jest potrzebne, natomiast w momentach, gdy jest zbędne i jest to jednocześnie zgodne z normami (np. środek nocy), natężenie światła jest redukowane do minimum. W efekcie czego następuje ograniczenie zanieczyszczenia światłem przy jednoczesnym zmniejszeniu negatywnego wpływu na środowisko.

7.7 Pozostałe zagadnienia środowiskowe

[E.7.2] [E.7.3] [E.7.4] W raportowanym okresie nie miały miejsca awarie, w skutek których doszło do skażeń lub innych szkód na rzecz środowiska naturalnego. W 2020 roku LUG otrzymał wyrok w sprawie odwołania złożonego od decyzji Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki w sprawie nałożenia kary pieniężnej w wysokości 1 000 zł na spółkę zależną Emitenta – LUG Light Factory sp. z o.o. z siedzibą w Zielonej Górze za niestosowanie się do ograniczeń w dostarczaniu i poborze energii elektrycznej wprowadzonych w dniach 10-31 sierpnia 2015 roku. Sąd oddalił skargę LUG Light Factory sp. z o.o. na decyzję Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki nakładającą na spółkę zależną karę pieniężną i obciążył spółkę kosztami postępowania w wysokości 720 zł.

LUG w swojej działalności przykładą dużą wagę do poszanowania środowiska naturalnego i ograniczenia swojego ewentualnego na nie negatywnego wpływu. Kwestie postępowania w obliczu awarii, mającej swoje skutki w obszarze

środowiskowym, zostały opisane w procedurze: Gotowość i reagowanie na awarie środowiskowe. Celem procedury jest zapewnienie prawidłowego sposobu postępowania i reagowania na awarie środowiskowe, nieprzewidziane sytuacje i nietypowe zdarzenia.

Woda i ścieki

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
Zużycie wody					
Woda zakupiona	m ³	4 644,6	4 996,0	8 969,7	+79,5%
Woda z własnych ujęć	m ³	0,0	93,2	90,7	-2,7%
Woda zużyta razem	m ³	4 644,6	5 089,2	9 060,4	+78,0%
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/szt.	9,0	11,8	18,3	+54,9%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	27,2	29,8	49,6	+66,3%
Ścieki					
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m ³	4 714,6	5 066,0	9 036,7	+78,4%
Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	l/szt.	9,1	11,8	18,2	+55,2%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	27,6	29,7	49,5	+66,6%

[E.3.1] [E.3.2] [E.3.3] [E.6.3] [E.6.5] Zużycie wody i ścieków nie stanowi istotnego zagrożenia środowiskowego w działalności Grupy LUG, z tego względu nie wprowadzono rozwiązań redukujących zużycie wody i produkcję ścieków. W 2020 roku w Grupie zużyto 9 060,4 m³ wody, co stanowi średnio 18,3 l wody na sztukę produktu i 49,6 m³ na 1 mln zł przychodu. Grupa LUG korzystała z wody zakupionej, a także ujęć własnych. W Grupie LUG nie prowadzone jest odzyskiwanie i ponowne wykorzystywanie wody. Całkowite zużycie wody w 2020 roku wzrosło o 78% w porównaniu z 2019 rokiem. W tym samym okresie wyprodukowano 9 036,7 m³ ścieków, co stanowi 18,2 l na sztukę produktu i 49,5 m³ na 1 mln zł przychodu. Ilość odprowadzonych ścieków wzrosła o 78,4% w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Wzrosty w zużyciu wody i odprowadzonych ścieków wynikają ze zwiększenia wolumenu produkcji oraz zmian struktury asortymentowej produkcji na rzecz oprav wykonywanych z odlewów aluminiowych. Oprawy te wymagają częstszej niż w przypadku innych oprav wymiany wanien myjących na linii przygotowania powierzchni do lakierowania, gdyż aluminium w procesie trawienia zdecydowanie mocniej szlamuje.

Ograniczanie zanieczyszczeń

Jednym z istotnych dla LUG aspektów jest działanie zgodne z zasadą zrównoważonego rozwoju i stosowanie takich technologii, aby w jak najmniejszym stopniu negatywnie oddziaływać na środowisko. W tym celu do procesu produkcyjnego wdrożono odpowiednie procedury, których celem jest minimalizowanie powstawania odpadów i emisji przy produkcji oraz eliminowanie niebezpiecznych dla środowiska czynników.

Grupa LUG stosuje szereg działań ograniczających zanieczyszczenia powstające podczas produkcji oprav LUG takich jak:

- kąpiel ekologiczna - zastępuje szkodliwy proces rozpylania rozpuszczalnika na powierzchnię opraw oświetleniowych przeznaczoną do lakierowania. Redukuje rozpraszanie zanieczyszczeń, gdyż oprawa jest zanurzana w biodegradowalnych roztworach, a pozostałości po procesie odtłuszczenia oraz zanieczyszczenia z powłoki obudowy oprawy oświetleniowej oraz preparaty wykorzystywane do kąpeli są utylizowane w podczyszczalni ścieków produkcyjnych zainstalowanej na terenie lakierni;
- automatyczne okablowanie opraw oświetleniowych - ogranicza emisję substancji chemicznych ulatniających się podczas lutowania, a także redukuje ekspozycję pracowników na zanieczyszczenia powietrza tymi substancjami;
- linia produkcyjna komponentów LED - ogranicza produkcję emisji i odpadów, a także pozwala na minimalizację ilości wykorzystywanych substancji chemicznych (kleju) w produkcji komponentów elektronicznych.

Ponadto LUG angażuje się w rozwój inteligentnego systemu zarządzania oświetleniem oraz technologii *Smart Cities*, dzięki którym przyczynia się do redukcji zanieczyszczenia światłem (więcej w rozdziale 7.6 *Ograniczanie zanieczyszczenia światłem*).

Wpływ Grupy LUG na otoczenie

[E.4.1] [E.4.2] [E.4.4] W LUG nie jest prowadzony stały monitoring wpływu obiektów produkcyjnych na najbliższe otoczenie. Przeprowadzona została analiza kolizji z obszarami podlegającymi ochronie. W wyniku analizy wyróżniono w otoczeniu fabryki LUG Light Factory Sp. z o.o. w Zielonej Górze oraz Centrum Badawczo-Produkcyjnego LUG w Nowym Kisielinie m.in. rezerwaty, obszary chronionego krajobrazu oraz obszary specjalnej ochrony programu NATURA 2000. Warto nadmienić, że działalność operacyjna LUG nie ma negatywnego wpływu na wyłonione w analizie obszary.

[E.4.3] W 2020 roku w skutek działalności LUG nie doszło do strat środowiskowych.

7.8 Istotne ryzyka środowiskowe

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko zaostżenia przepisów dot. gospodarki obiegu zamkniętego. Wprowadzenie bardziej restrykcyjnych przepisów dotyczących gospodarki obiegu zamkniętego może spowodować konieczność zmian projektowych i konstrukcyjnych w oprawach oświetleniowych produkowanych przez LUG w zakresie dotyczących stosowanych materiałów i możliwości ich ponownego użycia lub odzysku.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez obserwowanie i analizę procesów legislacyjnych związanych z przepisami dotyczącymi gospodarki obiegu zamkniętego.</p> <p>Podjęmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - występowanie w roli eksperta w procesach legislacyjnych; - ścisła współpraca z organizacjami branżowymi typu Pol-Lighting; - racjonalne projektowanie produktów z uwzględnieniem koncepcji przetwarzania pozostałości po procesie produkcyjnym oraz sposobem ich jak najlepszego ponownego wykorzystania; - wydłużanie cyklu życia opraw LUG, których konstrukcja umożliwia ich ewentualną naprawę oraz wymianę części, nie utylizację.

8 O raporcie

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej LUG S.A. za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości.

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN). W rozdziale 9.3 *Tabela zgodności z SIN* znajduje się szczegółowa lista wskaźników SIN z odniesieniem do treści niniejszego raportu.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Wszystkie informacje, dane i stwierdzenia w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Kapitałowej LUG S.A. oraz jednostki dominującej LUG S.A., chyba że wyraźnie wskazano inaczej.

W raporcie sformułowania „LUG”, „Grupa LUG”, „Grupa Kapitałowa”, „Grupa Kapitałowa LUG”, „Grupa Kapitałowa LUG S.A.” oznaczają Grupę Kapitałową LUG S.A.

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej LUG jest sporządzany w cyklu rocznym.

8.1 Istotność informacji w raporcie

[G.3.1] W ramach procesu przygotowania do sporządzenia raportu przeprowadzone zostało badanie istotności, którego celem było ustalenie: istotnych dla LUG S.A. oraz Grupy Kapitałowej LUG S.A. (badanie jednolite dotyczące jednostki dominującej oraz grupy kapitałowej) grup interesariuszy, istotnych zagadnień niefinansowych oraz ryzyk związanych z istotnymi obszarami niefinansowymi.

Badanie istotności zostało przeprowadzone w okresie od XII 2018 do III 2019 roku przez niezależną firmę ekspercką MATERIALITY zgodnie z metodologią MAX® - MATERIALITY ASSESSMENT MATRIX w wersji podstawowej +.

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

- analiza danych źródłowych;
- warsztaty z zarządem spółki i wyższą kadrą kierowniczą spółki i grupy kapitałowej;
- kompleksowe badanie ankietowe przeprowadzone na grupie 27 przedstawicieli zarządu i wyższej kadry kierowniczej spółki i grupy kapitałowej oraz 4 ekspertów MATERIALITY;
- wywiady z przedstawicielami 6 interesariuszy zewnętrznych z otoczenia społecznego spółki (Urząd Miasta Zielonej Góry, Uniwersytet Zielonogórski, Oddział Zielonogórski Stowarzyszenia Architektów Polskich, Związek Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa, Związek Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”);
- analiza matrycowa uzyskanych wyników.

W wyniku badania wyłoniono 10 istotnych grup interesariuszy, a także 18 istotnych zagadnień niefinansowych, podzielonych na 3 obszary. Zidentyfikowano także 9 istotnych ryzyk niefinansowych. Wymienione dane zostaną szczegółowo omówione w dalszej części raportu.

Przeprowadzone badanie istotności ma ważność do dnia 6 marca 2022 i będzie stanowiło podstawę określania zawartości raportów niefinansowych Grupy LUG S.A. i LUG S.A. w kolejnych latach.

8.2 Istotni interesariusze

W wyniku przeprowadzonego badania istotności zidentyfikowano 10 grup interesariuszy. Są to grupy, na które istotny wpływ ma Grupa i które wywierają istotny wpływ na Grupę:

1. Wszyscy pracownicy LUG (w szczególności pracownicy Dywizji Handlowej i Dywizji R&D);
2. Potencjalni pracownicy;
3. Decydenci w procesach sprzedażowych (architekci i projektanci wnętrz, włodarze);
4. Klienci (generalni wykonawcy, hurtownie elektryczne);
5. Dostawcy;
6. Podwykonawcy;
7. Społeczności lokalne (w Zielonej Górze i Posadas);
8. Akcjonariusz strategiczny;
9. Banki;
10. Regulatorzy (ustawodawca, twórcy norm i standardów).

8.3 Istotne zagadnienia niefinansowe

Badanie istotności wykazało 18 istotnych zagadnień niefinansowych (obszarów, w których Grupa wywiera wpływ na otoczenie oraz które obszary otoczenia wywierają wpływ na Grupę):

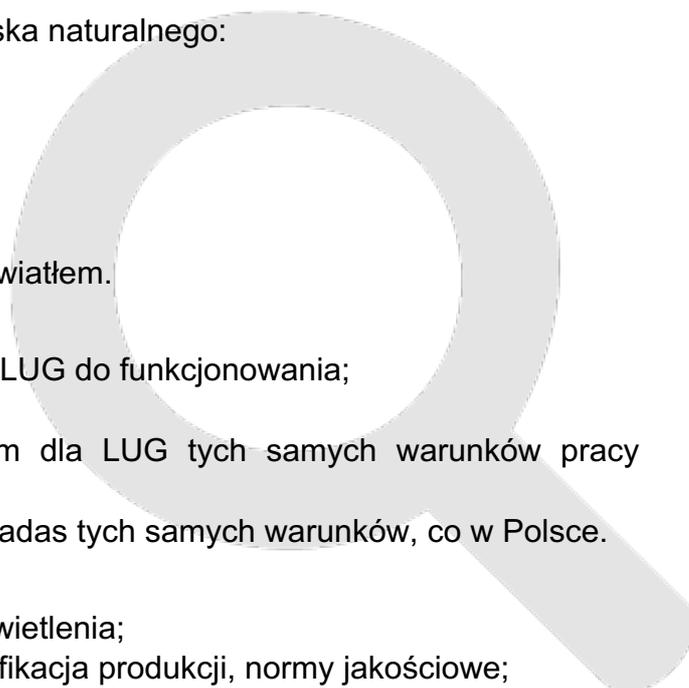
1. Zagadnienia w obszarze środowiska naturalnego:
2. Pośredni wpływ klimatu;
3. Zużycie surowców i materiałów;
4. Odpady;
5. Zużycie energii;
6. Emisje do atmosfery;
7. Ograniczanie zanieczyszczenia światłem.

Zagadnienia w obszarze pracowniczym:

1. Wpływ pracowników na zdolność LUG do funkcjonowania;
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy;
3. Zapewnienie osobom pracującym dla LUG tych samych warunków pracy i płacy;
4. Zapewnienie pracownikom w Posadas tych samych warunków, co w Polsce.

Zagadnienie w obszarze społecznym:

1. Prawo, normy i standardy dot. oświetlenia;
2. Bezpieczeństwo produktów, certyfikacja produkcji, normy jakościowe;



3. Relacje ze społecznościami lokalnymi;
4. Oszczędności w budżetach samorządów;
5. Bezpieczeństwo osób w przestrzeni publicznej;
6. Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia;
7. Użytkowanie produktów LUG we właściwy sposób przez konsumentów;
8. Przeciwdziałanie korupcji.

Wymienione powyżej istotne zagadnienia niefinansowe zostały szerzej opisane w poszczególnych rozdziałach raportu.

8.4 Istotne ryzyka niefinansowe

[G.3.2] W ramach badania wykazano istnienie 9 istotnych ryzyk z niefinansowych obszarów działalności Grupy:

1. Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG;
2. Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświetlenia;
3. Ryzyko niekorzystnej zmiany innych przepisów;
4. Ryzyko zaostrzenia przepisów dot. gospodarki obiegu zamkniętego;
5. Ryzyko utraty kluczowej kadry (np. R&D);
6. Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży;
7. Ryzyko wystąpienia wypadku w zakładzie produkcyjnym;
8. Ryzyko braku pracowników;
9. Ryzyko presji płacowej;

W wyniku pandemii w 2020 roku, Zarząd dokonał weryfikacji istotnych ryzyk niefinansowych i zidentyfikował dwa nowe ryzyka związane z COVID-19:

10. Ryzyko przerwania ciągłości działania w wyniku wybuchu epidemii lub pandemii;
11. Ryzyko braku pracowników w następstwie zakażenia wirusem COVID-19.

Wymienione powyżej istotne ryzyka niefinansowe zostały opisane wraz ze sposobem zarządzania nimi w poszczególnych rozdziałach niniejszego raportu.

9 Tabele zgodności

9.1 Tabela zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości

Wymóg ustawy o rachunkowości	Numer rozdziału
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	3.3
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	4
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3):	
- Polityka w obszarze środowiskowym	7
- Polityka w obszarze społecznym	5
- Polityka w obszarze praw człowieka	3.7
- Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji	3.7
- Polityka w obszarze pracowniczym	6, 6.2, 6.4
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	3.8, 3.9
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	

9.2 Tabela zgodności z Rekomendacjami TCFD

Rekomendacje TCFD	Numer rozdziału
Ład korporacyjny	
Opis nadzoru zarządu i rady nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.6
Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.6
Strategia	
Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu	7.1
Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	7.1
Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o 2 lub mniej stopni Celsjusza	-
Zarządzanie ryzykiem	
Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu	7.1
Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu	7.1
Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzania ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji	7.1, 3.9
Wskaźniki i cele	
Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	7.1, 3.9
Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk	7.3
Opis celów stosowanych przez organizację do zarządzania ryzykiem i szansami związanymi z klimatem oraz wyników w stosunku do celów	-

9.3 Tabela zgodności z SIN

Wskaźnik	Opis	Numer rozdziału	Uwagi
G: Obszar zarządczy			
G.1.	Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju		
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	3.3	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	3.3	
G.2.	Ład zarządczy		
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	3.6	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	3.8, 7	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	3.8	
G.3.	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym		
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	8.1	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	8.4	
G.4.	Zarządzanie etyką		
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	3.7	
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	3.7	
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	3.7	
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	3.7	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	3.7	
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	3.7	
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	3.7	
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
E: Obszar środowiskowy			
E.1.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały		
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	7.4	
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	7.4	

E.2.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia		
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	7.2	
E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	7.2	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	7.2	
E.3.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda		
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m ³ (tam, gdzie to zasadne, wg źródła).	7.7	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	7.7	
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	7.7	
E.4.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność		
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	7.7	
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	7.7	
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych strat środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	7.7	
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	7.2, 7.7	
E.5.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery		
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	7.3	
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	Zał. 2	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	7.3	
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	7.3, Zał. 2	
E.6.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki		
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	7.5	
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	7.5	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	7.7	
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	7.5	
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu		
E.7.	Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko		
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).		- nie występują
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	7.7	
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	7.7	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	7.7	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do		- nie występują

	poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).		
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.		- nie występują
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi		
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].		- nie dotyczy
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	7.2	
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].		- nie dotyczy
S: Obszar społeczny i pracowniczy			
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne		
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	5.5	
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na dynamiczną internacjonalizację Grupy LUG wiążącą się ze wzrostem udziału przychodów zagranicznych, co powoduje spadek udziału przychodów krajowych i w efekcie relatywne zmniejszenie znaczenia przychodów z zamówień publicznych
S.2.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń		
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	6.2, Zał. 1	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	Zał. 1	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	6.2, Zał. 1	
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	6.2, Zał. 1	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	6.2, Zał. 1	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych.	6.2, Zał. 1	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	6.2	
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecała jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów, w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia.		- nie występują
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerogowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	6.2	

S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	6.2.	
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	6.2	
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na różnice w warunkach - wynagrodzeń uzależnionych od warunków gospodarczych w różnych lokalizacjach
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.		- nie występowały
S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	Zał. 1	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	6.3	
S.3.	Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania		
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	6	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	6	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	6	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	3.7	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	6	
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki	3.7	
S.4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	6.4	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	6.4	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	6.4	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	6.4	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	6.4	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	6.4	

S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	6.4	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	6.4	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	6.4	
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	6.4	
S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	6.4	
S.5.	Rozwój i edukacja		
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	6.3	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	6.3	
S.6.	Zarządzanie różnorodnością		
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antidyskryminacyjna.	3.7	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	3.7	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	3.7	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.		- nie występują
S.7.	Prawa człowieka		
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	3.7	
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	3.7	
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).	3.7	
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.	3.7	
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		- nie dotyczy
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).		- nie dotyczy
S.8.	Praca dzieci i praca przymusowa		
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	3.7	
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	3.7	
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).	3.7	

S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	3.7	
S.9.	Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne		
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę	5.4	
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	5.4	
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	5.4	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	5.4	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	5.4	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	5.4	
S.10.	Przeciwdziałanie korupcji		
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	3.7	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	3.7	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	3.7	
S.11.	Bezpieczeństwo produktów i konsumentów		
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	5.1	
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	5.1	
S.12.	Komunikacja marketingowa		
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	5.1	
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	5.1	
S.13.	Ochrona prywatności		
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	3.7	
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	3.7	
S.14.	Oznakowanie produktów		
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	5.1	
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	5.1	
S.15.	Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe		
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.	5.5	
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.	5.5	

S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.	5.5	
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).	5.5	
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	5.5	



10 Zatwierdzenie do publikacji

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej LUG S.A. za rok 2020 zostało zatwierdzone przez Zarząd LUG S.A.

.....

Ryszard Wtorkowski

Prezes Zarządu

.....

Mariusz Ejsmont

Wice-Prezes Zarządu

.....

Małgorzata Konys

Członek Zarządu

Zielona Góra, 27 maja 2021 r.

Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników

Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę (łącznie na czas nieokreślony i określony) [S.2.1]

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	7,0	16,0	23,0	7,0	20,0	27,0	8,0	22,0	30,0	+14,3%	+10,0%	+11,1%
w wieku pow. 50 lat	0,0	4,0	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	6,0	6,0	-	+50,0%	+50,0%
w wieku 40-50 lat	3,0	1,0	4,0	4,0	4,0	8,0	3,0	6,0	9,0	-25,0%	+50,0%	+12,5%
w wieku 30-40 lat	4,0	4,0	8,0	3,0	10,0	13,0	5,0	9,0	14,0	+66,7%	-10,0%	+7,7%
w wieku pon. 30 lat	0,0	7,0	7,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	-	-50,0%	-50,0%
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	7,0	24,0	31,0	5,0	32,0	37,0	8,0	20,0	28,0	+60,0%	-37,5%	-24,3%
w wieku pow. 50 lat	0,0	3,0	3,0	0,0	3,0	3,0	0,0	1,0	1,0	-	-66,7%	-66,7%
w wieku 40-50 lat	1,0	7,0	8,0	1,0	7,0	8,0	4,0	9,0	13,0	+300,0%	+28,6%	+62,5%
w wieku 30-40 lat	6,0	13,0	19,0	4,0	19,0	23,0	2,0	6,0	8,0	-50,0%	-68,4%	-65,2%
w wieku pon. 30 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	3,0	3,0	2,0	4,0	6,0	-	+33,3%	+100,0%
Pozostali pracownicy, w tym:	228,0	340,0	568,0	215,0	300,0	515,0	185,0	266,0	451,0	-14,0%	-11,3%	-12,4%
w wieku pow. 50 lat	42,0	38,0	80,0	37,0	35,0	72,0	42,0	34,0	76,0	+13,5%	-2,9%	+5,6%
w wieku 40-50 lat	63,0	54,0	117,0	60,0	45,0	105,0	57,0	53,0	110,0	-5,0%	+17,8%	+4,8%
w wieku 30-40 lat	85,0	152,0	237,0	79,0	139,0	218,0	57,0	114,0	171,0	-27,8%	-18,0%	-21,6%
w wieku pon. 30 lat	38,0	96,0	134,0	39,0	81,0	120,0	29,0	65,0	94,0	-25,6%	-19,8%	-21,7%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku pow. 50 lat	42,0	45,0	87,0	37,0	42,0	79,0	42,0	41,0	83,0	+13,5%	-2,4%	+5,1%
w wieku 40-50 lat	67,0	62,0	129,0	65,0	56,0	121,0	64,0	68,0	132,0	-1,5%	+21,4%	+9,1%
w wieku 30-40 lat	95,0	169,0	264,0	86,0	168,0	254,0	64,0	129,0	193,0	-25,6%	-23,2%	-24,0%
w wieku pon. 30 lat	38,0	104,0	142,0	39,0	86,0	125,0	31,0	70,0	101,0	-20,5%	-18,6%	-19,2%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	242,0	380,0	622,0	227,0	352,0	579,0	201,0	308,0	509,0	-11,5%	-12,5%	-12,1%
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	199,0	296,0	495,0	b.d.	b.d.	b.d.
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2,0	4,0	6,0	b.d.	b.d.	b.d.



Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę na czas nieokreślony [S.2.1]

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	7,0	15,0	22,0	6,0	19,0	25,0	8,0	22,0	30,0	+33,3%	+15,8%	+20,0%
w wieku pow. 50 lat	0,0	4,0	4,0	0,0	3,0	3,0	0,0	6,0	6,0	-	+100,0%	+100,0%
w wieku 40-50 lat	3,0	1,0	4,0	3,0	4,0	7,0	3,0	6,0	9,0	0,0%	+50,0%	+28,6%
w wieku 30-40 lat	4,0	4,0	8,0	3,0	10,0	13,0	5,0	9,0	14,0	+66,7%	-10,0%	+7,7%
w wieku pon. 30 lat	0,0	6,0	6,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	-	-50,0%	-50,0%
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	7,0	24,0	31,0	5,0	31,0	36,0	7,0	20,0	27,0	+40,0%	-35,5%	-25,0%
w wieku pow. 50 lat	0,0	3,0	3,0	0,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	-	-50,0%	-50,0%
w wieku 40-50 lat	1,0	7,0	8,0	1,0	7,0	8,0	3,0	9,0	12,0	+200,0%	+28,6%	+50,0%
w wieku 30-40 lat	6,0	13,0	19,0	4,0	19,0	23,0	2,0	6,0	8,0	-50,0%	-68,4%	-65,2%
w wieku pon. 30 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	3,0	3,0	2,0	4,0	6,0	-	+33,3%	+100,0%
Pozostali pracownicy, w tym:	167,0	228,0	395,0	163,0	214,0	377,0	155,0	213,0	368,0	-4,9%	-0,5%	-2,4%
w wieku pow. 50 lat	37,0	24,0	61,0	32,0	28,0	60,0	39,0	28,0	67,0	+21,9%	0,0%	+11,7%
w wieku 40-50 lat	46,0	37,0	83,0	51,0	34,0	85,0	54,0	48,0	102,0	+5,9%	+41,2%	+20,0%
w wieku 30-40 lat	55,0	100,0	155,0	62,0	106,0	168,0	46,0	98,0	144,0	-25,8%	-7,5%	-14,3%
w wieku pon. 30 lat	29,0	67,0	96,0	18,0	46,0	64,0	16,0	39,0	55,0	-11,1%	-15,2%	-14,1%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku pow. 50 lat	37,0	31,0	68,0	32,0	33,0	65,0	39,0	35,0	74,0	+21,9%	+6,1%	+13,8%
w wieku 40-50 lat	50,0	45,0	95,0	55,0	45,0	100,0	60,0	63,0	123,0	+9,1%	+40,0%	+23,0%
w wieku 30-40 lat	65,0	117,0	182,0	69,0	135,0	204,0	53,0	113,0	166,0	-23,2%	-16,3%	-18,6%
w wieku pon. 30 lat	29,0	74,0	103,0	18,0	51,0	69,0	18,0	44,0	62,0	0,0%	-13,7%	-10,1%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	181,0	267,0	448,0	174,0	264,0	438,0	170,0	255,0	425,0	-2,3%	-3,4%	-3,0%
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	168,0	251,0	419,0	-	-	-
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	0,0	1,0	1,0	-	-	-

Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony [S.2.1]

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	-100,0%	-100,0%	-100,0%
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	-100,0%	-100,0%
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-100,0%	-	-100,0%
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku pon. 30 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	-	-100,0%	0,0%
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	-100,0%	-100,0%
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	-	-	-
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-
Pozostali pracownicy, w tym:	61,0	112,0	173,0	52,0	86,0	138,0	30,0	53,0	83,0	-42,3%	-38,4%	-39,9%
w wieku pow. 50 lat	5,0	14,0	19,0	5,0	7,0	12,0	3,0	6,0	9,0	-40,0%	-14,3%	-25,0%
w wieku 40-50 lat	17,0	17,0	34,0	9,0	11,0	20,0	3,0	5,0	8,0	-66,7%	-54,5%	-60,0%
w wieku 30-40 lat	30,0	52,0	82,0	17,0	33,0	50,0	11,0	16,0	27,0	-35,3%	-51,5%	-46,0%
w wieku pon. 30 lat	9,0	29,0	38,0	21,0	35,0	56,0	13,0	26,0	39,0	-38,1%	-25,7%	-30,4%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury												
w wieku pow. 50 lat	5,0	14,0	19,0	5,0	9,0	14,0	3,0	6,0	9,0	-40,0%	-33,3%	-35,7%
w wieku 40-50 lat	17,0	17,0	34,0	10,0	11,0	21,0	4,0	5,0	9,0	-60,0%	-54,5%	-57,1%
w wieku 30-40 lat	30,0	52,0	82,0	17,0	33,0	50,0	11,0	16,0	27,0	-35,3%	-51,5%	-46,0%
w wieku pon. 30 lat	9,0	30,0	39,0	21,0	35,0	56,0	13,0	26,0	39,0	-38,1%	-25,7%	-30,4%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	61,0	113,0	174,0	53,0	88,0	141,0	31,0	53,0	84,0	-41,5%	-39,8%	-40,4%
- w tym zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	31,0	45,0	76,0	-	-	-
- w tym zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2,0	3,0	5,0	-	-	-



Pracownicy zatrudnieni w poszczególnych lokalizacjach

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	8	22	30	0	0	0	8	22	30
ul. Gorzowska 11	6	13	19	0	0	0	6	13	19
Nowy Kisielin	1	1	2	0	0	0	1	1	2
pozostałe lokalizacje	1	8	9	0	0	0	1	8	9
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	7	20	27	1	0	1	8	20	28
ul. Gorzowska 11	4	8	12	1	0	1	5	8	13
Nowy Kisielin	1	5	6	0	0	0	1	5	6
pozostałe lokalizacje	2	7	9	0	0	0	2	7	9
Pozostali pracownicy, w tym:	155	213	368	30	53	83	185	266	451
ul. Gorzowska 11	132	118	250	26	25	51	158	143	301
Nowy Kisielin	17	45	62	3	11	14	20	56	76
pozostałe lokalizacje	6	50	56	1	17	18	7	67	74
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	170	255	425	31	53	84	201	308	509
ul. Gorzowska 11	142	139	281	27	25	52	169	164	333
Nowy Kisielin	19	51	70	3	11	14	22	62	84
pozostałe lokalizacje	9	65	74	1	17	18	10	82	92
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	170	255	425	31	53	84	201	308	509

Pracownicy nowozatrudnieni na umowach o pracę w 2020 roku [S.2.2]

w liczbie osób	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	1,0	3,0	4,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 40-50 lat	1,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 30-40 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	3,0	2,0	5,0	1,0	0,0	1,0	1,0	2,0	3,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 30-40 lat	3,0	1,0	4,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0
Pozostali pracownicy, w tym:	36,8	92,0	128,8	19,0	35,0	54,0	16,0	25,0	41,0
w wieku pow. 50 lat	2,0	9,0	11,0	2,0	2,0	4,0	0,0	2,0	2,0
w wieku 40-50 lat	5,0	10,0	15,0	3,0	5,0	8,0	0,0	1,0	1,0
w wieku 30-40 lat	16,8	38,0	54,8	7,0	15,0	22,0	6,0	6,0	12,0
w wieku pon. 30 lat	13,0	35,0	48,0	7,0	13,0	20,0	10,0	16,0	26,0
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	2,0	11,0	13,0	2,0	4,0	6,0	0,0	2,0	2,0
w wieku 40-50 lat	6,0	11,0	17,0	3,0	5,0	8,0	0,0	1,0	1,0
w wieku 30-40 lat	19,8	40,0	59,8	8,0	15,0	23,0	6,0	7,0	13,0
w wieku pon. 30 lat	13,0	35,0	48,0	7,0	13,0	20,0	11,0	17,0	28,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	40,8	97,0	137,8	20,0	37,0	57,0	17,0	27,0	44,0



Pracownicy, którzy odeszli z pracy w 2020 roku [S.2.3]

w liczbie osób	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	1,0	5,0	6,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
w wieku 40-50 lat	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	1,0	0,0	1,0
w wieku 30-40 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	1,0	1,0	2,0	1,0	0,0	1,0	1,0	3,0	4,0
w wieku pow. 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
w wieku 40-50 lat	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0
w wieku 30-40 lat	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
w wieku pon. 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pozostali pracownicy, w tym:	33,0	61,0	94,0	36,0	73,0	109,0	39,0	63,0	102,0
w wieku pow. 50 lat	5,0	5,0	10,0	5,0	6,0	11,0	7,0	6,0	13,0
w wieku 40-50 lat	5,0	8,0	13,0	6,0	8,0	14,0	5,0	10,0	15,0
w wieku 30-40 lat	17,0	34,0	51,0	17,0	23,0	40,0	18,0	27,0	45,0
w wieku pon. 30 lat	6,0	14,0	20,0	8,0	36,0	44,0	9,0	20,0	29,0
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	5,0	5,0	10,0	5,0	6,0	11,0	7,0	7,0	14,0
w wieku 40-50 lat	5,0	9,0	14,0	7,0	10,0	17,0	6,0	13,0	19,0
w wieku 30-40 lat	18,0	34,0	52,0	18,0	23,0	41,0	19,0	31,0	50,0
w wieku pon. 30 lat	6,0	14,0	20,0	8,0	36,0	44,0	9,0	20,0	29,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	34,0	62,0	96,0	38,0	75,0	113,0	41,0	71,0	112,0

Pozostałe osoby świadczące pracę Grupie LUG w 2020 roku [S.2.4, S.2.5]

w liczbie osób	2018			2019			2020*		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło)	2	18	20	5	24	29	3	5	8
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2	27	29
Liczba osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	1	3	4
Liczba osób współpracujących w formie outsourcingu	23	28	51	3	10	13	b.d.	b.d.	187

*W roku 2020 zmieniona została metodologia gromadzenia danych, w związku z czym nie są one porównywalne do danych dla lat 2018 i 2019.

Pracownicy z niepełnosprawnościami [S.2.6]

w liczbie osób, tys. zł	2018			2019			2020			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych	22	21	43	20	22	42	21	17	38	+5,0%	-22,7%	-9,5%

Kobiety, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 miesięcy od powrotu do pracy [S.2.14]

	2018	2019	2020	zmiana r/r
Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 miesięcy od powrotu do pracy	40,00%	20,00%	16,67%	-3,3pp

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dla pozostałych osób świadczących pracę

PLN	2018			2019			2020*		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło)	9 835	16 076	15 452	2 222	11 909	10 239	1 881	4 539	3 542



Wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	8 767	15 721	15 241
Wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy powołania	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	3 750	18 879	15 096
Wynagrodzenie osób współpracujących w formie outsourcingu	3 091	3 784	3 472	784	957	917	-	-	1 873

*W roku 2020 zmieniona została metodologia gromadzenia danych, w związku z czym nie są one porównywalne do danych dla lat 2018 i 2019.

Załącznik nr 2: Dane na temat środowiska

Emisje pozostałych substancji do atmosfery wg rodzaju [E.5.2] [E.5.4]

	Jednostka	2018	2019	2020	zmiana r/r
SOx	kg	22,91	24,76	3,85	-84,5%
SOx na jednostkę produktu	g/szt.	0,04	0,06	0,01	-86,5%
SOx na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	0,13	0,15	0,02	-85,5%
NOx	kg	501,32	541,55	482,00	-11,0%
NOx na jednostkę produktu	g/szt.	0,97	1,26	0,97	-22,6%
NOx na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	2,94	3,17	2,64	-16,9%

WIEFINANSOWE



LIGHT FACTORY

LUG[®]

2020



LUG S. A.

ul. Gorzowska 11
65-127 Zielona Góra
www.lug.com.pl

Relacje Inwestorskie
relacje@lug.com.pl