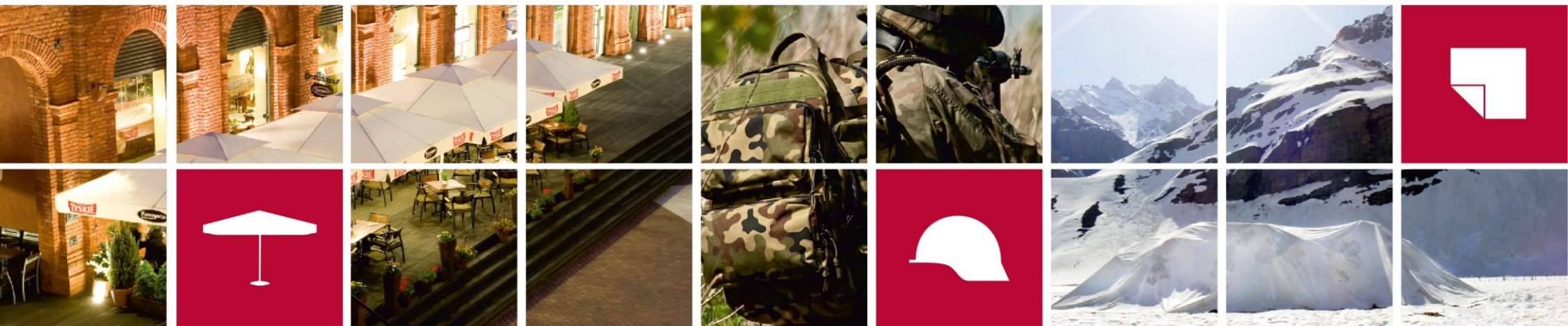




**LUBAWA  
GROUP**



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

**GRUPY KAPITAŁOWEJ LUBAWA**

**ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2021 R.**

LIST PREZESA ZARZĄDU	3
O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA	4
WYNIKI FINANSOWE	33
STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	40
DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY	79
ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ	88
WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY	103
TWORZYMY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY	114
TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE	137
WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE	157
KSZTAŁTUJEMY ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW	159
O RAPORCIE	161



*Mam zaszczyt przedstawić Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa. Dokument ten już po raz piąty dowodzi, że dla naszej organizacji CSR (Corporate Social Responsibility) jest świadomym i zaplanowanym działaniem strategicznym, którego standardy daleko wykraczają ponad zobowiązania prawne. Początek roku 2021 był globalnie czasem wychodzenia z pandemii COVID-19, która w istotnym stopniu dotknęła wiele gałęzi gospodarki.*

*W tak trudnym otoczeniu rynkowym, spółki z Grupy Kapitałowej Lubawa stanęły na wysokości zadania osiągając pozytywne i skonsolidowane przychody ze sprzedaży. Priorytetowe zadania związane z zachowaniem ciągłości działania, bezpieczeństwem pracowników i ograniczeniem zagrożeń związanych z koronawirusem - w tym reorganizacji systemu pracy, zostały zrealizowane z pełnym sukcesem. Jako organizacja jesteśmy świadomi, że stale zmieniająca się sytuacja epidemiczna dalej negatywnie oddziałuje na wzrost gospodarczy i zdecydowanie zmienia warunki ekonomiczne. Na bieżąco więc poddajemy analizie potencjalne czynniki ryzyka, w tym nie tylko zagrożenia związane z bezpieczeństwem zdrowia, ale również finansowe z tytułu „inflacji COVIDOWEJ”.*

*W dalszym ciągu działania Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa kładły szczególny nacisk na bezpieczeństwo produktu, a przede wszystkim na ich neutralność środowiskową - co wpisuje się w globalną politykę UE, zaostrzającą politykę klimatyczną - w tym wprowadzenie dekarbonizacji. Dwa lata temu podjęliśmy działania mające na celu obliczenie śladu węglowego, aby teraz przejść do fazy ustalania strategii dekarbonizacyjnej i wytyczenia zadań na przyszłość w celu jego redukcji. Wychodząc naprzeciw tworzonej strategii już dzisiaj Grupa włączyła się w łańcuch dostawy przędzy recyklingowej, która wykorzystywana jest w produkcji naszych produktów. Te działania komunikujemy naszym klientom w formule standardu Recycled Claim Standard, którego certyfikaty zdobyły nasze Spółki.*

*Wychodząc dzisiaj naprzeciw kwestiom ekologii, nie stawiamy się w roli pionierów, ale walczymy o uprzywilejowaną pozycję na rynku, bo już dzisiaj nasi klienci wybierają produkty przyjazne środowisku. W dalszej kolejności będziemy łączyli dekarbonizację z efektywnością energetyczną naszej Grupy. W tym aspekcie już od kilka lat prowadzimy działania oszczędnościowe takie jak wymiana oświetlenia i maszyn na energooszczędne. Działania te są prowadzone w sposób przemyślany, gdyż nie jest naszą intencją przerzucania całego budżetu transformacji na Klienta. Każdego naszego interesariusza traktujemy poważnie i jesteśmy świadomi, że na sprzedaży nie kończy się rola biznesu.*

*Przykładamy dużą wagę do prowadzenia zrównoważonego rozwoju Grupy i dialogu z Interesariuszami – w tym do angażowania ich w taki sposób, aby bazując na informacji zwrotnej móc doskonalić produkty i wprowadzać innowacyjne rozwiązania. Wartości przyświecające naszej Grupie przyczyniają się do posiadania zdecydowanej przewagi nad konkurencją, dzięki czemu inwestorzy chętnie korzystają z naszych usług - mając pewność, że oferowane przez nas produkty spełniają najwyższe normy, a ich produkcja przebiega zgodnie z zachowaniem wszystkich standardów w tym standardów etycznych w kontekście poszanowania Praw Człowieka.*

*Chciałbym z tego miejsca serdecznie podziękować wszystkim pracownikom Grupy Kapitałowej Lubawa. Słowa uznania i podziękowanie należą się całej załodze, która do wprowadzonych działań w nowy porządek pracy podchodzi z zaangażowaniem i odpowiedzialnością. Bez takiej postawy nie moglibyśmy utrzymać ciągłości produkcji i wdrożyć zaplanowanych zmian.*

*Szanowni Państwo, zapraszam do zapoznania się z pełną treścią raportu, który szczegółowo prezentuje nasze działania w wymiarze ekonomicznym, ekologicznym oraz społecznym.*

PREZES ZARZĄDU

MARCIN KUBICA



## O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA

GRI 102-1

Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek i wyspecjalizowanemu zapleczu Grupa dostarcza najwyższej jakości towary oraz usługi na rynek lokalny i rynek światowy. Każda ze spółek należąca do GKL może poszczycić się silną pozycją rynkową bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze.

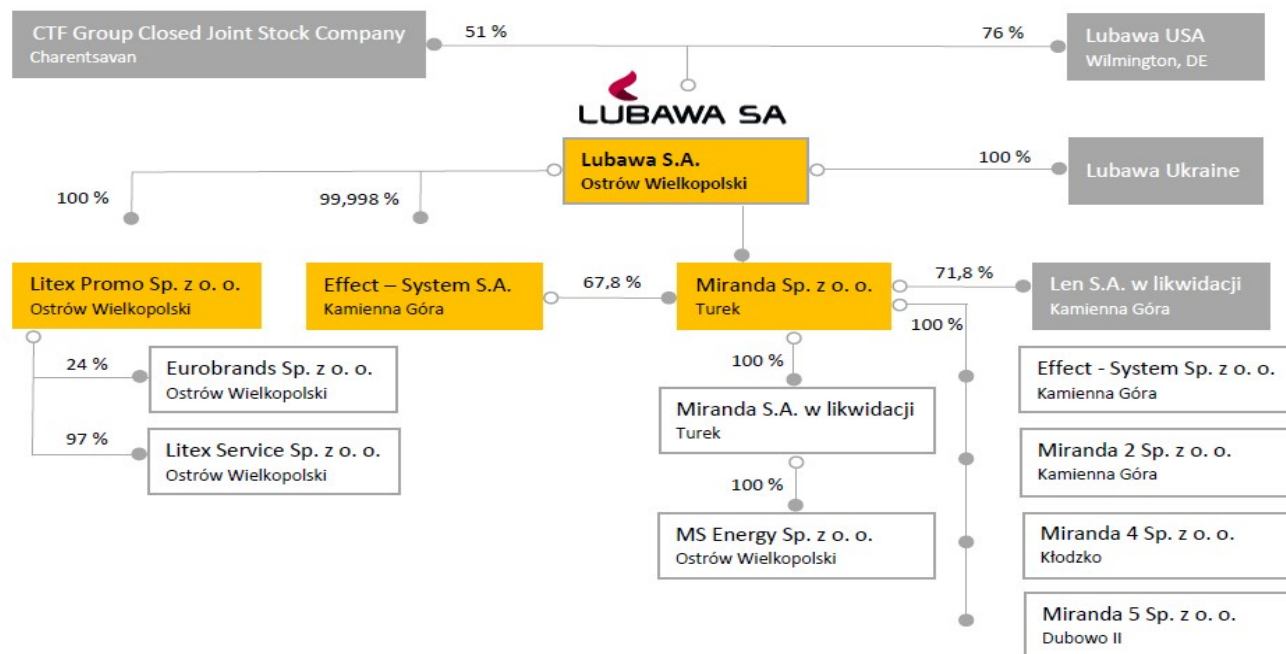
Grupa Kapitałowa Lubawa (GKL) to koncern produkcyjno – usługowy o zasięgu globalnym, utworzony 23 lutego 2011 r. Grupa obejmuje dynamicznie rozwijające się spółki, wśród których podmiotem dominującym jest Lubawa S.A. - notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 1996 r.

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



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

- **Lubawa S.A.;**
- **Litex PROMO Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 100% udziałów);
- **Litex Service Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 97% udziałów za pośrednictwem Litex PROMO Sp. z o.o.);
- **Effect – System S.A.** (Lubawa S.A. posiada 99,998% udziałów);
- **Miranda Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 32,2% udziałów bezpośrednio oraz 67,8% za pośrednictwem Effect – System S.A.);
- **Miranda S.A. w likwidacji** (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect – System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.);
- **MS Energy Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect – System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.);
- **Effect – System Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect – System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.);
- **Miranda 2 Sp. z o.o.** (Lubawa S.A. posiada 67,8% udziałów za pośrednictwem Effect – System S.A. oraz 32,2% udziałów za pośrednictwem Miranda Sp. z o.o.);
- **CTF Group Closed Joint Stock Company** (Lubawa S.A. posiada 51% udziałów).



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

- **Lubawa USA** stanowi wyłącznie przedstawicielstwo handlowe na terenie Stanów Zjednoczonych;
- **Lubawa Ukraina** została powołana jako podstawa do stworzenia joint venture na lokalnym rynku (aktualnie trwają czynności likwidujące ten podmiot);
- **Len S.A. w likwidacji** znajduje się w końcowej fazie likwidacji i nie prowadzi działalności;
- **Miranda 4 Sp. z o.o. oraz Miranda 5 Sp. z o.o.** są to spółki, które w 2021 r. nie podjęły jeszcze działalności.



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

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

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

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

**Eurobrands Sp. z o.o.** jest spółką konsolidowaną metodą praw własności, jej dane zgodnie z poniższą tabelą zostały ujęte częściowo. W Raporcie prezentujemy wyłącznie dane w zakresie wskaźników finansowych (kapitały oraz wynik). Uwarunkowane jest to metodą konsolidacji, zgodnie z którą włączana jest tylko część zysku - adekwatna do posiadanych udziałów oraz analogiczna część kapitałów. W pozostałych wskaźnikach dane tej spółki nie są uwzględniane.

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

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa zakłada ciągłe doskonalenie i pogłębianie ścisłej współpracy między spółkami zależnymi, w których powstają produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach - od reklamowej, przez motoryzacyjną czy medycyną, aż po militarną. Grupa Kapitałowa Lubawa jako cel strategiczny stawia dynamiczny rozwój obszarów synergii w ramach jej struktur, kumulację przychodów i zysków ze sprzedaży w jej obrębie, eliminację podwykonawców zewnętrznych i zastępowanie ich aktywnością produkcyjno-handlową członków Grupy Kapitałowej Lubawa.



W okresie objętym Raportem Grupa Lubawa prowadziła prace nad nową strategią, która oparta została na dwóch czteroletnich perspektywach czasowych: 2019-2022 oraz 2023-2026. W pierwszej z nich - krótkoterminowej, Zarząd stawia sobie za cel wzrost poziomu sprzedaży o 30% wobec bazowego roku 2018. Rosnąca sprzedaż ma umożliwić poprawę wskaźnika marżowości EBITDA do poziomu 15%. Wśród działań, które umożliwią tę poprawę, znajdują się m.in.:

### GŁÓWNE ZAŁOŻENIA STRATEGICZNE

IDENTYFIKACJA KLUCZOWYCH RYNKÓW EKSPORTOWYCH

OPTIMALIZACJA I DOSKONALENIE PROCESÓW

PROGRAMY MOTYWACYJNE DLA PRACOWNIKÓW

ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI BEZPIECZEŃSTWA

KONCENTRACJA NA PRIORYTETOWYCH OBSZARACH I GRUPACH PRODUKTOWYCH

W tej perspektywie czasowej Zarząd planuje realizację ponad 30 projektów strategicznych, skupionych wokół wykorzystania efektów synergii wewnątrz Grupy, optymalizacji kosztów, zmiany modelu procesu produkcji, a także działań badawczo-rozwojowych. Możliwa jest również akwizycja podmiotu z branży.

Strategia Spółek GK Lubawa zakłada istotne zmiany, stanowiące odpowiedź firmy na nowe wyzwania m.in. związane z pandemią koronawirusa, co wymaga jednoczesnego wzmocnienia wnętrza, jak i przebudowy oferty. Tak głębokie zmiany wymagają czasu w fazie preparacji, a także cierpliwości wdrożeniowej, stąd przyjmuje się pewien okres, po którym zwykle należy się spodziewać pierwszych efektów.

### PLANOWANE GŁÓWNE DZIAŁANIA

Wielomiesięczny proces analiz i kształtowania Strategii pozwolił na efektywną weryfikację założeń biznesowych Grupy Kapitałowej Lubawa, a w konsekwencji wybór kluczowych projektów stanowiących filary rozwoju Grupy. Główne bloki strategii, których realizacja zapewni osiągnięcie celów strategicznych:

Koncentracja działalności GKL na priorytetowych i najbardziej perspektywicznych obszarach biznesowych, produktowych i geograficznych - poprzez eliminację obszarów niskiej efektywności zarówno pod względem absorbowania zasobów Grupy, jak i generowanych w ramach ich przychodu;

Zwiększenie efektywności i bezpieczeństwa procesów wspierających, występujących w Grupie poprzez: centralizację zakupów, optymalizację warunków pracy i digitalizację procesów, wdrożenie nowego modelu controllingu;

Koncentracja działalności GKL na optymalizacji procesów głównych, w szczególności procesu produkcyjnego - poprzez jego optymalizację realizowaną pomiędzy zakładami;

Wybór i koncentracja na grupach produktowych, które są spójne z misją i wizją Grupy, a także charakteryzują się dużym potencjałem zyskowności;

Identyfikacja kluczowych dla GKL rynków eksportowych;

Zwiększenie motywacji pracowników GKL do realizacji nowych celów strategicznych i nowej strategii poprzez udoskonalenie systemu motywacyjnego.



**Spółka Lubawa S.A.** jest podmiotem dominującym Grupy Kapitałowej Lubawa. Działalnością spółki jest projektowanie i produkcja wysoko zaawansowanych, innowacyjnych wyrobów dla służb mundurowych w tym osłon balistycznych, kamizelek kuloodpornych, namiotów, zbiorników paliwowych oraz tkanin powlekanych. Mocą rozporządzenia Rady Ministrów LUBAWA S.A. znajduje się na liście firm o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa. W ramach tej roli realizowanych jest wiele zadań związanych m.in. z produkcją i dostawami, również w sytuacji stanu wyjątkowego czy stanu wojny.

Oferowany przez Lubawa S.A. asortyment to przede wszystkim wyroby związane z szeroko pojętą ochroną indywidualną i zbiorową. Rozwiązania te dedykowane są głównie służbom mundurowym. Są to zarówno hełmy balistyczne, jak i kamizelki kuloodporne, specjalne stroje chroniące strażaków przed ogniem czy wojskowych przed oddziaływaniem broni chemicznej i biologicznej.

Ważnym aspektem produkcji są systemy logistyczne: bazy namiotowe, sypialniane namioty techniczne, bazy dekontaminacyjne, duże hangary do przechowywania sprzętu wojskowego. Głównymi nurtami firmy pozostaje nieodmiennie ochrona osobista i bezpieczeństwo człowieka. Wykorzystując nowoczesne zaplecze, prowadzone są prace badawczo – rozwojowe we współpracy z ośrodkami badawczymi, gwarantując użytkownikom korzystanie z bezpiecznych, nowatorskich produktów i technologii.

Szczegółowe informacje na temat oferowanych produktów i usług znajdują się na stronie:

[www.lubawa.com.pl](http://www.lubawa.com.pl)





Litex Promo Sp. z o.o. jest liderem branży artykułów reklamowych Outdoor & Indoor. W firmie od ponad 28 lat powstają najwyższej jakości parasole i namioty reklamowe, flagi, banery oraz pozostałe systemy reklamy tekstylnej. Tworzone są tu produkty dla setek firm – w tym wielu topowych, światowych marek znajdujących się na 5 kontynentach i w 42 krajach m.in. Kompania Piwowarska, Grupa Heineken, Kofola Group, OOO Bulat. Firma bazuje na rodzimych surowcach pochodzących często bezpośrednio z GKL lub takich, które są produkowane w Polsce lub Europie. Bogate zaplecze technologiczne i wieloletnie doświadczenie kadry pracowniczej jest gwarantem wysokiej jakości produktu końcowego, ale również sprawnej realizacji zamówienia. Indywidualne podejście do klienta pozwala na dostosowanie produktu do jego oczekiwań – jednocześnie spełniając wszystkie najwyższe standardy i normy.

Litex Promo Sp. z o.o. jest udziałowcem w spółkach Eurobrands Sp. z o.o. – zajmującej się reklamą zewnętrzną oraz w Litex Service Sp. z o.o. – zatrudniającej specjalistów z zakresu IT, finansów, kadr i marketingu, którzy świadczą swoje usługi na rzecz innych

W procesie zarządzania Spółka kreuje społeczną odpowiedzialność biznesu uwzględniając w niej m.in. racjonalne zarządzanie zasobami oraz zwiększanie wartości firmy w perspektywie trwałego, zrównoważonego rozwoju. W ten sposób zgodnie z zasadami CSR przyjmuje Ona odpowiedzialność za skutki swoich działań i decyzji



Szczegółowe informacje na temat oferowanych produktów i usług znajdują się na stronie:  
[www.litex.pl](http://www.litex.pl)





MIRANDA Spółka z o. o. to polski producent wysokiej jakości, zaawansowanych technologicznie tkanin oraz dzianin, a także gotowych produktów specjalistycznych o unikalnych walorach użytkowych. W ofercie firmy znajdują się między innymi tkaniny zaciągające do rolet okiennych, tekstylne nośniki pod druk, tkaniny wózkowe, parasolowe, ekranujące oraz dzianiny automotive i wiele innych. Specjalnością Spółki jest produkcja wielozakresowych pokryć maskujących „BERBERYS” oraz kamuflażu mobilnego, które to w ostatnich latach skutecznie wpływają na wzmocnienie naszego potencjału obronnego.

Spółka MIRANDA jako jedna z niewielu w Europie dysponuje pełnym cyklem produkcyjnym, opartym o nowoczesny park maszynowy, zlokalizowanym w jednym miejscu. Zakład zlokalizowany jest na powierzchni 10 ha, znajduje się tutaj 11 budynków, które zadaszają powierzchnię prawie 4,00 ha. Ponad 69-letnia wiedza i doświadczenie firmy Miranda, dostęp do najnowszych technologii, oraz uważne wsłuchiwanie się w potrzeby Klientów, pozwala na produkcję wyrobów odpowiadających aktualnym trendom rynkowym.

Spółka nieustannie poszukuje nowych rozwiązań, wpływających na jakość końcowego produktu. Prowadzone są własne projekty inspirowane rozwijającą się dynamicznie inżynierią materiałową oraz nowoczesnymi metodami detekcji. Spółka dba o środowisko i podąża za najnowszymi trendami, rozwijając ofertę o nowoczesne systemy kamuflażu, tkaniny i dzianiny z przędzy recyklingowej. Spółka posiada również własne zaplecze laboratoryjne – badawcze, które zapewnia stałą kontrolę nad produkcją, zgodność z wymaganymi parametrami technicznymi oraz standardami jakościowymi, ekologicznymi i higienicznymi.



Szczegółowe informacje na temat oferowanych produktów i usług znajdują się na stronie:

[www.miranda.pl](http://www.miranda.pl)



**EFFECT-SYSTEM** jest solidnym i odpowiedzialnym partnerem biznesowym, który wykorzystuje surowce z recyklingu w procesach produkcyjnych, co zostało potwierdzone zewnętrznymi certyfikatami. Dzięki wysokiemu standardowi procesu projektowania, produkcji oraz zastosowaniu najnowszych technologii wraz z zaangażowaniem profesjonalnej kadry realizuje indywidualne rozwiązania dostosowane do potrzeb i oczekiwań klienta. EFFECT-SYSTEM to producent wysokiej jakości nośników reklamy tj. parasoli, namiotów, banerów, konfekcji stołowej. Spółka funkcjonuje na rynku od 2001 r. Profesjonalne zaplecze produkcyjne zapewnia realizację od projektu do wyrobu gotowego – należy do niego drukarnia wielkoformatowa, sitodrukowa oraz drukarnia cyfrowa co pozwoliło do perfekcji opanować druk na nośnikach reklamy.

Firma specjalizuje się w uszlachetnieniu tkanin nadając im określone walory użytkowe, tj. wodoszczelność, wodoodporność, ognioodporność, wykończenia higienizujące - tkaniny (z przeznaczeniem na maseczki ochronne), ochrona przed gniciem, ochrona przed promieniowaniem UV.

Należy podkreślić, że EFFECT-SYSTEM dysponuje wysokowydajną, nowoczesną malarnią proszkową, gdzie malowane są aluminiowe i stalowe elementy wyrobów. Dział szwalni oraz montażu zapewniają profesjonalną realizację wyrobów gotowych.



Szczegółowe informacje na temat oferowanych produktów i usług znajdują się na stronie:  
**[www.effect-system.com](http://www.effect-system.com)**





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

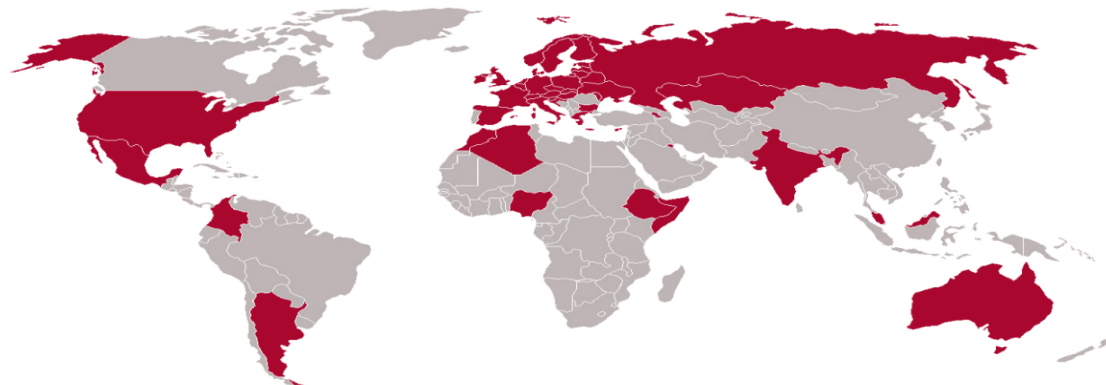
W 2020 roku nastąpiło wstrzymanie produkcji. Złożyło się na to: brak zamówień ze strony MORA (MINISTERSTWA OBRONY REPUBLIKI ARMENII); brak zgody między akcjonariuszami co do przyszłości firmy; zmiana sytuacji rynkowej spowodowana pandemią koronawirusa i działania zbrojne pomiędzy Republiką Górskiego Karabachu i Azerbejdżanu. Spółka wstrzymała produkcję i skoncentrowała się na utrzymaniu zasobów i ciągłości działania. Niektóre pomieszczenia należących do Spółki nieruchomości zostały wydierżawione dla utrzymania płynności finansowej i kontynuacji spłaty zadłużenia w Lubawa.

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

GRI 102-6

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

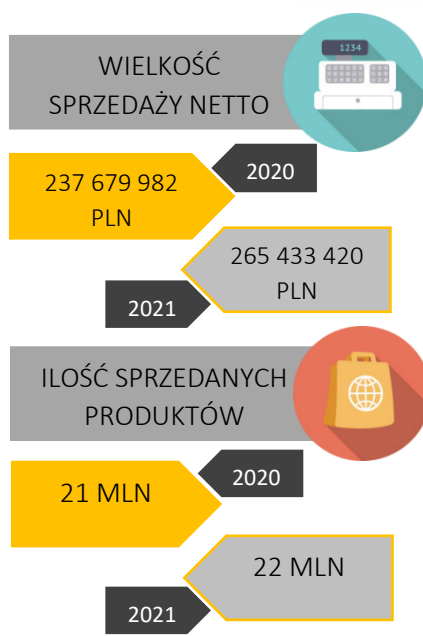
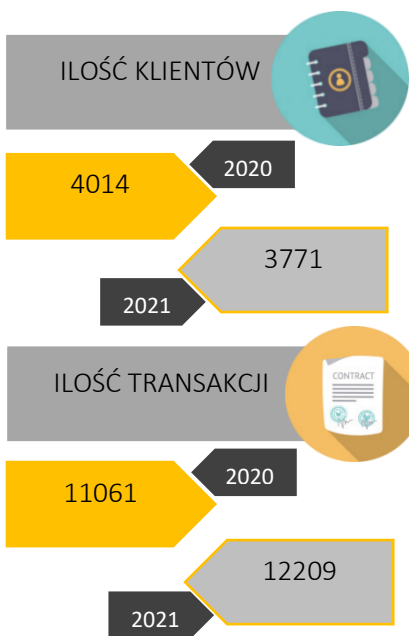
Nasze produkty są obecne w ponad 40 krajach na świecie. Główną osią działalności Grupy jest wytwarzanie, przetwórstwo i sprzedaż tkanin i dzianin oferowanych klientom publicznym oraz biznesowym. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Lubawa oferują produkty znajdujące zastosowanie w wielu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



- |           |                |            |             |          |                |
|-----------|----------------|------------|-------------|----------|----------------|
| Algeria   | Colombia       | Hungary    | Luxembourg  | Norway   | Sweden         |
| Argentina | Czech Republic | India      | Malaysia    | Poland   | Switzerland    |
| Armenia   | Estonia        | Ireland    | Malta       | Romania  | Ukraine        |
| Austria   | Ethiopia       | Italy      | Mexico      | Russia   | United Kingdom |
| Belgium   | Finland        | Kazakhstan | Morocco     | Slovenia | USA            |
| Belarus   | France         | Kuwait     | Moldova     | Slovakia |                |
| Bulgaria  | Germany        | Latvia     | Netherlands | Somalia  |                |
| Croatia   | Greece         | Lithuania  | Nigeria     | Spain    |                |

GRI 102-7

Skala działalności GK Lubawa w 2021 roku:





Grupa Kapitałowa Lubawa jest aktywnym podmiotem polskiego życia biznesowego. Wzorem minionych lat, mimo ciężkiego roku 2021 związanego z pandemią COVID-19, angażujemy się w szereg zewnętrznych inicjatyw związanych z rozwojem przedsiębiorczości. Jesteśmy członkiem wielu organizacji branżowych i biznesowych w ramach sformalizowanej współpracy z interesariuszami. Celem współpracy jest wymiana doświadczeń, poparcie inicjatyw i deklaracji ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych.

W dalszym ciągu aktywnie uczestniczyliśmy w działaniach **Wielkopolskiej Regionalnej Rady Przemysłu Przyszłości**, której członkiem jest Prezes Spółki Lubawa S.A Marcin Kubica. Rolą tej organizacji jest inicjowanie działań wspierających transformację cyfrową firm, zachęcanie do korzystania z technologicznych trendów i rozwiązań oraz wychwytywanie potrzeb przedsiębiorców. Zadaniem Rady jest również przekazywanie oczekiwań i niezbędne działania po stronie agend rządowych.

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

Grupa Kapitałowa Lubawa jest jednym z prekursorów na rynku biznesowym wspierającym realizację 17 celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Swoimi inicjatywami i dobrymi praktykami dzielimy się z innymi interesariuszami m.in. z Agencjami Pracy w obszarze przeciwdziałania pracy przymusowej. Corocznie naszą działalność w zakresie zarządzania obszarami niefinansowymi poddajemy weryfikacji w przeglądzie rozwiązań wspierających zrównoważony rozwój organizowany przez redakcję Tygodnika Polityka, Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu czego efektem było przyznanie nam kolejnego wyróżnienia w postaci „Srebrnego Listka CSR”.





Grupa Kapitałowa Lubawa łączy swoje standardy zarządzania z wiedzą merytoryczną instytucji pozarządowych, co w efekcie daje dużo większą efektywność w realizacji celów społecznych. Jest to element modelu biznesowego - tworzenie wartości społecznej, której wymiarem jest wykorzystanie doświadczenia organizacji pozarządowych do angażowania pracowników w różnego rodzaju projekty lub pozyskania partnera biznesowego.

Spółki wchodzące w skład GK Lubawa są członkami następujących stowarzyszeń i organizacji, z którymi realizują następujące cele:

#### **Wielkopolska Regionalna Rada Przemysłu Przyszłości**

Cel: inicjowanie działań wspierających transformację cyfrową firm, podpowiadanie technologicznych trendów i wychwytywanie potrzeb przedsiębiorców w zakresie niezbędnego wsparcia;

#### **Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych – Lubawa S.A.**

Cel: szerzenie oraz wymiana wiedzy umożliwiającej rozwój rynku kapitałowego i nowoczesnej gospodarki rynkowej w Polsce;

#### **Polska Izba Producentów na rzecz Obronności Kraju – Lubawa S.A.**

Cel: formułowanie warunków rozwoju przedsiębiorstw oraz strategii i rozwoju produkcji na rzecz obronności i bezpieczeństwa kraju. Inicjowanie i promowanie działalności projektowej i badawczej, zmierzającej do unowocześnienia uzbrojenia i sprzętu wojskowego oraz policyjnego. Inicjowanie, rekomendowanie rozwiązań systemowych, korzystnych dla rozwoju, funkcjonowania przemysłu obronnego w sferze obronności i bezpieczeństwa kraju oraz wyrażanie opinii wobec funkcjonujących i projektowanych mechanizmów oraz systemów gospodarczych.

#### **Stowarzyszenie Dostawców na Rzecz Służb Mundurowych – Lubawa S.A**

Cel: promowanie i upowszechnianie wiedzy na temat polskich innowacyjnych wyrobów, rozwój rynku dostaw i usług dla służb mundurowych. Kreowanie świadomości wśród członków Stowarzyszenia oraz ich partnerów gospodarczych w kierunku poszanowania środowiska naturalnego zgodnie z przepisami prawa krajowego i UE, promowanie i upowszechnianie wiedzy na temat polskich innowacyjnych wyrobów, rozwój rynku dostaw i usług dla służb mundurowych;

#### **Polsko – Gruzjińska Izba Gospodarcza – Lubawa S.A**

Cel: rozwój wzajemnych stosunków gospodarczych i kulturalnych. Ochrona interesów przedsiębiorstw, w tym prowadzenie projektów dotyczących współpracy gospodarczej i kulturalnej pomiędzy Polską i Gruzją;

#### **Izba Przemysłowo – Handlowa Południowej Wielkopolski – Litex Promo Sp. z o.o.**

Cel: integracja z samorządem gospodarczym w celu obrony niezależności funkcjonowania gospodarczego oraz nabywania wiedzy o nowych biznesach;

#### **Klaster Edukacyjny przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości (SSEMP) – Effect-System S.A.**

Cel: wspólne wypracowywanie z Zarządem SSEMP i lokalnymi przedsiębiorcami, formalnych ram do zapewnienia transferu i dyfuzji wiedzy pomiędzy sektorem edukacji zawodowej i przedsiębiorcami oraz działań zmierzających do efektywnego połączenia i wykorzystania systemu dualnego kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy.

#### **Turecka Izba Gospodarcza – Miranda Spółka z o.o.**

Cel: rozwój wzajemnych stosunków między organami administracji rządowej i samorządowej oraz działanie na rzecz ochrony interesów firmy. Wspólne działanie na rzecz rozwoju przedsiębiorczości o zasięgu lokalnym. Współpraca w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych, organizacyjnych i prawnych. Wspólny dialog w prowadzeniu działalności gospodarczej, kształtowaniu zasad etyki. Reprezentowanie postaw godnych naśladowania i zaufania.



## Model biznesowy

Strategia rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa zakłada ciągłe doskonalenie i pogłębianie ścisłej współpracy między spółkami zależnymi, w których powstają produkty znajdujące zastosowanie w wielu branżach - od reklamowej, przez motoryzacyjną czy medyczną, po militarną. Grupa Kapitałowa Lubawa jako cel strategiczny stawia dynamiczny rozwój obszarów synergii w ramach jej struktur, kumulację przychodów i zysków ze sprzedaży w jej obrębie, eliminację podwykonawców zewnętrznych i zastępowanie ich aktywnością produkcyjno-handlową członków Grupy Kapitałowej Lubawa.

Poprzez integrację działań środowiskowych, społecznych oraz biznesowych opracowano metodę, która w sposób skuteczny pozwoliła przedstawić klientom konkurencyjną ofertę przy jednoczesnym zapewnieniu Grupie dochodowości. Przyjęta przez Grupę długookresowa metoda ma na celu powiększanie i wykorzystanie zasobów, z implementowanym modelem tworzenia wartości, który podporządkowany jest idei zrównoważonego rozwoju.

Model tworzenia wartości pomagał Grupie w identyfikowaniu szans na zdobycie przewagi konkurencyjnej w kontekście zmian regulacji prawnych, dostaw zasobów, zmiany klimatu oraz rynku pracy. Taka formuła modelu biznesowego powoduje zrównoważony rozwój Grupy, który tworzy długoterminową wartość dla interesariuszy, poprzez wykorzystanie szans i zarządzanie ryzykiem.

GK Lubawa w sposób świadomy kontynuuje proces odchodzenia od strategii defensywnej zrównoważonego rozwoju, która ograniczała się do ochrony istniejącego biznesu poprzez zapewnienie zgodności z regułami prawa na rzecz świadomej zmiany procesów biznesowych oraz ich integracji z celami środowiskowymi i społecznymi również w aspekcie oferowanych produktów. Ukierunkowanie to wymaga egzekwowania zmian partnerów w łańcuchu wartości oraz relacji z klientami. Głównymi motywami przyjętych działań są nowe kryteria środowiskowe, relacje społeczne, w tym rozszerzenie rynku pracy oraz tworzenie nowych wartości dla klienta w łańcuchu dostaw.

W zakresie pozostałych elementów modelu biznesowego w 2021 r., w dalszym ciągu realizowano ścisłą współpracę między spółkami zależnymi w celu powiększenia i wykorzystania zasobów oraz synergii działania. W przyjętym modelu biznesowym spółki kładą duży nacisk na aspekt przewagi konkurencyjnej powiązanych przedsiębiorstw, jakim jest ich kooperacja, która umożliwia wykorzystanie potencjału Grupy i zamknięcie w jej obrębie cyklu produkcyjnego wielu wyrobów. Procesy produkcyjne realizowane są wewnątrz Grupy, dzięki czemu ograniczone są wydatki z tytułu korzystania z usług firm zewnętrznych. Doświadczeni specjaliści i bieżąca współpraca z instytucjami naukowo-badawczymi sprawia, że z każdym dniem ulepszamy swoje produkty i wzbogacamy ofertę. Naszą mocną stroną stanowi również zaawansowane zaplecze techniczne, które pozwala na stałe wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i uatrakcyjnianie oferty. Grupa jest w stanie szybko odpowiadać na potrzeby rynkowe i ma potencjał do tego, by skutecznie rozszerzać działalność







Grupa podejmuje inicjatywy zorientowane na uzyskanie dodatkowych wartości w wymiarze społecznym, ekonomicznym i środowiskowym np.:

WYMIAR ELEMENT	SPOŁECZNY	EKONOMICZNY	ŚRODOWISKOWY
<b>WARTOŚĆ</b>	<p>Tworzenie atrakcyjnych warunków pracy.</p> <p>Utrzymanie zdolności do pracy, w tym zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa przed zakażeniem COVID-19.</p> <p>Współpraca z organizacjami pozarządowymi.</p> <p>Angażowanie pracowników w działania projektowe.</p> <p>Wspieranie interesariuszy zewnętrznych z walką z COVID-19.</p> <p>Stosowanie procedur, 5S i TPM na stanowiskach pracy.</p>	<p>Dbanie o jakość produktów przez wdrożenie innowacyjnych technologii i programów projektowych np. standardu EU Ecolabel.</p> <p>Wprowadzenie do oferty produktów wytworzonych z recyklingu.</p> <p>Wymiana parku maszynowego i technologii, w celu obniżenia kosztów operacyjnych i redukcji kosztów dodatkowych.</p>	<p>Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia związane z wdrożeniem systemu zarządzania środowiskiem lub dobrych praktyk. Wprowadzanie technologii do produkcji minimalizującej wpływ na środowisko i spełnienia wymagań humanoekologii wyrobów, potwierdzonych certyfikatami OEKO-TEX STANDARD 100, RCS.</p> <p>Optymalizacja ekologiczności produktów przy zachowaniu ich cech funkcjonalnych.</p>
<b>ODDZIAŁYWANIA NA KOSZTY</b>	<p>Poprawa Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.</p> <p>Zmniejszenie ilości wypadków i absencji pracowniczej.</p> <p>Zwiększenie wydajności pracy i obniżenie kosztów produkcji.</p> <p>Budowanie pozytywnej relacji z interesariuszami w kontekście tworzenia przyjaznej marki i przyszłych kontaktów biznesowych.</p>	<p>Zwiększanie sprzedaży produktów standardowych w celu obniżenia kosztów produkcji i zwiększenia rentowności.</p> <p>Wprowadzanie innowacyjnych produktów zgodnych z oczekiwaniem klienta.</p> <p>Zwiększenie konkurencyjności produkowanych wyrobów.</p> <p>Zmniejszenie ilości odpadów poprodukcyjnych, jak i kosztów ich zagospodarowania.</p>	<p>Monitorowanie i optymalizacja zużycia energii i wody.</p> <p>Wprowadzanie energooszczędnych urządzeń i oświetlenia.</p> <p>Inwestowanie w technologię niskoemisyjną.</p> <p>Zarządzanie strumieniem odpadów poprzez wielokrotne wykorzystanie.</p> <p>Ograniczanie zużycia papieru poprzez elektroniczny obieg dokumentacji. Planowanie logistyki w łańcuchu dostaw.</p> <p>Wykorzystywanie technik efektywności energetycznej.</p>

Tabela 2. Inicjatywy zorientowane na uzyskanie dodatkowych wartości w GKL.

Na przewagę konkurencyjną powiązanych przedsiębiorstw wpływa także innowacyjność oferowanych produktów i usług.

W kontekście dokonywania analizy strategicznej i wyboru strategii, GKL określiła swoją definicję sukcesu planowanych przedsięwzięć. Pojęcie to jest wielowymiarowe, subiektywne, zależne od otoczenia i bezpośrednio związane z realizowanymi przez przedsiębiorstwo celami i posiada czynniki uniwersalne dla wszystkich spółek Grupy, które zdecydują o ich rozwoju na rynku.



### Kluczowe czynniki sukcesu Grupy

Szczegółowe analizy rynku i oczekiwań klientów przeprowadzone przez Zarząd Grupy pozwalają stwierdzić, iż oczekiwania i potrzeby klientów w branżach, w których funkcjonują Spółki z Grupy Kapitałowej, dotyczą przede wszystkim:

#### WYSOKIEJ JAKOŚCI PRODUKTÓW I STOSOWANYCH MATERIAŁÓW

Niezwykle istotna jest jakość stosowanych rozwiązań oraz samego wykonania. Ma ona decydujący wpływ na funkcjonalność, trwałość i bezpieczeństwo, które są bardzo istotne zarówno dla jednostek budżetowych, jak i wielkich korporacji, które są odbiorcami produktów sprzedawanych przez Grupę.

#### CEN

Coraz częściej klienci analizują oferty za pomocą wskaźników stosunku ceny do jakości. Zaproponowanie konkurencyjnych cen może zapewnić przede wszystkim optymalizacja kosztów, którą przedsiębiorstwo osiągnie poprzez wdrażanie rozwiązań produkcyjnych, umożliwiających wykonywanie prac w najkrótszym czasie bez konieczności zlecenia części działań innym podmiotom.

#### KOMPLEKSOWOŚCI I ELASTYCZNOŚCI OFERTY

Klienci domagają się zarówno możliwości realizacji zamówień w ujęciu najbardziej kompleksowym, jak i elastyczności w zakresie oferowanych wyrobów w pełni dostosowanych do potrzeb klientów.

#### ZDOLNOŚCI PRODUKCYJNYCH ORAZ TERMINOWOŚCI REALIZACJI ZLECEŃ

Zarówno zdolności produkcyjne, jak i terminowość wynikają z posiadanego zaplecza technologicznego i możliwości realizacji poszczególnych etapów procesu produkcyjnego w krótkim czasie. Dodatkowo dzięki współdziałaniu w ramach Grupy, Spółki są w stanie wykorzystywać wolne moce produkcyjne w innych podmiotach w Grupie, a w ten sposób przyspieszać realizację zleceń oraz optymalizować koszty wyprodukowania dzięki zmniejszeniu ilości usług kooperacyjnych świadczonych przez firmy zewnętrzne.

#### DOŚWIADCZENIA I WIARYGODNOŚCI

Długoletnie doświadczenie, wiarygodność, posiadane patenty, certyfikaty, rekomendacje i nagrody, a także pozostałe ww. cechy kreują wizerunek Grupy Kapitałowej u Klienta i budują marki wyrobów.

Zgodnie z przyjętym modelem biznesowym oraz strategią Grupa zamierza kontynuować działalność w zakresie podstawowych segmentów biznesowych i rozwijać wspólną strategię na przyszłe lata. W związku z identyfikacją ryzyka i szans związanych ze zmianą klimatu GKL w 2021 roku kontynuuje proces monitorowania śladu węglowego i tworzenia analizy scenariuszowej w ramach której realizowano zadania w celu minimalizacji negatywnego wpływu zmian klimatu na działalność spółek oraz działalności na klimat. W 2022 roku zaplanowano wdrożenie polityki wraz ze strategią klimatyczną dla wszystkich skonsolidowanych Spółek.



## GRUPA KAPITAŁOWA PLANUJE SWÓJ ROZWÓJ W KONKRETNICH OBSZARACH:

### Zmiany w organizacji i zarządzaniu Grupą Kapitałową

W 2021 r. kontynuowano główne kierunki rozwoju Grupy w przyjętych obszarach operacyjnych:

**Organizacyjnym** – kontynuowanie zmian w strukturze organizacyjnej – przekłada się i powinno się przełożyć w przyszłości na zmniejszenie kosztów i zwiększenie efektywności działania w kontekście:

#### **Kosztów produkcji**

Automatyzacja procesu produkcyjnego, optymalizacja kosztów zużycia mediów, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, poprawa wewnętrznej logistyki, poprawa technologii produkcji, optymalizacja dopasowania parku maszynowego do realizowanej produkcji.

**Efekt:** Obniżenie kosztów wytworzenia produktów, a w konsekwencji wzrost marży.

#### **Akwizycji**

Zakup podmiotu z branży, w której obecnie funkcjonuje Grupa Lubawa. Rozważany jest zarówno zakup spółki/spółek pozwalający na integrację pionową, jak i poziomą.

**Efekt:** akwizycja pozwoli na uzyskanie skokowego wzrostu sprzedaży, a także na ograniczenie części kosztów, które zostały lub zostaną scentralizowane, a tym samym na istotny wzrost marży.

#### **Synergii w zakresie sprzedaży**

Wykorzystanie efektów synergii wynikających ze ścisłej współpracy działów handlowych poszczególnych spółek Grupy.

**Efekt:** Istotne zwiększenie sprzedaży przy minimalizacji dodatkowych kosztów związanych z tym procesem.

**Rozwojowo – badawczym** – spółki stawiają na działanie strategiczne, przywiązując szczególną uwagę do obniżenia kosztów wytworzenia produktów, a w konsekwencji wzrostu marży. Będzie to realizowane dzięki wykorzystaniu efektów synergii, wynikających ze wzajemnego udostępniania zasobów ludzkich, sprzętowych oraz know-how działów badań i rozwoju każdej spółki Grupy Kapitałowej Lubawa. W szczególności Grupa będzie aktywnie korzystać z efektów prac Centrum Badawczo-Rozwojowego.

**Efekt:** nowe produkty zapewniające przewagę technologiczną nad konkurencją, a tym samym generujące dodatkową, wysokomarżową sprzedaż, obniżenie kosztów funkcjonowania obszarów badawczo - rozwojowych, intensyfikację współpracy z partnerami naukowymi, większą absorpcję środków wsparcia dla projektów badawczo-rozwojowych ze strony struktur Unii Europejskiej.

**Środowiskowym** – celem zdefiniowania działań w kontekście zrównoważonego rozwoju i wypełnienia obowiązku w zakresie raportowania zagadnień związanych ze zmianą klimatu. Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej kontynuowano działania monitorowania śladu węglowego w poszczególnych Spółkach, opracowano wstępne analizy scenariuszowe - wraz z ryzykiem i szansami dla poszczególnych aspektów środowiskowych. Kontynuowano działania prośrodowiskowe dla zrównoważonego rozwoju m.in. przez wdrożenie nowych produktów z wykorzystaniem surowców pochodzących z recyklingu czy przystąpieniem spółek do łańcucha dostaw (produkcji) przędzy recyklingowej z uzyskaniem Certyfikatu Recycled Claim Standard.

**Efekt:** Uzyskanie przewagi konkurencyjnej na rynku w ramach trendu zrównoważonego rozwoju. Dostęp do nowych źródeł finansowania związanych z gospodarką niskoemisyjną. Spełnienie wymogów taksonomii i raportowania niefinansowego na giełdę.



W 2021 r. kontynuowano szereg działań, których celem było zminimalizowanie negatywnego oddziaływania pandemii wirusa SARS-CoV-2 na funkcjonowanie Grupy Kapitałowej oraz mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa Pracowników. Podtrzymywano działania zmierzające do zwiększenia komplementarności zakładów produkcyjnych w ramach poszczególnych Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej, co pozwoli na optymalne wykorzystanie ich mocy produkcyjnych. Zwiększano również zakres synergii pomiędzy podmiotami Grupy w ramach wspólnej kooperacji w realizacji kluczowych projektów dla odbiorców końcowych. Zwiększyło to kontrybucję poszczególnych podmiotów do wyniku finansowego grupy, a ponadto pozwoliło na zmniejszenie efektu sezonowości, działalności występującej szczególnie w Spółkach Litex PROMO Sp. z o.o. i Lubawa S.A.

Celem zwiększenia efektywności zarządzania GK Lubawa, w tym kreowania strategii jej rozwoju kontynuowano działanie powołanej w 2017 r. Rady Koordynacyjnej Grupy Lubawa. W skład Rady weszli członkowie Zarządów oraz Rad Nadzorczych poszczególnych Spółek Grupy. Na czele Rady Koordynacyjnej od 2021 r. stoi Przewodniczący Rady Nadzorczej GKL. Rada Koordynacyjna odbyła szereg spotkań, zaś ustalenia poczynione w trakcie jej obrad wpłynęły na znaczącą poprawę komunikacji wewnątrz Grupy, jak również na wspólne kształtowanie dalszej strategii rozwoju i globalnej ekspansji.

W 2021 r. szczególną uwagę skierowano na nowe obszary rozwoju i wzmocnienie synergii działania Spółek GKL. Również ważną kwestią było i jest ciągłe monitorowanie ryzyka związanego z zagrożeniem COVID-19, jego mitygację do poziomu akceptowalnego w celu maksymalizacji bezpieczeństwa pracy w tym wszystkich interesariuszy.

## **Produkt**

GK Lubawa uważa, że produkty oferowane przez poszczególne Spółki mogą oprzeć się konkurencji, jeżeli będą dopasowane do ścisłych potrzeb klientów i ich wymogów. Pozwoli to całej Grupie sprostać konkurencji europejskiej oraz dalekowschodniej. Dlatego też GKL w celu rozwoju produktów szczególną uwagę przywiązuje do rozwoju działów badawczo – rozwojowych. Skupia się na intensyfikacji prac związanych z podnoszeniem wiedzy, umiejętności pracowników oraz zaplecza badawczego. Zarząd Grupy uważa, że dzięki takim działaniom jak rozwój oraz tworzenie nowych produktów i wyrobów, a także wprowadzaniu ich na rynek - pozwoli lepiej wykorzystać potencjał poszczególnych Spółek. Nowe produkty obecnie będące w opracowaniu, związane są ściśle z segmentami i rynkami, na które skierowana jest sprzedaż Grupy Kapitałowej. Dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu bieżącej informacji zwrotnej od klientów, rozwiązania istniejące w ofercie są nieustannie udoskonalane i dostosowywane do rosnących potrzeb odbiorców.

Przyjęty na początku roku 2021 zakres prac projektowych zakładający szybką intensyfikację sprzedaży i wzrost zyskowności spółek wymusił konieczność istotnej poprawy procesów produkcyjnych (modernizację linii i stabilizację jakości) oraz żmudnej pracy rozwojowej nad modyfikacjami produktowymi (cykle kilkunastomiesięczne). Jednocześnie spółki Grupy zostały poddane istotnej presji ze strony zagrożenia pandemią koronawirusa, co spowodowało korektę założeń, a także wpłynęło na uruchomienie inicjatyw poszukiwania nowych modeli kooperacyjnych, a także automatyzujących produkcję. Oznaczało to potrzebę rewizji założeń i realistyczne zaplanowanie ciągłości działania w celu utrzymania zdolności do pracy pracowników. Mimo zaistniałej sytuacji cele rozwojowe zostały osiągnięte, co świadczy o skutecznym zarządzaniu procesami w sytuacji zagrożeń.



## Lubawa S. A.

Spółka Lubawa S.A – zaprojektowała i wprowadziła tkaniny barierowe przeznaczone na kombinezony dla zabezpieczenia pracy Służb w warunkach zagrożenia chemicznego. Tkanina ma unikatową odporność na związki chemiczne, posiada cechy samogasnące oraz wiele rozwiązań poprawiających ergonomię.



Opracowała i wdrożyła bazy namiotów medycznych dla Wojsk Specjalnych i Obrony Terytorialnej Kraju, wyposażone w produkty pierwszego poziomu medycznego.



Wdrożono i wyprodukowano nowatorski i skomplikowany system do dekontaminacji żołnierzy.





### Miranda Sp. z o. o.

Spółka Miranda – w 2021 r. kontynuowała produkcję linii tkanin obiciowych, roletowych, wózkowych i parasolowych oraz dzianin flagowych powstałych z przędzy recyklingowej pochodzącej z odzysku butelek PET. Dodatkowo wprowadzono do oferty nową linię produktów roletowych - plisę.

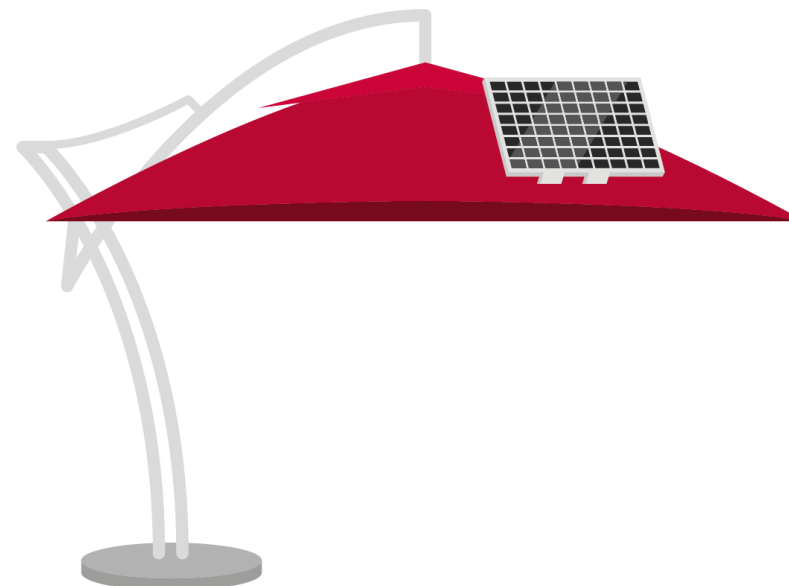


### Effect – System S. A.

W minionym roku, w trosce o zrównoważony rozwój, Spółka wdrożyła nową linię wyrobów reklamowych w typoszeregu REC (parasole, namioty reklamowe), które zostały wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu. Po wycofaniu przedmiotowych wyrobów z rynku, większość użytych materiałów może podlegać dalszemu recyklingowi. Weryfikacja wdrożenia wyżej wymienionej linii wyrobów została potwierdzona świadectwem deklaracji środowiskowej wystawionym przez zewnętrzną jednostkę certyfikującą.

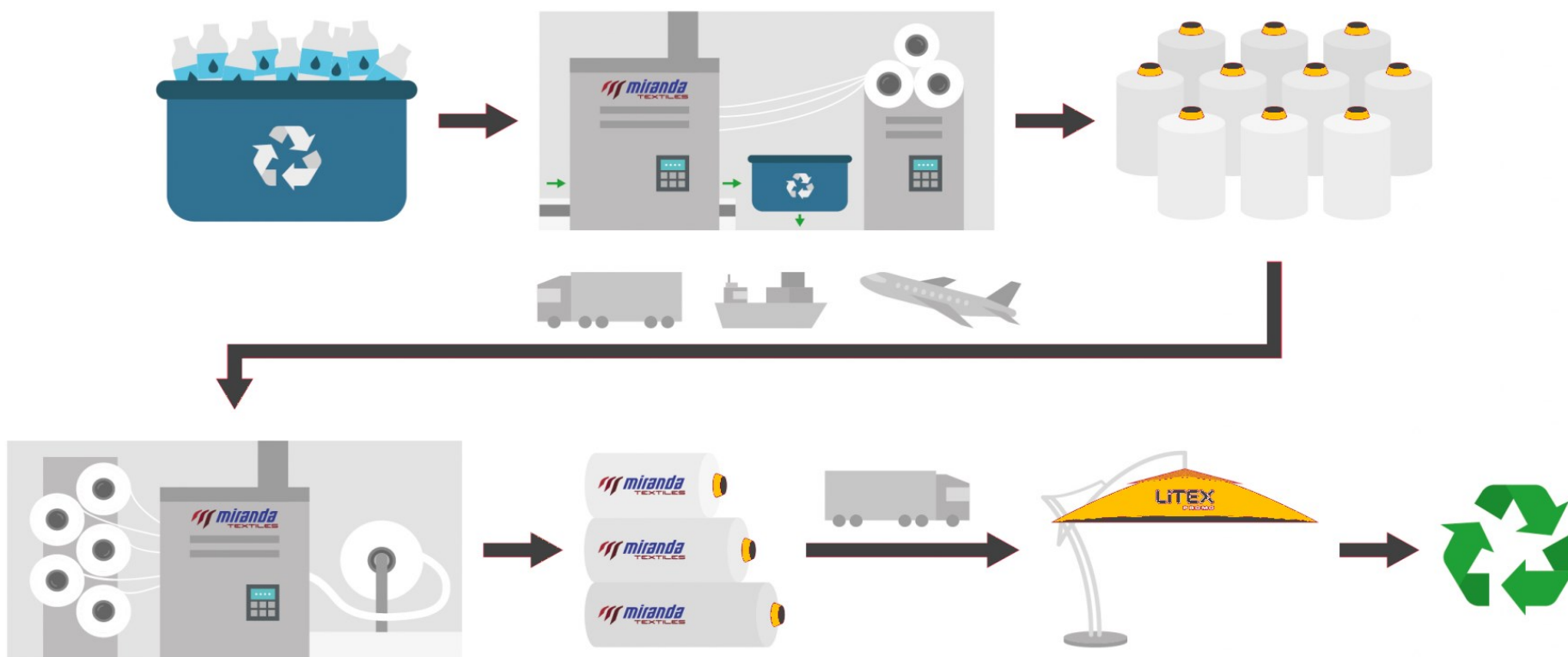
### Litex Promo Sp. z o. o.

Spółka opracowała i wdrożyła do produkcji parasole z poszyciem z przędzy recyklingowej oraz poszyciem akrylowym. Rozpoczęto opracowanie i wdrożenie do produkcji oświetlenia LED solarnego



Oprócz działań wymienionych powyżej Grupa zamierza ściśle współpracować z instytucjami badawczymi i naukowymi. Efektem tego będzie pojawienie się nowych produktów w głównych segmentach działalności Grupy.

Graficzna prezentacja kooperacji Spółki Miranda i Litex Promo w łańcuchu dostaw parasoli reklamowych z wykorzystaniem tkanin z przędzy recyklingowej:





## Nowe technologie

Poprzez nabywanie dostępu do nowych technologii Grupa zwiększy zasięg penetracji rynku, koncentrując się nie tylko na dotychczasowych tradycyjnych obszarach, ale wchodząc w nowe rynki takie jak ochrona balistyczna obiektów, ubrania specjalne, nowe modele zapór, kolorowo tkane tkaniny z przeznaczeniem na tapety, hale namiotowe, innowacyjne mobilne hangary, systemy namiotowe. Innymi słowy, wykorzystując dotychczasowe kanały dystrybucji, Grupa Kapitałowa poszerza ich penetracje wchodząc z nowymi, innowacyjnymi technologiami.

GK Lubawa stale rozwija i wdraża nowe technologie, aby w pełni zaspokoić zmieniające się potrzeby Klientów. Determinantą tych działań jest nie tylko dotychczasowa polityka rynkowa Spółek, która skupia się na produkcji tkanin, szerokiego asortymentu parasoli i produktów przeciwsłonecznych dla klientów korporacyjnych oraz produktów technicznych wykorzystujących tekstylia dla wojska i służb mundurowych, ale również zmiany trendów rynkowych wpisujących się w strategię rozwoju Europejskiego Zielonego Ładu

Koncentracja na wybranych produktach pozwala Spółkom w sposób efektywny wdrażać nowe technologie, które oprócz oczekiwań klienta i minimalizacji kosztów produkcji spełniają inne wartości zrównoważonego rozwoju takie jak podniesienie bezpieczeństwa pracy czy przyjazność dla środowiska, jak w poniższych przykładach.

W 2021 r. Grupa dalej rozwija posiadany pełny cykl produkcyjny, zlokalizowany w jednym miejscu, oparty o stale modernizowany, nowoczesny park maszynowy. GK Lubawa bardzo dużą wagę przykładła do sukcesywnej rozbudowy i modernizacji zaplecza laboratoryjno – badawczego. Zapewnia ono stałą kontrolę nad bieżącą produkcją i jej zgodnością z wymaganymi parametrami technicznymi oraz standardami jakościowymi, ekologicznymi i higienicznymi. Gwarantuje również wsparcie jednego z kluczowych działów naszej Grupy – działu badań i rozwoju, który zatrudnia najlepszych specjalistów i odpowiada za opracowywanie i wdrażanie nowych wyrobów i technologii.

Litex Promo Sp. z o. o. i Effect System S.A.

Zastosowanie w procesie produkcji surowców pochodzących z recyklingu min: tkanin poliestrowych - parasolowych wykonanych z przędzy recyklingowej PET, aluminium oraz tworzyw sztucznych pochodzących z recyklingu zewnętrznego, oraz wewnętrznego.







## Lubawa S. A.

W ramach optymalizacji procesów produkcyjnych wprowadzono automatyczny system krojenia (cutter automatyczny, laser o dużym polu roboczym).



Rozwój konstrukcji kamizelki kuloodpornej zintegrowanej dla Sił Lądowych, w kierunku znaczącego podniesienia jakości i funkcjonalności wyrobu, zwiększenia poziomu zapewnianej ochrony balistycznej przy jednoczesnym zmniejszeniu masy.

Lubawa S.A. znalazła się w gronie spółek zaliczonych do pierwszego składu Indeksu Łukasiewicza INNOVATOR jako spółka giełdowa, która rozwija swój potencjał we współpracy z polskim sektorem naukowym. Jest to wyróżnienie i potwierdzenie dużego potencjału innowacyjnego działań rozwojowych prowadzonych we wszystkich segmentach działalności Spółki.

## Miranda Sp. z o. o.

W 2021 roku w ramach realizacji projektu w Mirandzie pt. „Przeprowadzenie prac B+R przez Spółkę MIRANDA Sp. z o.o. mających na celu opracowanie i przygotowanie do wdrożenia technologii obróbki powierzchniowej zimną plazmą płaskich wyrobów włókienniczych” wdrożono nowe technologie mające w swym zakresie:

Opracowanie i przygotowanie do wdrożenia technologii obróbki zimną plazmą dla produkcji tkanin blackoutowych Faitech 195 do produkcji rolet.

Opracowanie i przygotowanie do wdrożenia technologii obróbki zimną plazmą dla produkcji tkanin blackoutowych Marma do produkcji rolet.

Opracowanie i przygotowanie do wdrożenia technologii obróbki zimną plazmą dla produkcji półproduktu do produkcji materiału o przeznaczeniu do służb mundurowych.

Nowe technologie opracowano na specjalnie zbudowanej na potrzeby projektu instalacji badawczej składającej się z generatora zimnej plazmy i kalandra. Powstałe innowacyjne technologie przyczyniły się do wprowadzenia na rynek nowych typów produktów spełniających potrzeby i bieżące wymagania Klientów.



### Działania inwestycyjne

W ramach poszczególnych Spółek Grupy realizowane były dalsze działania inwestycyjne zmierzające w kierunku usprawnienia i unowocześnienia posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych.

Najistotniejszymi działaniami inwestycyjnymi prowadzonymi przez Grupę Kapitałową Lubawa w 2021 r. były w ramach poszczególnych Spółek Grupy działania zmierzające w kierunku rozwoju posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych, w tym dotyczące:

unowocześnianie procesów produkcyjnych;

optymalizacji procesów celem zmniejszenia ilości powstałych odpadów;

optymalizacji zużycia energii w procesach technologicznych;

Ponadto w Lubawa S.A. trwa proces inwestycyjny związany z uruchomieniem i wyposażeniem nowoczesnego Centrum Badawczo-Rozwojowego (projekt finansowany m.in. w ramach otrzymanej dotacji NCBR).

W ramach procesów organizacyjnych w dalszym ciągu prowadzone będą działania zwiększające komplementarność Spółek w ramach GK Lubawa, których celem ma być obniżenie kosztów oraz poprawa efektywności i jakości. Dodatkowo zdaniem Zarządów Spółek może zmienić to postrzeganie Grupy na zewnątrz i poprawić wewnętrzną komunikację. Zarządy Spółek uważają, że wymienione powyżej działania powinny w przyszłości przynieść efekty w postaci zwiększenia wartości Grupy, przychodów ze sprzedaży w poszczególnych segmentach działalności, co przełoży się na poprawę uzyskiwanych wyników.

### Istotne nabycia w okresie 01.01 – 31.12.2021 r.:

Grupa Kapitałowa poniosła nakłady na następujące pozycje aktywów trwałych:

- modernizację budynków o wartości **554 554,61 PLN**;
- budowle grupy II o wartości **382 916,58 PLN**;
- maszyny grupa III o wartości **156 034,00 PLN**;
- maszyny grupy IV KŚT o wartości **1 869 780,64 PLN**;
- maszyny grupy V KŚT o wartości **4 393 087,16 PLN**;
- maszyny grupy VI KŚT o wartości **550 732,80 PLN**;
- maszyny grupy VII KŚT o wartości **585 858,71 PLN**;
- maszyny grupy VIII KŚT o wartości **836 883,23 PLN**.

### Istotne zmniejszenia w okresie 01.01. - 31.12.2021 r.:

- grupa VII wartość brutto **170 060,56 PLN**;
- Litex Service Sp. z o.o. SPRZEDAŻ GRUNTU **17 460,28 PLN**.

**Ważne działania inwestycyjne w ramach poszczególnych Spółek Grupy wspierających naszą aktywność w zakresie zrównoważonego rozwoju.****Lubawa S. A.****Centrum Badawczo – Rozwojowe Lubawa S.A.**

CBR LUBAWA S.A. jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną w spółce Lubawa S.A. w miejscowości Lubawa (woj. warmińsko – mazurskie) i stanowi istotne zwiększenie możliwości badawczych Spółki, w zakresie wypracowania nowych, innowacyjnych produktów, usług i technologii, w konsekwencji podniesieniu konkurencyjności Spółki na rynku globalnym.

W ramach CBR wykwalifikowana kadra prowadzi prace B+R w zakresie innowacyjnych produktów, w pomieszczeniach i w oparciu o infrastrukturę zakupioną w ramach niniejszej inwestycji.

W ramach przedsięwzięć *dofinansowanych z Funduszy Europejskich* wybudowano obiekt, którego część pomieszczeń jest przeznaczona na działalność Centrum Badawczo-Rozwojowego. W roku 2021 zakończono proces wyposażania CBR LUBAWA S.A. w niezbędną infrastrukturę techniczną, w tym przede wszystkim w aparaturę badawczo- rozwojową oraz urządzenia, które będą służyły przede wszystkim do wypracowania innowacyjnych w skali światowej produktów w zakresie wyrobów balistycznych, środków chroniących przed upadkiem z wysokości, tkanin elastomerowych i wyrobów pochodnych,

stanowiących główne obszary aktywności Spółki. Laboratorium balistyczne zlokalizowane w Centrum Badawczo-Rozwojowym LUBAWA S.A. jest pierwszym tak kompleksowo wyposażonym laboratorium w tej części Europy. Badanie cech fizyko - chemicznych oraz badanie wytrzymałości statycznych i dynamicznych jest podstawowym etapem prac B+R w zakresie dążenia do najbardziej optymalnego doboru i modyfikacji surowców oraz produktów.

Analiza wzajemnych relacji parametrów technicznych surowców oraz ich struktury / właściwości produktu, jest niezbędna do właściwego doboru surowców, wypracowania innowacji oraz sposobów jej wytwarzania, a także wspiera analizę w zakresie dalszych potencjalnych zastosowań na ścieżce cywilnej, jak i wojskowej. Dotychczasowa działalność badawczo-rozwojowa Spółki oraz wypracowana współpraca z ww. jednostkami świadczy o wysokim potencjale Spółki do zwiększania potencjału Centrum i prowadzenia dalszych prac badawczo – rozwojowych.

Najważniejsze, planowane badania, w Lubawa S.A. w ramach projektu, które mają na celu opracowanie:

- układów elastomerowo/polimerowo – ceramicznych;
- systemów powstrzymywania spadania w środowisku zagrożonym wybuchem;
- lekkich osłon przeciwwybuchowych;
- samouszczelniające zbiorniki paliwowe oraz technologia wykonania form do produkcji zbiorników paliwowych;

W 2021 r. spółka kontynuowała inwestycje remontowo – modernizacyjne, w tym poprawę bezpieczeństwa pracy i ochronę środowiska. Na te wszystkie inwestycje spółka przeznaczyła około 2 140 000 PLN.



n

**Litex Promo Sp. z o. o.**

W Spółce Litex PROMO w 2021 r. prowadzono głównie działania inwestycyjne nakierowane na optymalizację procesów produkcyjnych w celu obniżenia ich kosztów i zwiększenia wydajności. Ta sytuacja podyktowana jest wymaganiami rynku, a także takimi aspektami jak cena, jakość i szybkość realizacji zamówień klientów. Odpowiedzią spółki była integracja procesów z inteligentnymi maszynami i zmianą technologii pracy.

W ramach zadań szczegółowych zrealizowano:

- ujednoczenie technologii kalandrowania flag i poszyć. Wyeliminowanie z procesu podnoszenia i obniżenia temperatury. Uzyskanie większej wydajności pracy, nasycenia kolorów oraz zmniejszenie ilości błędów druku;
- wprowadzenie form wielogniazdowych, obniżenie kosztów produkcji, w tym roboczogodzin;
- opracowanie i wdrożenie kondycjonowania detali poliamidowych celem przyspieszenia procesu;
- wartość poniesionych nakładów inwestycyjnych w 2021 roku wynosiła około 1 140 000 PLN.

**Litex Service Sp. z o. o.**

W 2021r. Litex Service, podobnie jak w 2020r. skupiał się na polepszeniu infrastruktury sieciowej i optymalizacji procesów IT. Wymieniono kluczowe przełączniki sieciowe w serwerowni, wspierano również podobny projekt w Mirandzie Sp. z o.o. w Turku. Dodatkowo zakupiono generator prądu, który będzie mógł zasilać kluczową infrastrukturę podczas przerw w dostawie energii. Obsługę użytkowników i nowych projektów wspiera zakupiona w 2021 3 letnia subskrypcja Odoo Enterprise, otwartego i łatwego w rozbudowie systemu ERP.

**Effect – System S. A.**

W 2021r. Spółka realizowała inwestycje związane z optymalizacją procesów produkcji i ograniczeniem zużycia wody i energii elektrycznej, a także bezpieczeństwa pracy pracowników. Takim przykładem jest wdrożenie do produkcji pralni firmy Zimmer, modernizacja oświetlenia na hali malarni proszkowej, w tym montażu oświetlenia awaryjnego, czy urządzenia do automatycznego mycia beczek po środkach chemicznych, które w wyniku poddania się temu procesowi nie trafiają na utylizację, ale do dalszego wykorzystania w łańcuchu dostaw. Przeprowadzono również przy współpracy z firmą Siemens modernizację systemów wytwarzania energii cieplnej wprowadzając min odzysk i wykorzystanie wody pochłodniczej, odzysk energii cieplnej ze ścieków. Ogólnie należy przyjąć, że wprowadzone oszczędności obniżyły zużycie mediów o ok. 15% w stosunku rocznym.

Wartość poniesionych nakładów inwestycyjnych wyniosła około 750 000 PLN.



### Miranda Sp. z o. o.

W 2021 r. w Spółce prowadzone były prace inwestycyjne związane ze zwiększeniem potencjału parku maszynowego oraz przyrządów kontrolno-pomiarowych. Działania inwestycyjne nakierowane były na aspekt środowiskowy i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Działania te miały na celu uwzględnienie strony efektywności kosztowej oraz środowiskowej. Wymiana i zakup nowych maszyn zwiększa potencjał Spółki poprzez wzrost wydajności i redukcję kosztów dodatkowych. Podjęto działania w kierunku oszczędnościowym mediów, tworząc potężny projekt „Media” obejmujący najważniejsze

- **uruchomienie automatycznej kuchni chemii i barwników na farbiarni** co pozwoliło Spółce w 2021 na usprawnienie produkcji, eliminowanie błędów przy pobieraniu i dozowaniu barwników, zmniejszenie ryzyka sytuacji awaryjnej



- **zakup pralnicy, krosien i maszyn do plisowania**



Wartość poniesionych nakładów inwestycyjnych w roku 2021 wynosiła około 2 270 000 PLN.



GRI 102-18

GRI 102-22

Zgodnie ze Statutem Spółki Dominującej Lubawa S.A., władzami Spółki są Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza i Zarząd. Spółka Lubawa S.A, jako Spółka wiodąca, prowadzi nad pozostałymi spółkami w Grupie nadzór właścicielski oraz wypracowała formułę dialogu współpracy w ramach Rady Kapitałowej Grupy Lubawa, która skupia wszystkie Zarządy spółek wchodzące w skład Grupy zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi.



## Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy

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

## Zarząd Spółki

Zarząd kieruje Spółką i reprezentuje ją na zewnątrz. Do kompetencji Zarządu należą wszelkie sprawy związane z prowadzeniem Spółki, niezastrzeżone do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy lub Rady Nadzorczej. Na dzień 31 grudnia 2021 r. Zarząd Spółki był jednoosobowy. **Marcin Kubica** Prezes Zarządu Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego. Posiada ukończoną aplikację radcowską oraz sędziowską. Pan Marcin Kubica jest radcą prawnym oraz prowadzi własną kancelarię prawną. Jest specjalistą w dziedzinie prawa spółek handlowych oraz prawa pracy. W latach 2002 – 2005 zajmował stanowisko Prezesa oraz Członka Zarządu w spółkach Fresh – Ford Sp. z o.o., Instant Food Sp. z o.o. oraz Progress Sp. z o.o. w Kaliszu. W latach 2005 – 2006 był członkiem Rady Nadzorczej w Len S.A. oraz zastępcą przewodniczącego Rady Nadzorczej w ZPJ Miranda S.A. W sierpniu 2009 r. został powołany na Członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.



## Rada Nadzorcza

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

Rada Nadzorcza składa się z członków w ilości od 5 do 9.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w skład Rady Nadzorczej wchodziły następujące osoby:

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

### Przewodniczący Rady Nadzorczej – Andrzej Kowalski

Jest absolwentem WSP w Zielonej Górze (obecnie Uniwersytet Lubuski) – kierunek matematyka oraz absolwentem Akademii Ekonomicznej (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny) we Wrocławiu – Master Of Business Administration (MBA) w zakresie zarządzania i marketingu. Jest również absolwentem ICAN Institute (Kanadyjski Instytut Zarządzania) programu Harvard School of Business w zakresie zarządzania. Ponadto przeszedł wiele szkoleń podnoszących wiedzę między innymi w zakresie: prowadzenia projektów, zarządzania procesem zmian w organizacji, Lean management. Pan Andrzej Kowalski ma wiedzę ekspercką w zakresie procesów zarządzania organizacją oraz procesów sprzedażowo – marketingowych. W latach 2015 – 2017 pracował na stanowisku dyrektor San Marco Polonia, w latach 2013 – 2014 był dyrektorem ds. rozwoju sprzedaży w PPG Deco Polska.

W latach 2006 – 2012 pracował na stanowisku dyrektor sprzedaży i marketingu, członek zarządu w firmach Malfarb oraz Dyrup Polska. W latach 2002 – 2006 zajmował stanowisko dyrektor marketingu w firmie Selena, w latach 2001 – 2002 objął stanowisko dyrektor handlowy w firmie MIŚ, w latach 2000 – 2001 pracował na stanowisku dyrektor handlowy, członek zarządu w firmie Hanka. Pan Andrzej Kowalski

w trakcie swojej kariery zawodowej uczestniczył w wielu projektach strategicznych dotyczących organizacji, między innymi posiada szerokie praktyczne doświadczenie w zakresie: budowania długoletnich strategii dla organizacji, optymalizacji procesów zarządczych oraz procesów sprzedażowo – marketingowych.

### Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej – Paweł Kois

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

**Członek Rady Nadzorczej**  
**– Mieczysław Cieniuch**

Jest absolwentem kilku uczelni polskich i zagranicznych. Ukończył m.in. Uniwersytety obrony FR i USA, studia podyplomowe odbył w USA. Obszary jego zainteresowania zawodowego to planowanie strategiczne i operacyjne na szczeblu państwa, dyplomacja na obszarach konfliktów zbrojnych. Do 1999 r. służył w wielu jednostkach liniowych na stanowiskach dowódczych i w tym okresie awansował od stopnia podporucznika do stopnia Generała Brygady. Treścią jego działalności zawodowej było kierowanie zespołami ludzkimi od kilkudziesięciu do kilku tysięcy żołnierzy i pracowników cywilnych w celu realizacji misji poszczególnych jednostek i sztabów na szczeblach taktycznych i operacyjnych wojska. Opracowywał systemy szkoleniowe oraz odpowiadał za zdolność do realizacji zadań poszczególnych jednostek wojsk pancernych i zmechanizowanych. W 1999 r. został skierowany do dalszej służby w Sztapie Generalnym WP, gdzie z przerwami służył do 2013 r. W czasie służby w SGWP zajmował się planowaniem strategicznym, planowaniem rozwoju Sił Zbrojnych, a także planowaniem operacji poza granicami kraju. W latach 2006 – 2009 był polskim stałym przedstawicielem wojskowym przy Komitetach Wojskowych NATO i UE w Brukseli. W 2010 r. został powołany na stanowisko szefa Sztabu Generalnego z kadencją do 2013 r. Po zakończeniu kadencji na stanowisku szefa SGWP w 2013 r. przeszedł w stan spoczynku. W czerwcu 2018 został powołany na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

**Członek Rady Nadzorczej**  
**– Łukasz Litwin**

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

32 na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

**Członek Rady Nadzorczej**  
**– Paweł Litwin**

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

**Komitet Audytu**

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

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

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

- Mieczysław Cieniuch – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Andrzej Kowalski – Członek Komitetu Audytu,
- Paweł Kois – Członek Komitetu Audytu.

Szczegółowy opis kompetencji Zarządu, Rady Nadzorczej oraz WZA znajduje się w Statucie Spółki na stronie internetowej:

[https://www.lubawagroup.com/pliki/lad\\_korporacyjny/statut\\_lubawa\\_spolka\\_akcyjna\\_2018.pdf](https://www.lubawagroup.com/pliki/lad_korporacyjny/statut_lubawa_spolka_akcyjna_2018.pdf)





### Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona

#### Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów

Wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów za 2021 rok wyniosła: 265 433 420,32 PLN i wzrosła o 11,7 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 237 679 982,62 PLN.

#### Pozostałe przychody operacyjne

Wartość pozostałych przychodów operacyjnych za 2021 rok wyniosła: 4 347 980,85 PLN i zmalała o 28,8 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 6 105 202,29 PLN.

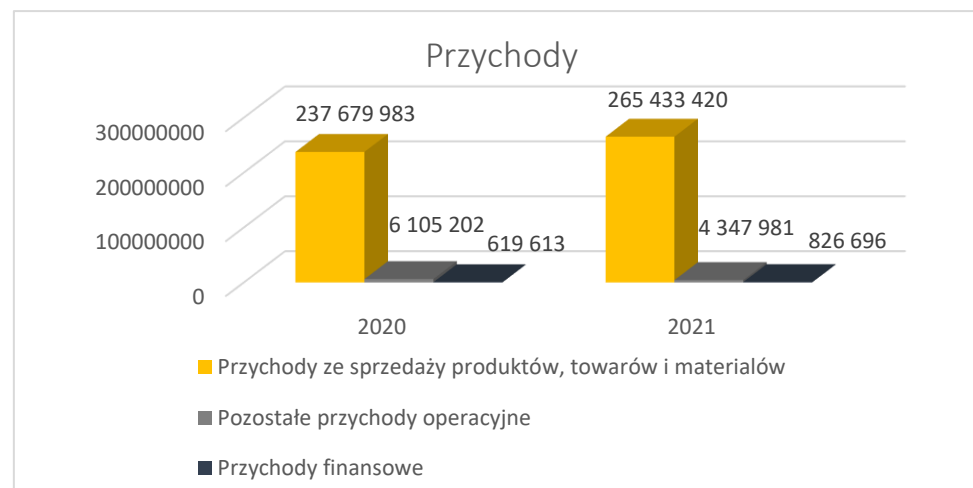
#### Przychody finansowe

Wartość przychodów finansowych za 2021 rok wyniosła: 826 695,70 PLN i wzrosła o 33,4 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 619 613,30 PLN.

## WYNIKI FINANSOWE

GRI 201-1

Poniżej prezentujemy wybrane dane finansowe Grupy Kapitałowej Lubawa za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2021 r., a także za analogiczny okres poprzedniego roku obrotowego. Szczegółowe informacje i dane finansowe dotyczące działalności GK Lubawa znajdują się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r.



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

Łączna bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona w 2021 r. wyniosła: 270 608 096,87 PLN i wzrosła o 10,7 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 244 404 798,21 PLN.



## Podzielona wartość ekonomiczna

### Koszty operacyjne

Koszty operacyjne za 2021 rok wyniosły: 164 211 137,80 PLN i wzrosły o 18,0% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 139 110 647,53 PLN. Do kosztów operacyjnych zaliczają się m.in.: usługi obce, amortyzację, podatki i opłaty, zużycie materiałów i energii.

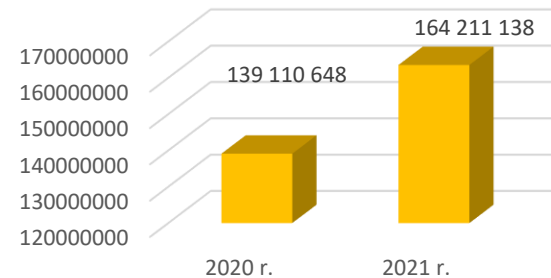
### Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2021 r. wyniosły: 64 472 312,56 PLN i wzrosły o 17,1 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 55 080 965,38 PLN. Do salda wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych zaliczają się m.in.: wynagrodzenia z umów o pracę, umów zleceń oraz ubezpieczenia społeczne.

### Płatności na rzecz inwestorów

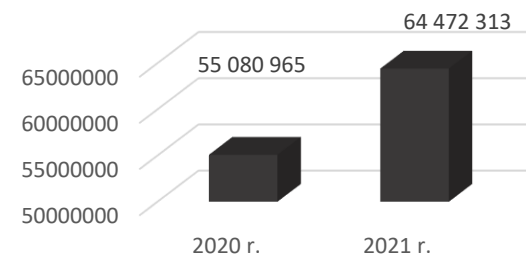
Płatności na rzecz inwestorów w 2021 rok wyniosły: 898 527,96 PLN i zmalały 28,3 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 1 252 932,56 PLN. Do płatności na rzecz inwestorów zaliczają się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek.

### Koszty operacyjne



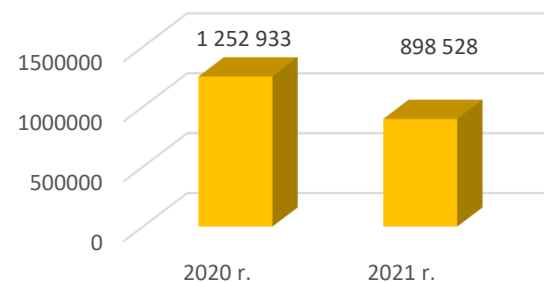
Wykres 2. Koszty operacyjne

### Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze



Wykres 3. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

### Płatności na rzecz inwestorów



Wykres 4. Płatności na rzecz inwestorów

### Płatności na rzecz państwa

Płatności na rzecz państwa (wg kraju) w 2021 r. wyniosły: 25 276 208,45 PLN i zmalały 2,3% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 25 884 300,38 PLN. Do salda płatności na rzecz państwa zalicza się m.in.: podatek VAT, podatek dochodowy, podatek od nieruchomości (wskaźnik przedstawiono w ujęciu memoriałowym).

### Inwestycje społeczne

Inwestycje społeczne, w 2021 r. wyniosły: 25 112,99 PLN i wzrosły o 243 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 7 322,23 PLN. Do salda inwestycji społecznych zalicza się m.in.: przekazane darowizny na cele społeczne.

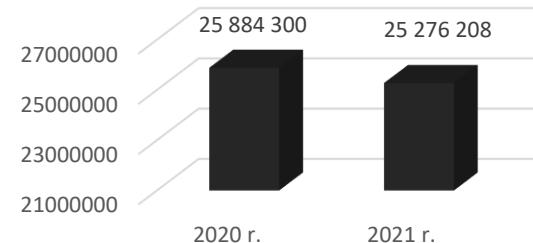
Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2021 r. wyniosła: 254 883 299,76 PLN, natomiast w 2020 r. wyniosła: 221 336 168,08 PLN.

### Wartość ekonomiczna zatrzymana

#### Wartość ekonomiczna zatrzymana

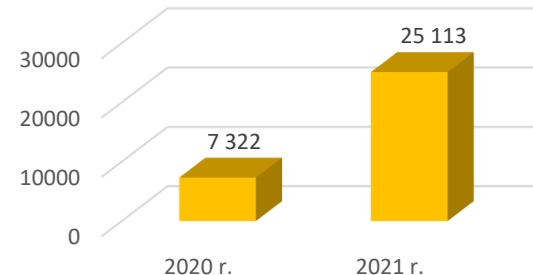
Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2021 r. wyniosła: 15 724 797,11 PLN, natomiast w 2020 r. wyniosła: 23 068 630,13.

### Płatności na rzecz państwa



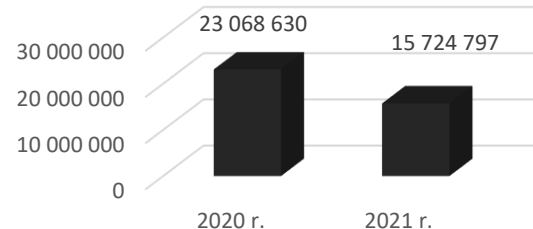
Wykres 5. Płatności na rzecz państwa (wg kraju)

### Inwestycje społeczne



Wykres 6. Inwestycje społeczne

### Wartość ekonomiczna zatrzymana



Wykres 7. Wartość ekonomiczna zatrzymana

### Inne wybrane dane finansowe

#### Wynik z działalności operacyjnej

Wynik z działalności operacyjnej za 2021 rok wyniósł: 30 405 175,29 PLN i zmalał o 27,2 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 41 789 356,87 PLN

#### Wynik przed opodatkowaniem

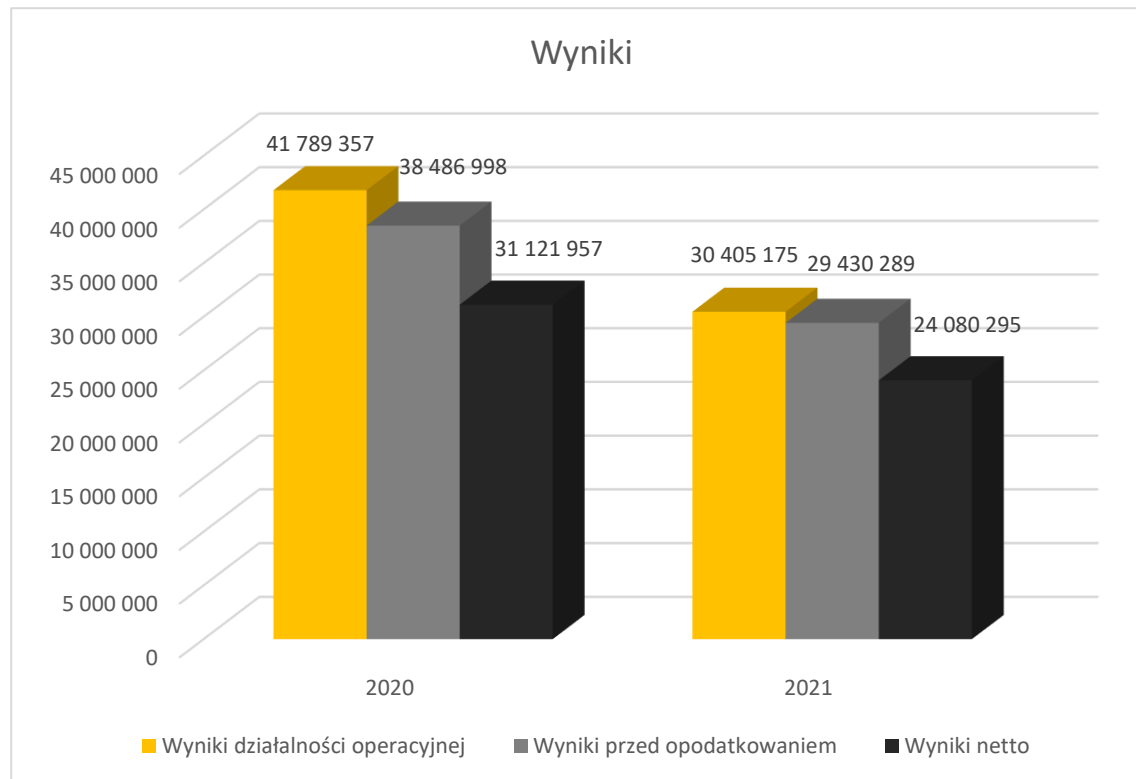
Wynik przed opodatkowaniem za 2021 rok wyniósł: 29 430 288,18 PLN i zmalał o 23,5 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 38 486 997,88 PLN.

#### Wynik netto

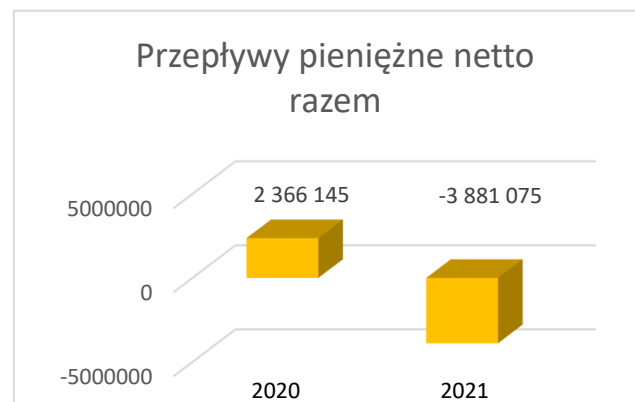
Wynik netto za 2021 rok wyniósł 24 080 295,08 PLN i zmalał o 22,6% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł 31 121 956,88 PLN.

#### Przeływy pieniężne netto razem

Przeływy pieniężne netto razem za 2021 rok wyniosły: -3 881 074,83 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 366 145,01 PLN.



Wykres 8. Wynik z działalności operacyjnej, wynik przed opodatkowaniem, wynik netto



Wykres 9. Przeływy pieniężne netto razem

### Przeływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przeływy pieniężne netto z działalności operacyjnej za 2021 rok wyniosły: 29 389 305,87 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 25 217 341,77 PLN.

### Przeływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przeływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za 2021 rok wyniosły: -8 371 342,72 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: -7 065 204,28 PLN.

### Przeływy pieniężne netto z działalności finansowej

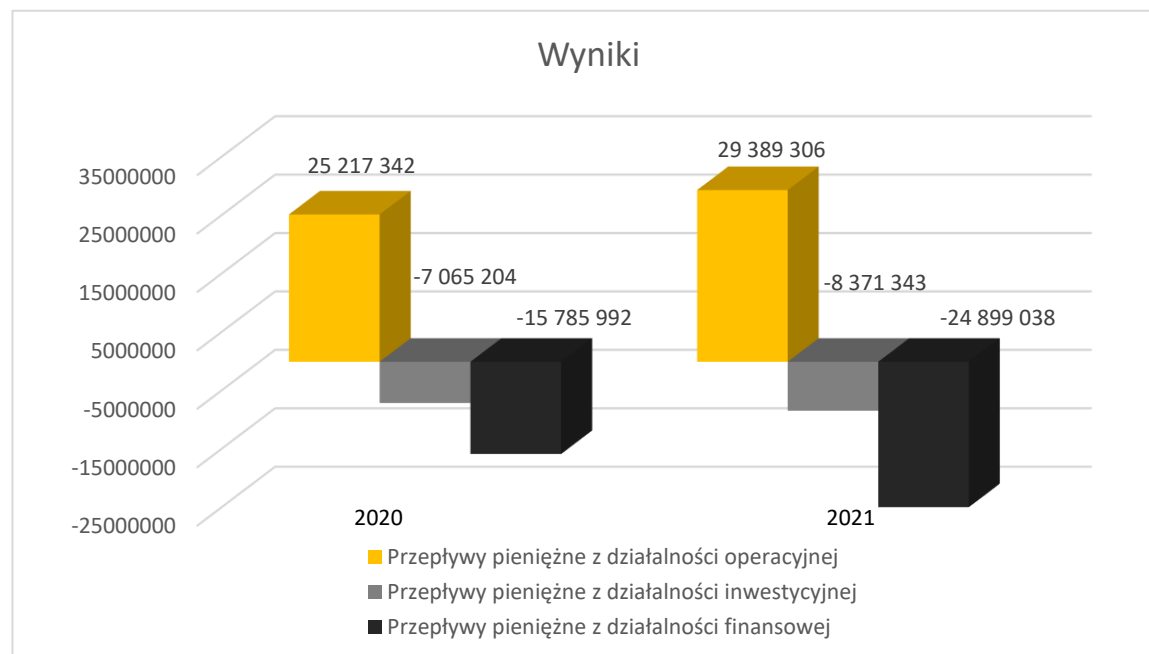
Przeływy pieniężne netto z działalności finansowej za 2021 rok wyniosły: -24 899 037,99 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: -15 785 992,48 PLN.

### Aktywa trwałe

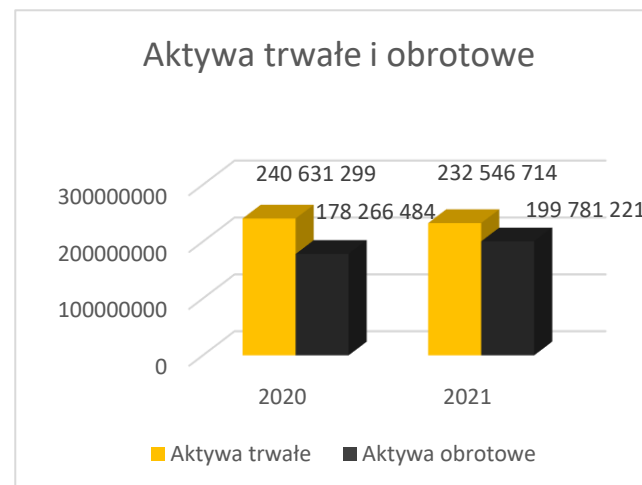
Saldo aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosło: 232 546 713,83 PLN i zmalało o 3,4 % w stosunku do salda aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosło: 240 631 298,71 PLN.

### Aktywa obrotowe

Saldo aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosło: 199 781 221,26 PLN i wzrosło o 12,1 % w stosunku do salda aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosło: 178 266 484,42 PLN.



Wykres 10. Wynik z działalności operacyjnej, wynik przed opodatkowaniem, wynik netto



Wykres 11. Aktywa trwałe i obrotowe

#### Suma bilansowa

Suma bilansowa na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosła: 432 327 935,09 PLN i wzrosła o 3,2 % w stosunku do sumy bilansowej na dzień 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosła: 418 897 783,13 PLN.

#### Zobowiązania długoterminowe

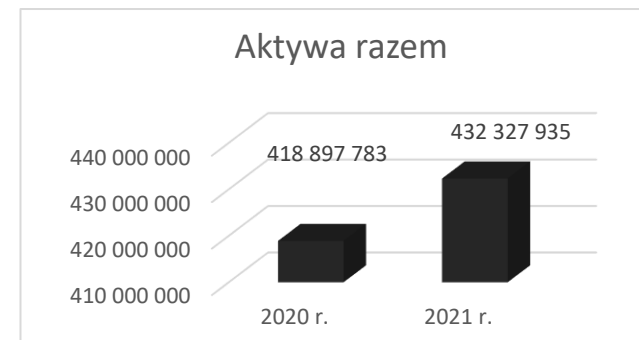
Saldo zobowiązań długoterminowych na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosło: 41 810 643,03 PLN i zmalało o 7,6 % w stosunku do 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosło: 45 257 577,31 PLN.

#### Zobowiązania krótkoterminowe

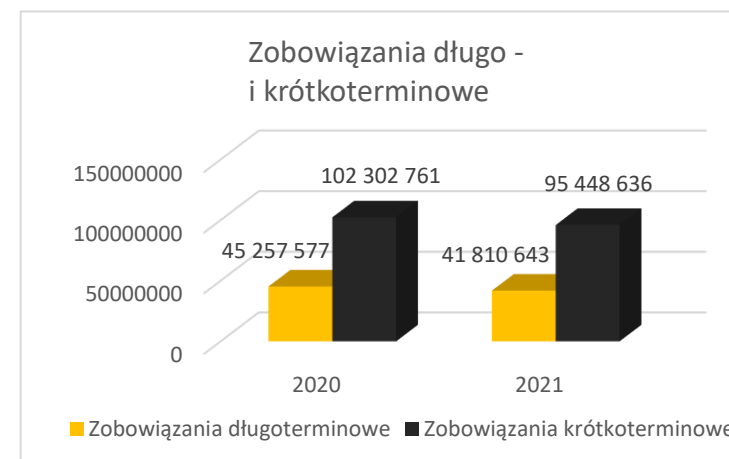
Saldo zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosło: 95 448 636,07 PLN i zmalało o 6,7 % w stosunku do salda zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosło: 102 302 760,86 PLN.

#### Kapitał własny

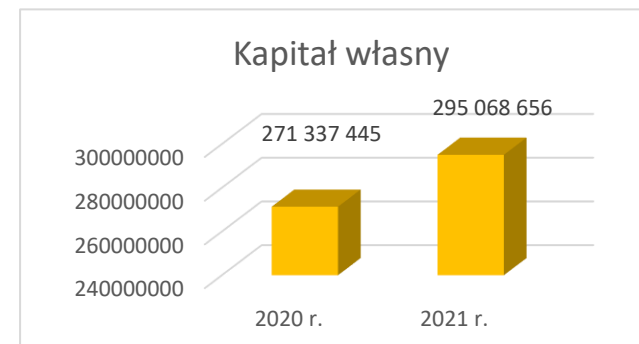
Saldo kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2021 r. wyniosło: 295 068 655,99 PLN i wzrosło o 8,7 % w stosunku do salda kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2020 r., kiedy wyniosło: 271 337 444,96 PLN.



Wykres 12. Aktywa razem



Wykres 13. Zobowiązania długo- i krótkoterminowe



Wykres 14. Kapitał własny

W raportowanym okresie, tj. w 2021 r. całkowita wartość pieniężna pomocy finansowej uzyskanej przez GK Lubawa od Państwa wyniosła:

11 133 425,87 PLN  
2020 r.

6 182 769,78 PLN  
2021 r.

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

Otrzymane wsparcie	Polska	Armenia
Ulgi podatkowe i kredyty podatkowe	140 341,90	0,00
Dotacje	5 955 147,88	0,00
Granty inwestycyjne, granty na badania i rozwój oraz inne odpowiednie rodzaje grantów	0,00	0,00
Nagrody	0,00	0,00
Okresy zwolnione z wypłaty tantiem	0,00	0,00
Pomoc finansowa ze strony państwowych instytucji kredytujących	0,00	0,00
Zachęty finansowe	0,00	0,00
Inne świadczenia finansowe otrzymane lub należne ze strony państwa z tytułu dowolnej działalności	87 280,00	0,00
<b>Razem PLN</b>	<b>6 182 769,78</b>	<b>0,00</b>

Tabela 3. Wartość pieniężnej pomocy finansowej dla GKL od Państwa.

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



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

SPOŁECZNYM

PRACOWNICZYM

ŚRODOWISKOWYM

PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI

POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

W sposób świadomy kształtujemy nasze oddziaływanie na otoczenie. W obszarze środowiskowym w sposób odpowiedzialny zarządzamy wykorzystaniem wody jako wspólnego zasobu oraz jej spustem. Mamy pełną świadomość, że zasoby wodne to nie są dobra wolne, niewyczerpalne, które istnieją poza rachunkiem ekonomicznym, to czyni, że znamy wartość biznesową wody w kontekście realizacji celów operacyjnych spółek GKL.

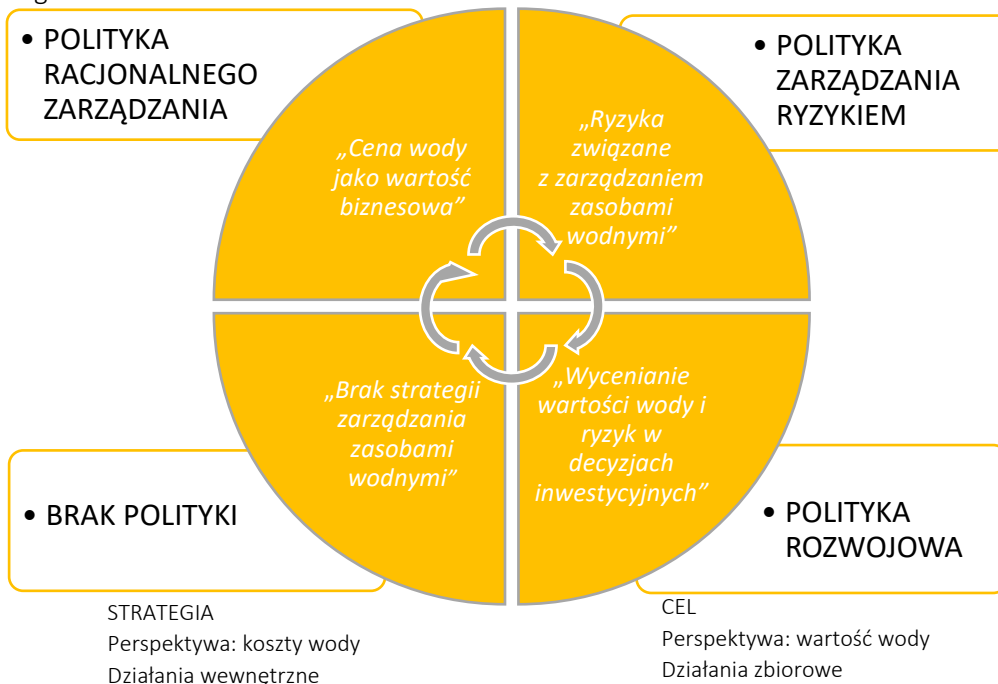
GK Lubawa do swojej strategii rozwoju w sposób zorganizowany i świadomy implementuje politykę zarządzania poborem i spustem wody. Wykorzystujemy wodę w sposób przyjazny dla środowiska oraz ekonomicznie opłacalny. Nasze działanie jest realizowane z uwzględnieniem wszystkich zainteresowanych stron w kontekście kurczenia się zasobów wodnych przez „wzrost geograficzny” oraz zakłócenia klimatu. W ten sposób zapewniamy sobie pożądaną ilość wody o odpowiedniej jakości w danym miejscu i czasie równocześnie monitorując i ograniczając negatywny wpływ na otaczające środowisko i innych interesariuszy.

## STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

GRI 303-1

GRI 303-2

W 2021 roku spółki GKL kontynuowały przyjęty rok wcześniej model uwzględniający ryzyko w zarządzaniu zasobami wodnymi. W postawionym celu osiągnięcia pełnej dojrzałości w zakresie gospodarowania zasobami wodnymi uczyniliśmy ostatni krok przez „wycenianie wartości wody i ryzyka w decyzjach inwestycyjnych”. Tworzymy analizy scenariuszowe wykorzystania szans i ominięcie ryzyka z tym związanych, które przekładamy na konkretne działania krótko i długoterminowe.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Will Sarni Fueling Growth: You can't always buy what you need, Deloitte Review 1





W 2021 r. GK Lubawa w dalszym ciągu w swojej strategii rozwoju uwzględniła dynamiczny wzrost preferencji proekologicznych klientów, również w kontekście coraz bardziej restrykcyjnych uregulowań prawnych na rzecz zrównoważonego rozwoju. Świadomie gospodarujemy zasobami wody, jednak różnorodność produktów oferowanych przez podmioty Grupy Kapitałowej Lubawa powoduje, że zużycie wody, w niektórych spółkach będzie znacznie większe niż w innych. Wiąże się to z wykorzystywaniem wody w procesie produkcyjnym. Wartość zużycia wody według źródła w 2021 r. prezentujemy więc w podziale na zużycie przez zakłady wykorzystujące wodę w procesie produkcyjnym oraz zakłady, które nie wykorzystują wody przy produkcji w odniesieniu do roku 2020.

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



Woda niewykorzystywana w procesie produkcyjnym - Litex Prom Sp. z o. o., Litex Service Sp. z o. o., Lubawa S.A, Effect - System Sp. z o. o., Effect – System S.A., Miranda Sp. z o.o., Ms Energy Sp. z o.o.



## Pobór wody

Spółki Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A, Effect – System Sp. z o.o. pobierają wodę tylko z miejskiej sieci wodociągowej na podstawie podpisanej umowy z Miejskim Zakładem Wodociągowym. Jest to woda zdatna do picia, która bezpośrednio przez własną instalację wodociągową rozprowadzana jest do punktów odbioru wody na terenie zakładu. Wykorzystywana jest głównie do celów ppoż. i socjalno - bytowych z wyjątkiem Spółki Lubawa (zakład w Grudziądzu), gdzie w procesie produkcyjnym wykorzystywana jest woda obiegowa (której uzupełniane są tylko odparowane ubytki) wykorzystywana do celów technologicznych m.in. do chłodzenia maszyn lub jako nośnik ciepła do wytworzenia pary technologicznej. Reasumując pobór wody przez ww. spółki, powoduje małe oddziaływanie na otoczenie.

Spółki Miranda Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o. i Effect – System S.A oprócz zużycia wody z sieci komunalnej pobierają dodatkowo wodę do produkcji z innych źródeł, co implikuje większe oddziaływanie na otoczenie i tak adekwatnie:

**Spółka Miranda Sp. z o.o. i MS Energy Sp. z o.o.** pobiera wodę ze studni głębinowej zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym na szczególne korzystanie z wód z pokładów kredowych. Wody podziemne eksploatowane są obecnie do celów ppoż. i technologicznych - decyzja Dyrektora Zarządu Zlewni Wód Polskich w Kole. Pobór wody jest dokonywany zgodnie z przyjętymi aspektami środowiskowymi oraz ryzykiem wpływu na środowisko;

**Spółka Effect – System S.A.** pobiera wodę z ujęcia rzecznej zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym. Pozwolenie to dotyczy szczególnych warunków korzystania z wód w zakresie poboru wody powierzchniowej z rzeki Bóbr. Woda z rzeki doprowadzana jest kanałem roboczym "Młynówka". Spółka utrzymuje w ciągłej sprawności wspomniany kanał, jak i urządzenia hydrotechniczne oraz prowadzi rejestr pobranej wody do celów technologicznych. Podjęła również odpowiednie kroki w przypadku ryzyka obniżenia się poziomu wody w rzece, poprzez alternatywny zakup wody z Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji.

## WODA

### SZANSE:

- optymalizacja procesów produkcyjnych (odzysk wody – recykling) – obniżenie kosztów działalności;
- kampanie informacyjne i projekty dotyczące oszczędności wody – zwiększenie kultury organizacyjnej, obniżenie kosztów działalności;
- inwestycje w nowoczesne maszyny o niskim poborze wody np. pralnica;
- modernizacja i wymiana urządzeń przepływu wody - obniżenie kosztów działalności;
- pozycjonowanie produktów ECO – wzrost konkurencyjności na rynku;
- skorzystanie z dofinansowania i subwencji;
- wycena wartości wody i ryzyka w decyzjach inwestycyjnych (uporządkowanie procesu zarządzania wodą).

### RYZYKO:

- utrata dotychczasowych źródeł poboru wody - wzrost kosztów działalności;
- zwiększenie opłat z tytułu korzystania ze środowiska;
- dodatkowe obowiązki wynikające z regulacji prawnych;
- narażenie się na kary finansowe, spory sądowe (utrata wizerunku);
- nietrafione inwestycje w nowe technologie (wzrost kosztów działalności);
- wysokie koszty przejścia na technologię o niskim poborze wody;
- zwiększona dotkliwość i częstotliwość ekstremalnych zjawisk pogodowych (utrata ciągłości działania).





## WODA

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – WYKORZYSTANIE SZANSY

Wprowadzenie do sprzedaży wyrobów z recyklingu, zastosowanie metod i środków, które pozwalają na mniejsze wykorzystanie wody do procesu produkcyjnego, inwestycje w zakup nowoczesnych maszyn do przerobu tkanin i dzianin np. nowa pralnica w Spółce Miranda, która pozwoli na mniejsze zużycie wody. Pozycjonowanie produktów ECO, przewaga konkurencyjna w tym wzrost wartości rynkowej Spółek GKL. Promowanie Polityki Środowiskowej i Klimatycznej na rzecz zmniejszenia zużycia wody. Wykorzystanie dotacji i subwencji na ekologiczne projekty.

### ANALIZA SCERARIUSZOWA – OMINIĘCIE RYZYKA

Utrzymanie i rozwijanie produkcji tylko w kontekście zrównoważonego zużycia wody. Optymalizacja procesów produkcyjnych. Odzysk wody pochłódniczej - technika BAT. Przestrzeganie instrukcji gospodarowania wodą, w tym monitorowanie poziomu stanu rzeki na przykładzie Spółek w Kamiennej Górze i źródła poboru wody na przykładzie Spółki Miranda. Bieżąca konserwacja urządzeń wraz z wymianą złożeń filtrujących. Akcje informacyjne o oszczędności wody pitnej.

### PLANOWANE DZIAŁANIA KRÓTKOTERMINOWE - DO ROKU

Przestrzeganie instrukcji gospodarowania wodą, zmniejszenie zużycia poprzez wykorzystywanie wody technologicznej w procesach produkcyjnych (odzysk), odzysk wody pochłódniczej techniką BAT (recykling wody), optymalizacja procesów produkcyjnych, akcje informacyjne (oszczędności wody).

### PLANOWANE DZIAŁANIA DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

Zmniejszenie zużycia poprzez wykorzystywanie wody technologicznej w procesach produkcyjnych (odzysk), przestrzeganie instrukcji gospodarowania wodą, wymiana parku maszynowego na niski pobór wody - mniejsze zużycia wody, zrównoważone zużycie wody, wymiana instalacji, kontynuacja akcji informacyjnej, wymiana maszyn i urządzeń do badań na niski pobór wody.



### Odprowadzenie ścieków

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

#### SZANSE:

- minimalizacja zrzutu ładunków ścieków i obniżenia kosztów działalności;
- modernizacja i wymiana urządzeń i instalacji przepływu ścieków;
- stosowanie procedur i instrukcji – wyceny wartości ścieków i ryzyka w decyzjach inwestycyjnych;
- optymalizacja procesów produkcyjnych (odzysk wody – recykling) – obniżenie kosztów prowadzenia działalności;
- inwestycje w nowoczesne maszyny o niskim poborze wody np. pralnica – obniżenie kosztów działalności;
- konkurencyjność na rynku w budowaniu wizerunku firm odpowiedzialnych oraz posiadających zrównoważone procesy. procesach.

#### RYZYO:

- wzrost kosztów odprowadzania ścieków;
- zwiększenie opłat z tytułu korzystania ze środowiska;
- wzrost kosztów z tytułu opłat i badań (zwiększenie kosztów działalności);
- narażenie się na kary finansowe z tytułu przekroczeń parametrów ścieków (utrata wizerunku);
- wysokie koszty przejścia na technologię o niskim zużyciu wody;
- zwiększona dotkliwość i częstotliwość ekstremalnych zjawisk pogodowych (opady – zwiększona ilość wód odciekowych);
- awarie środowiskowe (wzrost kosztów działalności).

## ŚCIEKI

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – WYKORZYSTANIE SZANSY

Utrzymanie i rozwijanie produkcji tylko w kontekście małego zużycia wody, odzysk wody pochłoniczej. Minimalizowanie ładunków, które mogą wpłynąć na funkcjonowanie Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji (MPWiK).

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – OMINIĘCIE RYZYKA

Współpraca z MPWiK w celu realizacji czynności podczyszczania ścieków. W przypadku spółek w Kamiennej Górze są stosowane środki chemiczne umożliwiające bezpośredni zrzut do sieci ogólnospławnej. Inwestycje w park maszynowy, np. zakup nowoczesnej pralnicy w Mirandzie oraz wdrażanie innowacyjnych technologii.

### PLANOWANE DZIAŁANIA KRÓTKOTERMINOWE - DO ROKU

Utrzymanie zrzutu na dotychczasowym poziomie. Działania w kierunku podczyszczania ścieków. Przygotowanie Spółek GKL na wypadek awarii środowiskowej akcje informacyjne.

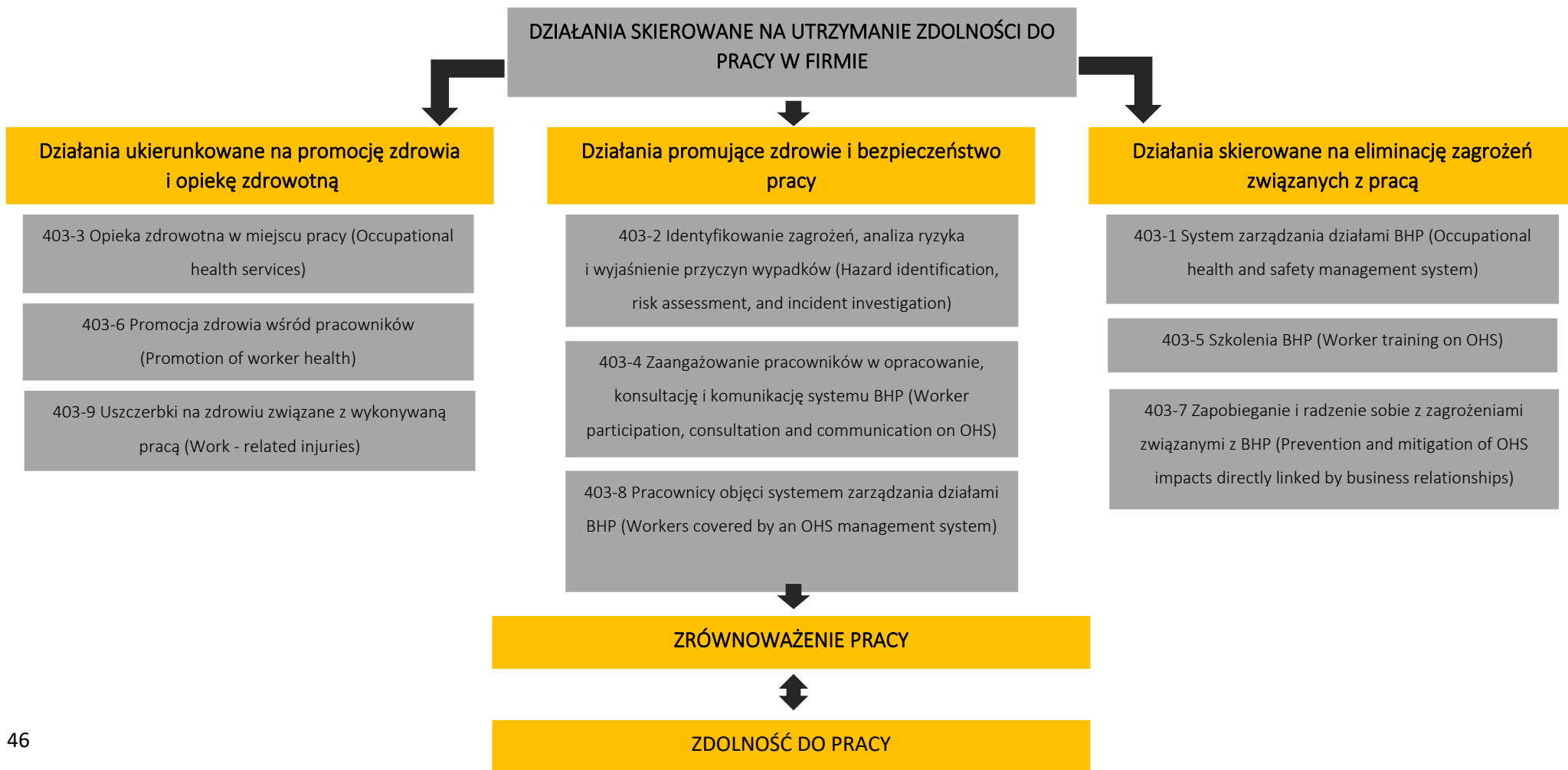
### PLANOWANE DZIAŁANIA DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

Minimalizacja ładunków spustu ścieków, poprzez odzysk wody po chłoniczej. Inwestycje w park maszynowy, coroczne kontrole i szkolenia z przygotowania przedsiębiorstwa na wypadek awarii środowiskowej.



GRI 403-1

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa prowadzą działania skierowane na utrzymanie zdolności do pracy pracowników i umożliwiają im wykonywanie pracy w zdrowych i bezpiecznych warunkach. W minionym roku kontynuowaliśmy działania związane z mitygacją zagrożenia COVID-19. Implikowało to zastosowanie ciągłego odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia biznesu przez rozwijanie działań zarządzania ryzykiem związanego z zagrożeniem w celu łagodzenia jego negatywnego wpływu. Działania te zbudowały długoterminową odporność GKL w kontekście bezpieczeństwa pracowników, co ma przełożenie na rentowność biznesu w perspektywie krótko- i długoterminowej. Respektujemy zarządzenie Głównego Inspektoratu Sanitarnego i wytyczne Centralnego Instytutu Ochrony Pracy związane z zagrożeniem COVID-19.





## ZAANGAŻOWANIE NAJWYŻSZEGO KIEROWNICTWA

Najwyższe Kierownictwo GK Lubawa jest zaangażowane w rozwój i doskonalenie skuteczności utrzymania zdolności do pracy poprzez angażowanie każdego pracownika. Celem spółek jest zapewnienie wszystkim zatrudnionym bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Bezpieczna praca jest wynikiem połączenia kwalifikacji, umiejętności i woli wszystkich pracowników. W 2021 r. Najwyższe kierownictwo spółek czynnie zaangażowało się w przeciwdziałania rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2. Na podstawie wdrożonych regulacji wewnętrznych utrzymywano i kontrolowano zasady postępowania w celu minimalizacji ryzyka zakażenia się pracowników.

Najwyższe Kierownictwo dostarcza dowody swojego zaangażowania przez rozwój Systemu Zarządzania BHP oraz ciągłe jego doskonalenie polegające na działaniu:

### W zakresie przeciwdziałania ryzyku zakażenia COVID-19:

- na terenie spółek przeprowadzono akcję informacyjną związaną z przeciwdziałaniem epidemii;
- wprowadzono cykliczne raportowanie sytuacji wewnątrz spółek;
- zapewniono niezbędne środki ochrony dla pracowników tj. maseczki ochronne, płyny do dezynfekcji, rękawiczki ochronne, przyłbice;
- przeprowadzono szkolenie pracowników z zasad sposobu postępowania, w celu minimalizacji ryzyka zakażenia;
- wydzielone zostały strefy przemieszczania się pracowników poszczególnych działów;
- wprowadzono pracę zmianową z przerwą na dezynfekcję pomieszczeń roboczych i socjalnych;
- wprowadzono mierzenie temperatury ciała pracowników - osoby z podwyższoną temperaturą nie są wpuszczane na teren firmy;
- zapewniono regularną dezynfekcję powierzchni technicznych;

- pracownikom udostępniono sterylizatory do maseczek ochronnych;
- wprowadzono spotkania służbowe w formule wideokonferencji;
- desygnowano część pracowników do pracy zdalnej lub hybrydowej;
- wprowadzono zasadę kwarantanny dla korespondencji z zewnątrz i ograniczono dostęp osób z zewnątrz na teren spółek tylko w wyznaczonych miejscach przy zachowaniu określonych kryteriów epidemiologicznych.





#### W zakresie realizacji bieżącej Polityki BHP:

- działaniach w ramach obowiązujących przepisów i wymagań prawnych;
- ustanawianiu celów BHP dla różnych szczebli zarządzania;
- dokonywaniu oceny Systemu Zarządzania BHP poprzez przeprowadzanie przeglądów (przeгляд systemu zarządzania BHP) i formułowaniu wniosków w celu doskonalenia;
- zapewnianiu dostępności zasobów niezbędnych do utrzymania systemu zarządzania BHP;
- zapewnianiu niezbędnych zasobów – finansowych, ludzkich, technicznych do wdrożenia, utrzymywania i doskonalenia systemu zarządzania BHP;
- zapewnianiu wysokiej jakości realizowanych usług przy jednoczesnym eliminowaniu zagrożeń na stanowiskach pracy oraz działaniach zapobiegających wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym poprzez ustanawianie i utrzymywanie wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia środowiska pracy zgodnych z normą ISO 45001:2018;
- zapewnienie dialogu z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi;
- dokonywanie aktualizacji ryzyka zawodowego i oceny szans dla Systemu Zarządzania BHP;
- zapewnienie możliwości zgłaszania informacji o zagrożeniach, ryzyku i szansie.

#### NAJWYŻSZE KIEROWNICTWO WYZNACZYŁO CELE STRATEGICZNE

zapewnienie bezpieczeństwa pracowników przed zakażeniem COVID -19 na terenie zakładu

zapewnienie ciągłości działania w przypadku ujawnienia zakażenia pracownika lub pracowników

spełnianie wymagań prawa w obszarze BHP

zminimalizowanie ilości wypadków przy pracy

dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy





**Cele te osiągnane są poprzez:**

TYP DZIAŁANIA	DZIAŁANIE	PRZYKŁADY
REGULOWANIE	Prowadzenie działalności w sposób zgodny z przepisami prawnymi oraz innymi wymaganiami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy.	Procedura postępowania w przypadku podejrzenia pracownika o zakażenie COVID-19.
	Spełnienie wymogów prawnych przez wprowadzenie i wdrożenie zarządzeń Zarządów, planów, instrukcji i procedur.	Plan działania w celu ograniczenia ryzyka zakażenia koronawirusem.
	Monitorowanie naruszeń i w następstwie ocena skuteczności podjętych działań.	Kontrole i audyty BHP, nakazy BHP oraz Komisja BHP.
UŁATWIANIE	Utrzymanie kanałów komunikacji w celu uzyskania wyjaśnień i porad dla pracowników i interesariuszy.	Procedura komunikowania CSR oraz check-listy samokontroli.
	Rozpowszechnianie informacji w celu propagowania zachowań przeciwdziałającym zakażeniu COVID-19.	Kampania informacyjno – edukacyjna.
	Zapewnianie środków technicznych, kadrowych i finansowych, niezbędnych do realizacji Polityki Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.	Budżetowanie.
	Ciągłe doskonalenie skuteczności i efektywności systemu zarządzania BHP zgodnego z normą ISO 45001:2018.	Zarządzenie procesami SZJ, BHP lub dobrymi praktykami w ramach tych systemów.
WSPÓŁPRACA	Konsultowanie i angażowanie interesariuszy (pracowników).	Współpraca ze Związkami Zawodowymi, a CSR Team.
	Wdrażanie środków zapewniających działania etyczne, uniemożliwiających powstanie zjawiska dyskryminacji.	Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, komisje etyczne, przewodnik CSR.
	Współpraca wszystkich spółek w celu mitygacji ryzyka zakażenia COVID-19.	Cykliczne narady Zarządów Spółek i Rady Nadzorczej.
PROMOWANIE	Zachęcanie do odpowiedniej reakcji zgłaszania sytuacji potencjalnie wypadkowych i naruszeń Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie.	Szkolenia BHP i CSR.
	Ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.	Wykorzystywanie pomysłów i wniosków pracowników oraz angażowanie ich w realizację na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz CSR.
	Dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.	Wdrażanie nowych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych.
DAWANIE PRZYKŁADU	Przez zapewnienie ochrony i wdrożenie dobrych praktyk przed zakażeniem COVID-19.	Stałe rozwijanie świadomości kierownictwa i pracowników, podnoszenie ich kwalifikacji poprzez szkolenia. Najwyższe kierownictwo respektuje ustalone zasady.

Tabela 4. Cele strategiczne i działania w celu ich realizacji w GKL.



## ZAPEWNIENIE ZASOBÓW

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

W 2021 roku Zarządy Spółek przeznaczyły zasoby wykraczające poza wymogi prawne w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, klientów przed zarażeniem COVID-19 również w kontekście narażenia spółek GKL na wyzwania o charakterze prawnym związane z naruszeniem obowiązku ostrożności.

Na zasoby składają się:



## SZKOLENIE, ŚWIADOMOŚĆ, KOMPETENCJE I MOTYWACJA

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





## ŁAD ORGANIZACYJNY W ASPEKCIE UTRZYMANIA ZDOLNOŚCI DO PRACY

W 2021 roku ład organizacyjny Spółek GKL był ściśle związany z minimalizacją zagrożeń zakażenia pracowników SARS-CoV-2, utrzymaniem ciągłości działania i planem postępowania awaryjnego. W sposób jasny określono przywództwo i odpowiedzialność za planowanie i podejmowane decyzji na poziomie kierownictwa wyższego szczebla. Zarządy Spółek mają pełną świadomość, że jest to szczególnie ważne zarówno w reakcji krótkoterminowej, jak i w długoterminowym wychodzeniu ze światowego kryzysu, ponieważ konsumenci zauważą liderów biznesu, którzy unikają zwolnień pracowników.

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

### FORMALNY UKŁAD ZARZĄDZANIA OPARTY NA SPRECYZOWANYCH STRUKTURACH I PROCESACH

Certyfikowany system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oparty o wytyczne normy ISO 45001:2018 posiada w GKL Spółka Litex PROMO.

Wymaganiem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w GK Lubawa objęte są wszystkie procesy, jak i wszyscy pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę oraz na podstawie innych umów, w tym osoby trzecie przebywające na terenie Spółek. W Grupie ustanowione są wskaźniki komunikowane w raporcie niefinansowym na giełdę, jak i klientom zewnętrznym. Dobre praktyki dotyczące tych kwestii to kluczowe aspekty dobrego ładu korporacyjnego w przypadku stanów wyjątkowych, jakim jest pandemia koronawirusa.

## NIEFORMALNY UKŁAD ZARZĄDZANIA OPARTY NA SPRECYZOWANYCH STRUKTUACH I PROCESACH

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

- planowanie i rozpoznanie zagrożenia dla pracowników i klientów (zarządzanie ryzykiem);
- kontrole wewnętrzne;
- systemy informatyczne;
- linie komunikacyjne;
- szkolenia i kompetencje;
- konsultacja i komunikacja;
- przygotowanie i działanie na wypadek awarii;
- monitorowanie stanu bezpieczeństwa;
- zmniejszanie liczby wypadków (identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych);
- zgodność z prawem i obowiązującymi przepisami.



## GRI 403-2

W GK Lubawa ustalono zasady identyfikacji i oceny ryzyka zawodowego zarówno dla procesów produkcyjnych, jak i pozostałych komórek funkcjonalnych, tak aby antycypować i zmniejszać możliwość wystąpienia zagrożeń związanych z poszczególnymi stanowiskami pracy. Założenia organizacyjne etapów oceny ryzyka zawodowego oraz koniecznych działań zapobiegawczych i korygujących dla wszystkich pracowników związanych z zagrożeniami zawodowymi określone zostały w procedurach i instrukcjach.

W związku z epidemią COVID-19 i pojawieniem się zagrożenia biologicznego, w 2021 r. przeprowadzono kontrolę warunków pracy na danym stanowisku pod kątem stopnia zagrożenia zarażeniem.

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



Zebranie informacji potrzebnych do oceny ryzyka to etap, który GK Lubawa realizuje poprzez kontrole Służby BHP. Kierownicy poszczególnych działów zobowiązani są do kontrolowania podległych obszarów zgodnie z check-listą audytową oraz w ramach wzajemnej kontroli. Dział Utrzymania Ruchu wraz ze Służbą BHP i przedstawicielem produkcji dokonują cyklicznych przeglądów maszyn, infrastruktury zakładu i ogólnych warunków pracy. Powyższe działania mają wpływ na świadomość osób nadzorujących pracę, poczucie ich odpowiedzialności za podległych pracowników. Wypadkową oceny ryzyka jest wdrożenie odpowiednich środków ochrony oraz metod przeciwdziałania i minimalizowania ryzyka.

Podczas oceny ryzyka zawodowego identyfikowane są również zdarzenia potencjalnie wypadkowe i sytuacje awaryjne. Szczegółową identyfikację w tym obszarze przedstawia *Rejestr zidentyfikowanych potencjalnych zdarzeń wypadkowych i sytuacji awaryjnych* prowadzony przez Służby BHP. Spółki określają obszary i zakresy działań, które są związane ze znaczącymi zagrożeniami. Opracowany jest wykaz prac szczególnie niebezpiecznych. W przypadku realizacji takich prac lub działań, postępuje się wg ustalonych zasad, które opisują instrukcje postępowania.

W kontekście zagrożenia zakażenia SARS-CoV-2 w ocenie ryzyka zawodowego od 2020 roku uwzględniono dodatkowo takie czynniki jak:

- kontakty społeczne i ich intensywność na danym stanowisku;
- wspólne korzystanie z pomieszczeń socjalnych, sanitarnych i ciągów komunikacyjnych;
- wspólne użytkowanie przez pracowników wyposażenia pomieszczeń i urządzeń.



W spółkach GK Lubawa w 2021 roku funkcjonował wdrożony w poprzednich latach kanał komunikacji samodzielnego ujawniania przez pracowników zaobserwowanych zagrożeń dla zdrowia i życia, z zapewnieniem zgłaszającemu pełnej ochrony przed działaniami odwetowymi.

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

- zgodnie z procedurą zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości (wdrożony proces CSR opisany w poniższym raporcie). Pracownik zgłasza temat anonimowo poprzez „kanały komunikacji wewnętrznej”.
- bezpośrednio do przełożonych czy Służb BHP (Informacja na tablicach informacyjnych każdego działu, telefon lub e – mail).

Spółki GK Lubawa mają opisany proces dochodzenia w przypadku zaistnienia wypadku w miejscu pracy, który opisuje zasady wykonywania zadań. Każdy etap procesu jest opisany z przypisanymi osobami odpowiedzialnymi. Metoda ta w spółce Litex PROMO opisana jest w Procedurze postępowania w ramach zaistnienia wypadku lub awarii według systemów zarządzania BHP w pozostałych spółkach Grupy w ramach dobrych praktyk.

W 2021 r. Spółki GK Lubawa kontynuują przyjęty model ograniczania ryzyka i minimalizowanie zagrożeń poprzez:

1. Spełnienie wymogów prawnych GIS i wytycznych CIOP w zakresie ograniczania ryzyka zakażenia COVID-19;
2. Zapewnienie jakości wykonania zadań poprzez ciągłą samokontrolę i kontrole służb BHP i ppoż.;
3. Realizację zadań wpływających na ciągłe ulepszanie systemu zarządzania działaniami BHP;
4. Przegląd zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
5. Organizację miejsc pracy wg zasad BHP w tym ergonomii;
6. Stosowanie dobrych praktyk BHP (samokontrola);
7. Przestrzeganie zasad zawartych w Dokumentacjach Techniczno – Ruchowych;
8. Zastosowanie zmian i ulepszanie organizacji pracy na stanowiska;
9. Wykonywanie zgodnie z harmonogramem pomiarów środowiskowych stanowiska pracy;
10. Wykonywanie zgodnie z harmonogramem przeglądów: instalacji odgromowej, kontroli zerowania instalacji elektrycznej, stanu technicznego budynków, ciśnieniowego kotła wulkanizacyjnego, dźwigu osobowo – towarowego, elektro – wciągów, hydrantów, węży pożarniczych, gaśnic podręcznych, systemu gaśniczego CO<sub>2</sub>;
11. Wprowadzanie zmian technologicznych w wykorzystaniu środków chemicznych;
12. Realizację zaleceń po zdarzeniach wypadkowych;
13. Szkolenia BHP pracowników.



## GRI 403-3

Wszystkie Spółki GK Lubawa realizują obligatoryjny obowiązek medycznych badań profilaktycznych dla swoich pracowników wynikający z Kodeksu Pracy i Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej. Spółki mają podpisane umowy z placówkami medycyny pracy, które zapewniają pełną opiekę medyczną w zakresie badań - wstępnych, okresowych oraz kontrolnych na koszt pracodawcy.

W 2021 r. kluczowym wyzwaniem w tym obszarze była kontynuacja właściwego zrównoważenia działań wdrożonych wcześniej zabezpieczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa i ochronie pracowników przed zakażeniem SARS-CoV-2. Działania były nakierowane na ciągłe wzmocnienie zabezpieczeń sanitarnych i związanej z tym zmiany organizacji pracy. Efektem powyższego było maksymalne ograniczenie niebezpiecznych warunków pracy pracowników i ograniczenie narażenia na kontakt z wirusem.

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

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

We wszystkich spółkach GK Lubawa zorganizowano system pierwszej pomocy przez wyznaczenie na każdej zmianie pracowników do jej udzielania. Pracownicy przeszli profesjonalne szkolenie z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.





GRI 403-4

W ramach kształtowania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w Spółkach GKL w 2021 r. wzorem minionych lat kontynuowano działania mające na celu podtrzymanie metod angażowania pracowników. Spółki w celu zwiększenia efektywności bezpieczeństwa organizacji prowadziły działania prewencyjne poprzez wzmocnienie roli społecznej odpowiedzialności biznesu i rozpowszechnianie przykładów dobrej praktyki. Powyższe miało na celu utrzymanie ciągłości działania przez ograniczanie ryzyka zarażenia się pracowników, dalej zmniejszenie liczby konfliktów, wypadków i absencji.

**Zaangażowany pracownik jest największym kapitałem organizacji i stanowi jego wartość dodaną.**

Proces angażowania pracowników w GK Lubawa odbywa się wg przyjętych zasad dobrych praktyk systemów zarządzania ISO 45001:2018 i polega na:

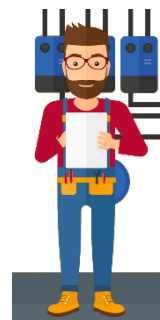
- Przeprowadzaniu wizji lokalnych oraz wywiadów z pracownikami przez służbę BHP;
- Wywiadach z pracownikami podczas codziennych porad rozliczeniowo zadaniowych z kierownictwem Spółek;

Cel: wzrost świadomości pracowników i motywowanie do doskonalenia.



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

Cel: kształtowanie odpowiedzialności za własne bezpieczeństwo i możliwość ingerencji w sposób wykonywania czynności.



- W prowadzenie samokontroli bezpieczeństwa na poziomie brygadzysty – kierownika przez wypełnianie kontrolnej check - listy dla służb BHP;

Cel: angażowanie pracownika w kontrolę w celu odejścia od narzucania zasad, na rzecz kształtowania pozytywnej postawy do standardów pracy.



- Cyklicznym szkoleniu pracowników z zakresu bezpiecznych technik pracy, instrukcji obsługi maszyn i stosowaniu środków ochrony osobistej oraz praw i obowiązków pracowniczych;
- Szkoleniu Kadry zarządzającej w zakresie stosowania dobrych praktyk BHP w organizacji prac;

Cel: potwierdzenie skuteczności stosowania zasad.



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

Cel: uświadomienie pracowników o ciągłym zagrożeniu i konieczności przestrzegania zasad bezpieczeństwa.



uwaga, uwaga...

# KONKURS

dla **naszych pracowników** na pracę w dowolnej technice (rymowanka, plakat, rebus itp.) w odpowiedzi na hasło:

## SYTUACJE AWARYJNE W MIEJSCU PRACY



**WARUNKI UDZIAŁU:**

- dowolna technika
- autorska praca

TERMIN ZGŁASZANIA PRAC: **30.11.2021r.**  
ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU: **06.12.2021r.**  
MIKOŁAJKI

## NAGRODY

Dla **wszystkich uczestników NAGRODA**,  
a dla **LAUREATÓW** najlepszych prac **nagrody rzeczowe!**

**UWAGA!!!**  
Podpisane prace (numer telefonu) należy wrzucać do skrzynek komunikacji wewnętrznej lub dostarczyć do Pokoju BHP lub Pełnomocnika Zarządu.

### Konkurs pt. „Sytuacje awaryjne w miejscu pracy”

Konkurs skierowany był do pracowników w celu budowania świadomości i doskonalenia wiedzy w zakresie sytuacji awaryjnych na terenie Spółki. Podczas oceny pracy uwzględniono następujące kryteria BHP:

Bezpieczeństwo – Środowisko - Zrównoważony rozwój

- zwiększenie wiedzy naszych pracowników o sytuacjach awaryjnych
- prezentacja sposobu reagowania na sytuacje awaryjne
- ograniczenie - eliminacja możliwości wystąpienia sytuacji awaryjnej
- aktywizacja postaw pracowniczych i włączenie ich w życie Spółki
- poprawa warunków pracy i zmniejszenie ryzyka sytuacji awaryjnej.

Proces zaangażowania pracowników wpływa bezpośrednio na następujące elementy systemu BHP:

- realizacja ustanowionej polityki BHP;
- ustalenie corocznych zadań, programu realizacji z wydzieleniem środków (budżetu);
- opracowanie procedur i instrukcji sterowania operacyjnego BHP;
- ocenę zgodności działań z wymaganiami prawa BHP i innych w tym Klientów;
- analiza podziału odpowiedzialności i uprawnień pracowników;
- opracowanie sposobów postępowania na wypadek awarii czy wypadku;
- określenie metod monitorowania stanu BHP;
- wdrożenie działań zapobiegawczych minimalizujących wartość ryzyka zawodowego;
- identyfikacja zdarzeń potencjalnie wypadkowych.





## GRI 403-5

Spółki GK Lubawa jako odpowiedzialni Pracodawcy, dbając o życie i zdrowie Pracowników, realizują obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach zapewnienia odpowiednich szkoleń. Celem szkoleń jest przekazanie wiedzy z zakresu minimalizacji zagrożeń związanych z pracą, bezpiecznej organizacji oraz ergonomii miejsca pracy i stosowania bezpiecznych technik pracy.

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

**Opis szkoleń:**

1. Szkolenia wstępne i stanowiskowe są realizowane na bieżąco przez Służbę BHP i ppoż. oraz bezpośredniego przełożonego (przed podjęciem pracy i w trakcie pracy);
2. Szkolenia okresowe przeprowadzane są dla wszystkich grup pracowniczych zgodnie z harmonogramem. Szkolenie takie wymagane jest co 3 – 6 lat w zależności od grupy pracowniczej oraz co roku na stanowiskach, gdzie występują substancje i preparaty niebezpieczne. Dotyczy to: stanowisk robotniczych, pracodawców i osób kierujących pracownikami, pracowników administracyjnych zakwalifikowane do 3. kategorii ryzyka lub niższej;
3. Szkolenia dotyczące zapoznania z „Oceną ryzyka zawodowego” przeprowadzane są na bieżąco przy szkoleniu wstępnym oraz na stanowiskach pracy przez Specjalistę ds. BHP, Kierownika, Mistrza, brygadzystę;
4. Szkolenia ppoż. wstępne odbywają się na szkoleniu ogólnym bhp;
5. Szkolenie okresowe ppoż. dla całej załogi realizowane jest na bieżąco, co najmniej raz na rok przez Specjalistę ds. BHP i Inspektora ppoż.;
6. Szkolenie pracowników dotyczące dokumentacji „Zagrożenie wybuchem dla Spółki Lubawa” realizowane jest na bieżąco przez Specjalistę ppoż., natomiast dotyczące „Instrukcji postępowania w razie wypadku i awarii” i „Postępowania podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych” dla Spółki Litex PROMO jest prowadzone przez Służbę BHP;
7. Szkolenie pracowników dotyczące zapoznanie się z dokumentacją Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego realizowana jest na bieżąco przez Służbę BHP lub kierowników komórek;
8. Szkolenie z obsługi gaśnic i praktycznego gaszenia pożaru dla całej załogi odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
9. Przeprowadzanie próbnych ewakuacji ćwiczeń również z zastępami straży pożarnej wszystkich pracowników odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
10. Przeprowadzanie szkoleń dla osób w celu otrzymania uprawnień do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
11. Szkolenia z zakresu optymalizacji procesów produkcyjnych, ergonomii i stosowania bezpiecznych technik pracy;
12. Szkolenia pracowników do uzyskania uprawnień eksploatacyjnych. Dotyczy to pracowników obsługujących wózki podnośnikowo – widłowe, windy towarowo – osobowe, suwnice, kotły wulkanizacyjne, kotły parowe, urządzenia energetyczne, itp.

W 2021 r. przeprowadzono dwa szkolenia i ćwiczenia ewakuacyjne w obiektach Spółki LUBAWA S.A.

Oddział Grudziądz - Ćwiczenia na obiekcie LUBAWA S.A. zastępów jednostek ratowniczo - gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej w Grudziądzu połączone z ewakuacją.



Oddział Lubawa - Ćwiczenia na obiekcie LUBAWA S.A. zastępów jednostek ratowniczo - gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej w Iławie oraz OSP Lubawa połączone z ewakuacją



## GRI 403-6

Efektywne praktyki aktywnego promowania zdrowia w miejscu pracy, które stosują Spółki GKL, pozwalają wykorzystać je w odpowiedzi na krótko czy długoterminowe zagrożenia. Nieocenionym też jest fakt, że angażowanie się kierownictwa w tym zakresie zwiększa morale i zaufanie pracowników, które przekłada się na wyższą produktywność. Szczególnie było to ważne w dobie światowej pandemii, gdzie sytuacja wymusiła obostrzenia sanitarne, a zarazem uniemożliwiła aktywny udział w akcjach sportowych.

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

angażowanie pracowników w procesy zmian na lepsze środowiska pracy;

czynne działanie nakierowane na poprawę dobrego nastroju w miejscu pracy, np. estetyka pomieszczeń pracy, klimatyzacja;

promowanie aktywności fizycznej jako element zachęty do zmiany stylu życia (w 2021 r. ograniczona ze względu na pandemię COVID-19);

nadzorowanie stanu zdrowia pracowników poprzez zapewnienie opieki medycznej;

promowanie postaw na rzecz ratowania ludzkiego życia.

## Przykłady działań promujących realizowanych przez Spółki:

**W ramach propagowania zdrowego stylu życia pracowników i dbając o ich zdrowie m.in. Spółki realizują:**

- dofinansowanie kart sportowych i wynajem sali sportowej dla pracowników spółki Effect-System,
- udział pracowników spółki MIRANDA w Nocnym Turnieju Piłki Nożnej Halowej o Puchar Prezesa Zarządu OSP Turek,
- konkursy dla pracowników i ich dzieci, w celu aktywnego i kreatywnego spędzania czasu po pracy w gronie rodzinnym, szczególnie ważne w czasie pandemii.

Dodatkowo Spółka Lubawa przy zaangażowaniu związków zawodowych, organizuje dla pracowników kilka razy w roku turystyczne wycieczki autokarowe jednodniowe i minimum raz w roku kilkudniową na terenie Polski. Również ta forma aktywności została mocno ograniczona przez pandemię i ograniczyła się do dwóch wyjazdów rekreacyjnego Pracowników, a w dalszej kolejności przekazano inicjatywę Pracownikom, dofinansowując wczasy „Pod Gruszą” i „Majówkę”

**W ramach nadzorowania stanu zdrowia pracowników:**

Spółki GK Lubawa posiadają podpisane umowy z przychodniami medycznymi w zakresie świadczenia badań wstępnych, kontrolnych oraz okresowych. System kadrowy ewidencjonuje pracowników z adnotacją o badaniach lekarskich przy przyjęciu do pracy i dopuszczeniu do pracy przez lekarza medycyny pracy.



W 2021 r. Spółki GK Lubawa w dalszym ciągu kontynuowały systemowy sposób podejścia do ograniczenia ryzyka dla zdrowia i życia pracowników, bezpośrednio związanych z działaniami Spółek oraz pandemią. Podejście to jest zgodne z filozofią *kaizen* jako metody ciągłego doskonalenia i obejmuje: ciągłe monitorowanie stanowisk pracy, ujawnianie przyczyn niezgodności, przygotowanie rozwiązań, wdrożenia i kontrola wyników, zmianę standaryzacji pracy.

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

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

**Obszary monitorowania dla kontroli reaktywnej:**

- prawidłowość stosowania środków zapobiegawczych i ochronnych przed zagrożeniami;
- niezgodności ujawnione podczas wypadku przy pracy i kontroli PIP;
- remonty, inwestycje i modernizacje realizowane na terenie zakładu pracy;
- Ujawnienie zagrożeń potencjalnie wypadkowych.

**Obszary monitorowania dla kontroli proaktywnej:**

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

Efektem każdej kontroli są działania prewencyjne i edukacyjne dla pracowników oraz plan poprawy, który realizują Dyrektorzy Pionów i Kierownicy Komórek Organizacyjnych. Służba BHP na bieżąco weryfikuje i nadzoruje proces wdrażania planu poprawy, a po zakończeniu przedkłada Zarządowi do akceptacji sprawozdanie z jego wykonania.



W 2021 r. Spółki GK Lubawa na podstawie przeprowadzonego monitoringu środowiska pracy oraz wytycznych GIS i CIOP ograniczały lub eliminowały zagrożenia na stanowisku pracy poprzez:

- właściwą organizację miejsca pracy - ergonomia;
- stosowanie planów, instrukcji i procedur sanitarnych;
- stosowanie i egzekwowanie procedur utrzymania ruchu;
- adekwatną do wymogów higienę stanowiska pracy;
- dostarczanie środków ochrony osobistej i odzieży roboczej pracownikom;
- minimalizację ilości czynników chemicznych na stanowisku pracy;
- stosowanie i egzekwowanie procedur i instrukcji obchodzenia się z substancjami niebezpiecznymi;
- ograniczenie uwalniania się do środowiska pracy czynników chemicznych;
- wprowadzenie i kontrole TPM na maszynach produkcyjnych;
- wprowadzenie i kontrolowanie rozwiązań 5S;
- stosowanie w sposób efektywny środków ochrony zbiorowej;
- ograniczenie ekspozycji osób narażonych na zagrożenia, których nie dało się wyeliminować;
- cykliczne przeglądy stanu technicznego maszyn zgodnie z Unijną Dyrektywą Maszynową 2006/42/WE;
- eliminację lub ograniczenie zagrożeń mechanicznych przez zmianę organizacji pracy, lub dobór rozwiązań konstrukcyjnych.

#### Obszar społeczny, praw człowieka i przeciwdziałania korupcji

W niniejszych obszarach spółki GK Lubawa w 2021 r. monitorują swoją działalność poprzez:

- realizację zadań powołanych w spółkach Komisji Antymobbingowych i ds. Etyki;
- współdziałanie z Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi w spółce LUBAWA S.A.;
- wewnętrzne audyty CSR – Team w zakresie obszarów społecznych.

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

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

W ramach rocznego planu audytów dokonujemy przy zaangażowaniu CSR Team w spółkach Grupy przeglądu zarządzania w następujących obszarach niefinansowych: miejsca pracy, praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, środowiska, etyki oraz BHP. Corocznie audyty zwiększają swój zasięg i również obejmują interesariuszy zewnętrznych. Metodologia audytów opiera się na standardzie etycznym WCA.



**WCA (Workplace Conditions Assessment)** jest autorskim standardem etycznym opracowanym i wdrożonym przez INTERTEK, firmę będącą jedną z największych instytucji na świecie zajmujących się m.in. audytami organizacji i systemów, inspekcjami produktów oraz badaniami laboratoryjnymi. Standard WCA podobnie jak wiele innych na świecie opiera się na wymaganiach konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) i jest zgodny z programem GSCP (Globalny Program Społecznej Odpowiedzialności). Jednakże prawo lokalne również pełni ważny obszar wytycznych standardu.

Przeprowadzone audyty w 2021 r. w związku z panującą pandemią koronawirusa i obowiązującymi w Spółkach obostrzeniami minimalizującym poruszanie się Pracowników między spółkami, działami i innymi częściami wspólnymi, obszary kontroli zostały zdefiniowane głównie do miejsca i bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożenia COVID-19 oraz praw człowieka. Również kontynuowano ograniczone działania w ramach audytów Agencji Pracy w kwestiach poszanowania praw człowieka, które w roku 2021 realizowano w formule audytów zdalnych i samokontroli. Na ujawnione niezgodności podjęto działania korygujące i udoskonalające. Realizując nasze działania w zakresie strategicznego zarządzania zrównoważonym rozwojem stosujemy wytyczne normy ISO 26000. Jest to norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności biznesu. Jest to odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji oraz działań na społeczeństwo i środowisko poprzez etyczne i przejrzyste zachowanie, w takich obszarach jak:

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

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





GRI 102-20

GRI 102-26

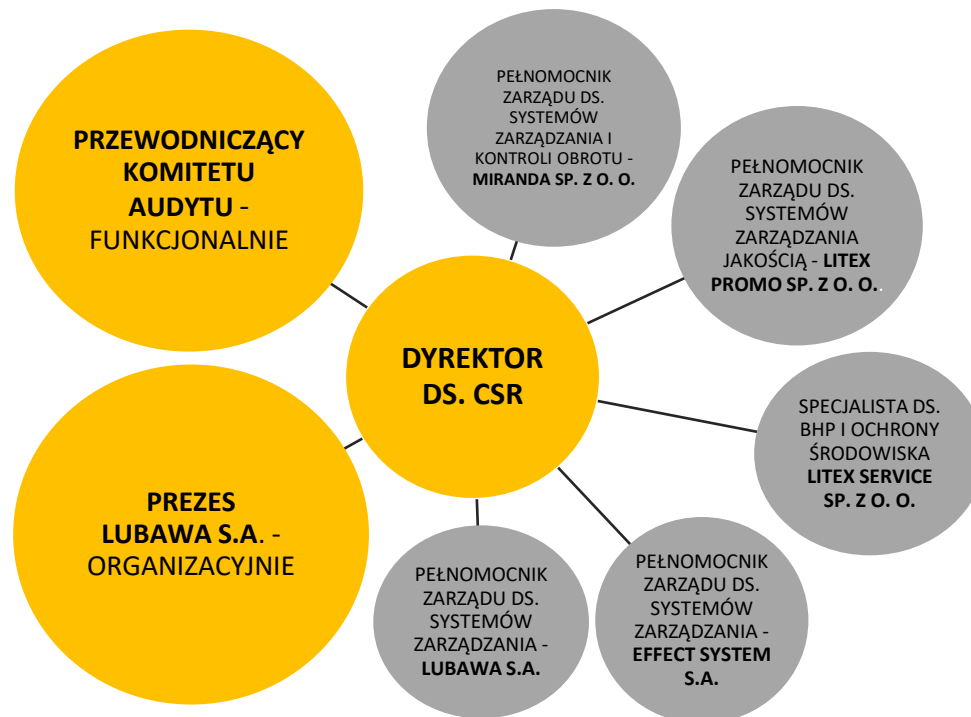
GRI 102-28

GRI 102-29

GRI 102-30

W Grupie Lubawa od 2017 r. doskonali się i rozwija profesjonalne podejście do zarządzania obszarami niefinansowymi poprzez funkcjonowanie odpowiedniej struktury zarządczej, dzięki której w sposób ustrukturyzowany, systematyczny i analityczny sprawujemy kontrolę nad ryzykiem i rozwijamy nasz potencjał w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W celu zapewnienia wysokiej jakości prowadzonych analiz ryzyka oraz audytów systemów zarządzania w obszarach niefinansowych działa powołany w 2017 r. i wyodrębniony w strukturze organizacyjnej GK Lubawa Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Zespół przyjął nazwę „CSR Team”. Zespołem kieruje powołany Dyrektor ds. CSR. Działania prowadzone w tym zakresie w 2021 r. stanowiły kontynuację działań z poprzedniego roku.



Schemat organizacyjny grupy CSR

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



W 2021 roku CSR Team poza bazowymi działaniami aktywnie uczestniczył w procesach zarządzania ciągłością działania, jakie podejmowały Spółki, stojąc przed wyzwaniem COVID-19. Realizował założenia mające na celu Przeciwdziałanie zakłóceniom funkcji biznesowych m.in.:

- monitorował zmiany wymagań prawnych;
- prowadził raportowanie ryzyka występującego w Spółkach;
- opracowywał plany i procedury na wypadek zagrożenia;
- wdrażał zarządzenia, instrukcje i działania edukacyjne;
- opracowywał ujawnienia procentowego udziału działalności gospodarczej GKL kwalifikującej i niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii (Taxonomy-eligible & Taxonomy non-eligible) względem pierwszych dwóch celów środowiskowych.



Zaangażowanie i rozwój społeczności



Audyty wewnętrzne oraz audyty w łańcuchu dostaw



Uczciwe praktyki biznesowe



Sprawy konsumenckie



Środowisko naturalne



Zarządzanie organizacją



Compliance

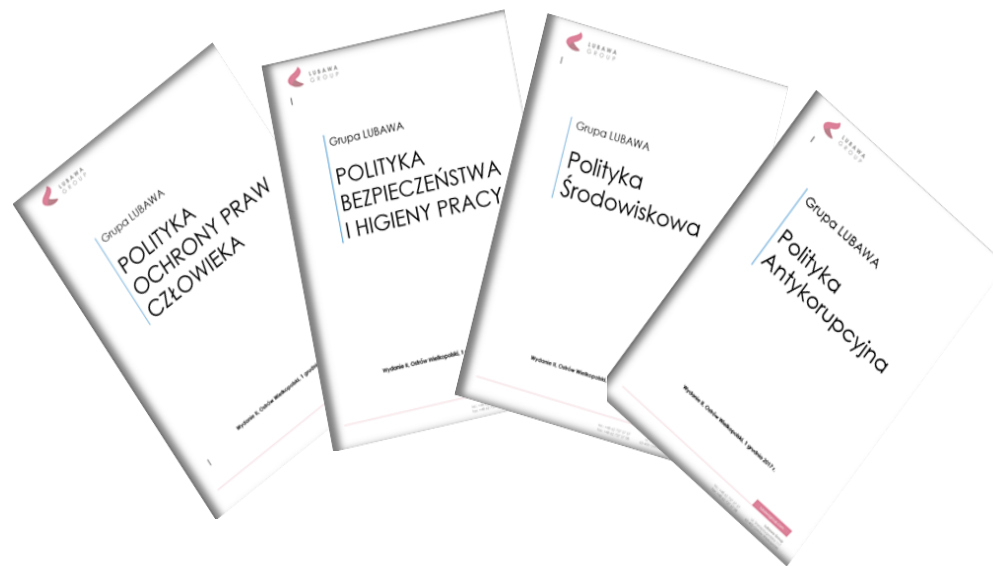


Prawa człowieka



Praktyki pracownicze

W ramach polityk zrównoważonego rozwoju realizowano następujące programy dobrych praktyk:



Każdy program ma swój cel oraz oddelegowane zasoby. Planowana w 2021 r. ocena osiągniętych celów oraz zgodność z polityką, a w dalszej kolejności implementowanie w system zarządzania procesem niefinansowym została przesunięta ze względu na pandemię na rok 2022, za wyjątkiem systematyki Taksonomii (Taxonomy-eligible & Taxonomy non-eligible) względem pierwszych dwóch celów środowiskowych. Programy będą kontynuowane w następnych latach.





### Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

- Kontynuacja Programu „Stop wypadkom” jako kontynuacja dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”, jaką Grupa Lubawa realizowała w minionym roku w kontekście pracowniczym.

### Polityka środowiskowa

- Kontynuacja Programu „Zielona odpowiedzialność” w kontekście środowiskowym;
- Opracowano zasady postępowania w zakresie działań dostosowania działalności gospodarczej do łagodzenia zmian klimatu;
  - Wyliczenia śladu węglowego scope 1 i scope 2 oraz pilotażowy scope 3 w zakresie jednego produktu;
  - Wdrożenie standardu Recycled Claim Standard w łańcuchu dostaw przędzy recyklingowej;
  - Opracowanie zasad ujawniania udziału działalności gospodarczej GKL kwalifikującej i niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii (Taxonomy-eligible & Taxonomy non-eligible) względem pierwszych dwóch celów środowiskowych;

### Polityka Ochrony Praw Człowieka

- Kontynuacja Programu „Szanujmy się” w kontekście praw człowieka i ładu korporacyjnego. Realizacja zadań w Spółkach Litex na podstawie wdrożonych wcześniej narzędzi, uwzględniających zapobieganie oraz zwalczanie pracy przymusowej.

### Polityka Antykorupcyjna

- Nowelizowano procedurę (proces) „Zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości” w kontekście Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia. Jednocześnie implementowano proces do Procedury Przeciwdziałaniu Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu (AML).



W 2021 r. wzorem minionych lat podstawą działań mających na celu identyfikację i zarządzanie ryzykiem niefinansowym stanowią dokumenty wewnętrzne Grupy, które zostały formalnie przyjęte przez każdy Zarząd Spółek.

**Są to następujące dokumenty:**

- Kodeks etyki i postępowania w biznesie;
- Kodeks etyczny dostawców;
- Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
- Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom;
- Procedura zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości;
- Procedura kontaktu z mediami;
- Procedura naboru;
- Przewodnik dobrych praktyk;
- Polityka różnorodności;
- Polityka antykorupcyjna;
- Polityka ochrony praw człowieka;
- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Polityka środowiskowa;
- Polityka zrównoważonych zakupów;
- Procedury Przeciwdziałaniu Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu (AML).



Działalność Grupy Lubawa w zakresie zarządzania obszarami niefinansowymi została w 2021 r. wyróżniona po raz kolejny tym razem **Srebrnym Listkiem CSR** za realizowane działania w 2020 r., przyznawanym przez redakcję Tygodnika Polityka, Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

GK Lubawa otrzymała to prestiżowe wyróżnienie w kategorii najlepszych praktyk w ramach celów zrównoważonego rozwoju w obszarze:

1. Cel 3 - Zdrowie i dobrobyt ludzi
2. Cel 13 - Działania na rzecz ochrony klimatu

Nasze działania realizowane były poprzez implementowanie do modelu biznesowego Polityki zarządzania ryzykiem środowiskowym, ograniczając negatywny wpływ działalności GKL na środowisko i interesariuszy. Natomiast w dziedzinie klimatu poprzez:

- wprowadzenie zmian w technologii produkcji ograniczające powstawanie odpadów;
- wykorzystywanie w produkcji surowców pochodzących z recyklingu;
- budowanie świadomości wśród pracowników na temat wpływu, jaki nasza działalność ma na środowisko naturalne poprzez działanie edukacyjne i szkoleniowe.

*Po raz kolejny Grupa Kapitałowa Lubawa doszła do szczytu i znalazła się w gronie przedsiębiorstw, które angażują się na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jesteśmy zmotywowani do dalszych działań i nieustannie podejmujemy nowe wyzwania, które pozwolą nam z roku na rok jeszcze lepiej wykorzystać nasz potencjał na rzecz interesariuszy.*

Dyrektor ds. CSR GK Lubawa  
Jacek Jackowiak



GRI 102-11

GRI 102-29

GK Lubawa jako odpowiedzialny przedsiębiorca identyfikuje zagrożenia, jakie niesie za sobą bezkrytyczne zarządzanie przez cel, które w okresie długofalowym nie uwzględnia dobra firmy.

Identyfikujemy mechanizmy, które niosą za sobą budowę relacji z interesariuszami życia społecznego i przedsiębiorczego. Na tych relacjach budujemy platformę dialogu, aby filozofia biznesu win – win nie była tylko pozorna.



Jesteśmy świadomi, że jedynym narzędziem, które pomaga zidentyfikować obszary ryzyka ESG specyficzne dla naszej organizacji, jest właściwie prowadzony dialog z interesariuszami. W związku z tym tworzymy symbiotyczną relację z klientami, dostawcami i pracownikami, co owocuje wyższą jakością produktów, redukcją kosztów, wyższą wydajnością, redukcją czasu cykli produkcyjnych, wyższym poziomem innowacyjności. Kooperacyjne relacje z pracownikami to setki usprawnień, a z klientami to ich zadowolenie, które jest najlepszym wskaźnikiem przyszłych zysków.

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



Najwyższe kierownictwo szczególną uwagę poświęca skuteczności wielostronnej komunikacji poprzez trafny wybór kluczowych interesariuszy, budowanie z nimi trwałych relacji opartych na współpracy i dialogu. Komunikacja nie jest procesem „constans”, planując ją, monitorujemy wszelkie zmiany w dostępie do informacji, które mogą być szansą lub zagrożeniem dla reputacji firmy.



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



W ramach ciągłego doskonalenia i minimalizacji ryzyka pozafinansowego w 2021 r. dalej prowadziliśmy ciągłą ocenę stopnia spełnienia wytycznych zawartych w procedurach, instrukcjach czy zarządzeniach za zgodność z kryteriami odniesienia takimi jak normy, akty prawne, standardy etyczne.

Wśród głównych korzyści wynikających ze wdrożenia efektywnego systemu zarządzania ryzykiem i przezornością można wymienić: prowadzenie pod kuratelą Najwyższego Kierownictwa GKL skoordynowanych działań zgodnie z maksymą PDCA (PLAN-DO-CHECK-ACT) przeciwdziałającą zakażeniom SARS-CoV-2 wśród pracowników, które mogłyby przeszkodzić w osiągnięciu założonych celów strategicznych. Działania te dostarczały kompleksowej informacji umożliwiającej świadome i aktywne zarządzanie Spółkami. W dalszej kolejności odpowiedzialne podejście do zagadnień ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju, w którym to działaniu wszelkie wątpliwości zawsze interpretujemy na „korzyść środowiska”. Efektem niniejszego było, po wdrożeniu w roku ubiegłym zrównoważonych produktów oraz implementowania do modelu biznesowego, monitorowania śladu węglowego, standardu Recycled Claim Standard oraz systematyki Taksonomii (Taxonomy-eligible & Taxonomy non-eligible) względem pierwszych dwóch celów środowiskowych.



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



W związku z ewaluacją rynku kapitałowego, którego wypadkową jest potrzeba wykraczająca poza ocenę zdolności przedsiębiorstwa do pokrywania własnych zobowiązań finansowych o inne aspekty jak środowisko, społeczną odpowiedzialność i ład korporacyjny kwestie zagadnień ESG w GK Lubawa są traktowane priorytetowo. Najwyższe kierownictwo w 2021 roku sprawdziło stosowanie polityk oraz dokonało przeglądu zagadnień ESG w tym zagrożeń i szans w następujących obszarach:

ZAGROŻENIA	WYNIKI EKONOMICZNE I KLUCZOWE OBSZARY WSKAZANE W NORMIE ISO 26000							
	Wyniki ekonomiczne	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Aspekty pracownicze	Aspekty środowiskowe	Etyka biznesu	Zagadnienia konsumenckie	Rozwój społeczny
Ryzyka reputacyjne	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Defraudacja i korupcja	✓	✓				✓		✓
Utrata danych	✓		✓	✓				
Obowiązki i regulacje prawne	✓	✓			✓	✓	✓	
Projekty inwestycyjne	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Niesprawna infrastruktura	✓	✓			✓			
Niepewność sygnałów rynkowych	✓					✓	✓	✓
Wady produktów	✓				✓	✓	✓	
Negatywne opinie interesariuszy	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Utrata ciągłości działania	✓	✓		✓	✓			
Awarie środowiskowe	✓	✓			✓	✓		✓
Łańcuch dostaw	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Wypadki BHP	✓		✓	✓				
Mobbing	✓	✓	✓	✓		✓		
Spory pracownicze	✓			✓				
Dyskryminacja	✓	✓	✓	✓		✓		

SZANSE	Wyniki ekonomiczne	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Aspekty pracownicze	Aspekty środowiskowe	Etyka biznesu	Zagadnienia konsumenckie	Rozwój społeczny
Innowacyjność	✓				✓		✓	✓
Poprawa wizerunku	✓			✓		✓	✓	✓
Niska energochłonność	✓				✓		✓	✓
Stabilne łańcuchy dostaw	✓		✓		✓	✓	✓	✓
Selekcja dostawców	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Surowce pochodzące z recyklingu	✓				✓	✓	✓	✓
Program energii odnawialnej	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Optymalizacja nowych technologii	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Modernizacja parku maszynowego	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Pozycjonowanie produktów ECO	✓				✓	✓	✓	✓
Obieg zamknięty cykl życia produktu	✓				✓	✓	✓	✓
Odpowiedzialny i zrównoważony proces produkcji	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Motywacja pracowników	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Przyciąganie talentów i kadr	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Ułatwiony dostęp do kapitału	✓	✓				✓	✓	

Tabela 5. Wyniki ekonomiczne i kluczowe obszary wskazane w normie ISO 26000.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Zarządzanie Ryzykiem w Procesie zrównoważonego rozwoju biznesu” - S. Pijanowski str. 20



Od 2017 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa obowiązuje Procedura Procesu Raportowania danych niefinansowych i postępowania w sprawie prowadzenia bazy danych dla Raportowania Niefinansowego. Wartość wskaźników wyliczonych na podstawie bazy są wiarygodnym źródłem wiedzy na temat zgodności działalności Organizacji ze wdrożonymi politykami.

W 2021 r. w ramach przeglądu zarządzania potwierdzono, że wdrożony proces raportowania danych niefinansowych GK Lubawa spełnienia wymagania *Ustawy o rachunkowości* i pozwala na zapewnienie kompletności, poprawności gromadzonych i raportowanych danych zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz Grupy w wyznaczonych terminach, zgodnie z przypisanymi odpowiedzialnościami. Kontrola odbywa się również poprzez cykliczne audyty wewnętrzne prowadzone minimum raz do roku zgodnie z ustalonym i zatwierdzonym przez Prezesa Zarządu Lubawa S.A. harmonogramem. W 2021 r. przeprowadzono w każdej ze spółek wewnętrzne analizy i audyty ryzyka głównie w obszarach utrzymania zdolności do pracy oraz jakościowym oparte o standard CSR – WCA.

#### GRI 102-19

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

Dyrektor ds. CSR jest właścicielem procesu zbierania danych niefinansowych. Czuwa nad procesem ich zbierania oraz dokonuje końcowej weryfikacji danych zgromadzonych przez wyznaczonych pracowników Organizacji. W przypadku zaistnienia okoliczności nieprzewidywalnych i niekontrolowanych, które spowodowały, że wartość wskaźników znacząco odbiega od przyjętych założeń, jest on także odpowiedzialny za analizę zaistniałej sytuacji oraz przedstawia plan naprawczy dla Zarządów Spółek, które są odpowiedzialne za ich wdrożenie. W ramach swoich kompetencji realizuje również inne projekty wdrożeniowe jak np. w 2021 r projekt przejścia wytypowanych Spółek GKL na produkcje w obiegu zamkniętym (Taksonomia) czego efektem było wdrożenie standardu RCS i deklaracji środowiskowych.

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

*W 2021 r. Grupa Kapitałowa Lubawa kontynuując działania związane ze zrównoważonym i społecznie odpowiedzialnym rozwojem organizacji, mimo pandemii COVID-19 w sposób zdeterminowany podjęła przedsięwzięcia mające zrealizować jeden z celów określonych w Taksonomii. Konsekwencją tych działań było postawienie organizacji na tory przejścia na gospodarkę o obiegu zamkniętym. Naszym sukcesem w minionym roku było wdrożenie w głównych spółkach GKL standardu Recycled Claim Standard, który jest świadectwem wykorzystania w produkcji przędzy recyklingowej. Dodatkowo stosowanie w procesie produkcyjnym innych surowców pochodzący całościowo lub częściowo z recyklingu, komunikujemy naszym Interesariuszom przez własną deklarację środowiskową, którą uwierzytelniamy przez audyt zewnętrzny. Wprowadzone zmiany są synonimem adaptacji naszego modelu biznesowego do systemu wartości i stanowią istotny wyraz zarządzania strategicznego GKL w tym kontekście. Mogliśmy je wprowadzić dzięki identyfikacji i zarządzaniu ryzykiem niefinansowym. Pozwoliło nam to w sposób skuteczny odejść od formuły deklaratywnej w zrównoważonym rozwoju na rzecz konkretnych działań, wdrażaniu dobrych praktyk i zarządzaniu nimi. Staliśmy się organizacją rozpoznawalną na rynku, czego owocem jest kolejne wyróżnienie w edycji Listków CSR tygodnika „Polityki”, co potwierdza skuteczność naszych dobrych praktyk i działań procesowych w kontekście zrównoważonego rozwoju. Wszystkim pracownikom Grupy GK Lubawa, jak i naszym innym interesariuszom serdecznie dziękuję za zaangażowanie w budowanie naszej społecznej odpowiedzialności oraz za trud i wysiłek włożony w swoją codzienną pracę.*

Dyrektor ds. CSR GK Lubawa  
Jacek Jackowiak



## GRI 102-27

Członkowie Zarządów Spółek wchodzących w skład GK Kapitałowej osobiście angażują się w działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2021 r. każdy z Zarządów brał udział w szkoleniu w zakresie „Przygotowanie do nowych regulacji wynikających z Taksonomii UE” oraz w dedykowanym webinarium organizowanym przez SEG (Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych) na temat „Raportowania niefinansowego”.

Angażowanie najwyższego kierownictwa koncentrowało się na:

- wyznaczaniu celów polityki zrównoważonego rozwoju;
- udostępnianiu zasobów do realizacji celów;
- przeprowadzaniu przeglądów procesu zarządzania.

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

## GRI 102-11

## GRI 102-15

W 2021 r. kontynuowano działania zorientowane na rozwój wiedzy i kompetencji kadry zarządzającej, pozwalające na lepszą identyfikację oraz nadzór i analizę ryzyka niefinansowego. GK Lubawa posiada system nadzoru nad ryzykiem oraz analizuje je w obszarach niefinansowych. Analiza odbywa się w ramach posiadanych systemów zarządzania, wewnętrznych systemów kontroli oraz wyliczanych wskaźników niefinansowych.

W ramach ciągłego doskonalenia w 2021 r. Grupa Lubawa kontynuowała działania nowelizujące Proces Raportowania Danych Niefinansowych w tym kluczowe ryzyka niefinansowe związane z Taksonomią UE.

Dla każdego ryzyka niefinansowego tworzymy analizę wg następującej metodologii:

- tworzenia modelu analizy informacji SWOT;
- określenia algorytmu spełnienia się ryzyka wraz ze skutkami, jakie poniesie organizacja;
- określenie horyzontu czasowego z prawdopodobieństwem zajścia ryzyka;
- realizacji planu działań korygujących i zapobiegawczych minimalizujących ryzyko w horyzoncie czasowym.

Działania te sukcesywnie przekładają się na stworzenie narzędzi oraz wskaźników (KPI) dla procesu raportowania niefinansowego. Pozwalają zarządzać GK Lubawa aspektami niefinansowymi w krótkim oraz długim okresie, co przekłada się na realizację zrównoważonego rozwoju w modelu biznesowym Grupy. Nakierowanie działań na aspekty i zarządzanie nimi w sposób bezpośredni daje możliwość stworzenia planu i scenariusza postępowania dla wybranych aspektów niefinansowych. Dla sprawnego procesu zbierania danych określona została ścieżka postępowania wraz z dokumentacją źródłową. Dla każdego aspektu przypisano odpowiedzialność stanowiskową. Końcową formą przekazania informacji jest zweryfikowany raport udostępniony Najwyższemu Kierownictwu w celu wykonania przeglądu wraz z określeniem ryzyka przypisanego do konkretnych aspektów. Metoda ta pozwala na syntezę procesu zarządzania ryzykiem niefinansowym z procesami głównymi i pomocniczymi w Spółkach GK Lubawa.

W 2021 r. Grupa bazowała na macierzy wymagań odnośnie stosowanych polityk. Określono w nich istotne ryzyka mające negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami.





OBZARY	OPIS POLITYKI	ISTOTNE RYZYKA	WSKAŹNIK WYNIKÓW	PRAWDO-PODO-	SKUTKI	WPŁYW	WYNIKI POLITYKI
KWESTIE ŚRODOWISKOWE	Kierownictwo Spółek jest świadome wpływu, jaki wywiera na środowisko naturalne, stąd zapewnia wysoką jakość realizowanych usług z jednoczesnym poszanowaniem środowiska naturalnego. Zobowiązuje się do ustanawiania i utrzymywania wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia środowiska zgodnych z obowiązującą literą prawa, traktując ochronę środowiska jako ważny element swojej działalności, która znacząco wpływa na jej rozwój, oraz umacnia zaufanie do Spółek wszystkich zainteresowanych stron. Ma to na celu prowadzenie dialogu ze swoimi interesariuszami, w tym inicjowanie działań mających na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania na klimat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Negatywne oddziaływanie na interesariuszy przez: wykorzystywanie zasobów wodnych i spust ścieków produkcje odpadów, wykorzystywanie energii. Utrata reputacji elektrycznej.</li> <li>Brak identyfikacji podstaw prawnych dla aspektu. Procesy sądowe, kary środowiskowe</li> <li>Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu środowiskowego dla rozwoju produktu. Utrata reputacji</li> <li>Ponadnormatywny wzrost kosztów użytkowania ze środowiska ze względu na posiadanie starej i energochłonnej infrastruktury. Nieefektywne korzystanie z zasobów</li> <li>Wzrost kosztów operacyjnych i produktów z tytułu zastosowania nowych surowców do produkcji. Wzrost kosztów projektów infrastrukturalnych.</li> <li>Zmiany prawne – nowe wymogi klimatyczne (w tym Taksonomia).</li> </ol>	wg Raportu GRI Standards	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy w ramach procesu zarządczego	<p><b>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</b> Kontynuacja programu „Zielona odpowiedzialność” Monitorowanie poziomu śladu węglowego dla każdej ze Spółek GK Lubawa Akcje informacyjne i pilotażowe w zakresie szkoleniowym na platformie e-learningowej</p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> Prowadzenie inwestycji zmniejszających energochłonność Wymiana parku maszynowego na niskoemisyjny Wprowadzanie standardów środowiskowych do produktu</p> <p><b>W kontekście inne:</b> Działanie na rzecz recyklingu odpadów: zastosowanie przędzy recyklingowej, aluminium, stali i tworzyw sztucznych do stworzenia produktów ECO Wdrożenie SZI ISO 14001 w dwóch spółkach GL Monitorowanie śladu węglowego dla produktu Wdrożenie certyfikacji RCS (Recycled Claim Standard) w łańcuchu dostaw Uzyskanie nowych certyfikacji EU Ecolabel</p>
KWESTIE OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA	Kierownictwo Spółek przyjmuje odpowiedzialność za poszanowanie i ochronę fundamentalnych praw człowieka oraz zobowiązuje się do ich respektowania zgodnie z zasadami określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz w innych uznanych międzynarodowych normach i standardach. Spółka deklaruje poparcie dla 10 zasad inicjatywy ONZ Global Compact.		wg Raportu GRI Standards	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	<p><b>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</b> Kontynuacja programu „Szanujmy się”</p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> Wprowadzenie platformy szkoleń e-learningowych i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</p> <p><b>W kontekście inne:</b> Współpraca CSR Team ze Związkami zawodowymi Prowadzenie działań budowania świadomości wśród pracowników, angażowanie ich w działania poprzez zgłaszanie pomysłów, konkursy m.in. BHP.</p>



KWESTIE ANTYKORUPCJI	<p>Celem niniejszej polityki jest ustalenie jednolitych zasad postępowania w stosunku do każdego, kto ma bezpośredni kontakt ze spółkami Grupy – zarówno jeśli chodzi o dostawców, odbiorców, konsumentów, jak i inne instytucje publiczne. Celem jest także zapobieganie i przeciwdziałanie nadużyciom dokonywanym na szkodę spółek Grupy oraz zapewnienie transparentności działań Grupy względem jej partnerów biznesowych.</p>	<p>1. Wystąpienie niepożądanych zachowań wśród pracowników jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przekupstwo</li> <li>- korupcja</li> <li>- wymuszenia</li> <li>- przeniewierzenia</li> <li>- konflikt interesów</li> </ul> <p>niezgodność z prawem, procesy sądowe, kary, bojkoty konsumenckie</p> <p>2. Utrata przewagi konkurencyjnej przez niespełnienie wymogów standardów etycznych na rynku B2B Uszczerbek na reputacji wzrost kosztów marketingu, wycofanie produktu z rynku</p> <p>3. Udział pracowników w czynie zabronionym zagrożony postępowaniem karnym</p> <p><i>Zwiększone koszty kapitału w związku z ograniczonym zaufaniem inwestorów, wyższe wydatki na zakupy w związku ze spadkiem zaufania dostawców i podwykonawców.</i></p>	wg Raportu GRI Standards	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	<p><b>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</b> <i>Kontynuacja programu „dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwa”</i></p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> <i>Kontynuowanie szkoleń na platformie e-learningowej i kolportaż Przewodników dobrych praktyk</i></p> <p><b>W kontekście inne:</b> <i>Kontynuacja polityki zakupowej z kaskadowaniem zatwierdzenia zakupów. Nowelizacji zasad zgłaszania nieprawidłowości zgodnie z dyrektywą UE „Sygnaliści” w tym implementowanie zasad do Procedury Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu”</i></p>
KWESTIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	<p>Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy skierowana jest do wszystkich pracowników Spółek i obejmuje wszelkie niezbędne działania ukierunkowane na poprawę i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Spółki zapewniają, że wszystkie działania podejmowane w obszarze bezpieczeństwa, higieny, zdrowia pracowników oraz ochrony przeciwpożarowej są uzgadniane i realizowane z pracownikami lub ich przedstawicielami</p>	<p>1. Wzrost ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niestosowanie się pracowników do instrukcji BHP i kart charakterystyk substancji i mieszanym chemicznych</li> </ul> <p><i>Niezgodność z prawem, procesy sądowe, kary, utrata reputacji</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zmianę technologii pracy</li> <li>- ograniczenia techniczne na niekorzyść ergonomii pracy</li> </ul> <p><i>protesty pracownicze, nieobecność w pracy, rotacja pracowników</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niekontrolowanie resursu eksploatacji maszyn,</li> <li>- niestosowanie środków ochrony indywidualnej</li> </ul> <p><i>wypadki zatrudnionych i podwykonawców, utrata ciągłości działania, obniżenie wydajności pracy</i></p> <p>2. Niewłaściwe zaimplementowanie aspektu bezpieczeństwa dla rozwoju produktu, <i>utrata klientów, zwiększone koszty nadzoru</i></p>	wg Raportu GRI Standards	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	Wg analizy ryzyka w ramach procesu zarządczego	<p><b>W kontekście zwiększenia świadomości pracowników:</b> <i>Kontynuowanie programu „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”</i></p> <p><i>Wyasygnowanie zasobów oraz organizacja zarządzania bezpieczeństwem przed COVID-19</i></p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> <i>Prowadzenie inwestycji poprawiających stan bezpieczeństwa pracy w tym środki ochrony osobistej i urzędzenia odkażające</i></p> <p><b>W kontekście inne:</b> <i>Działanie na rzecz serwisowania i remontów maszyn i urządzeń technicznych. Monitorowane sytuacji epidemicznej COVID-19 oraz prowadzenie działań, w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom i zachowania niezakłóconej pracy. Certyfikacje systemów Zarządzania BHP na wymagania ISO 45001</i></p>

Tabela 6. Polityka GKL dla określonych obszarów oraz ryzyka z nią związane.



## Audyty etyczne

Audyty etyczne potwierdzają skuteczność systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem, ale również są narzędziem wspomagającym wewnętrzne zarządzanie. Jak corocznie również w 2021 r. skuteczność naszego systemu zarządzania w obszarach niefinansowych była wielokrotnie sprawdzana i potwierdzana przez naszych klientów za pomocą audytów prowadzonych zgodnie z uznanymi międzynarodowymi standardami. Dzięki skutecznemu zarządzaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju możemy dostarczać nasze produkty do najbardziej wymagających pod kątem CSR globalnych klientów. Pozytywny wynik audytu to m.in. warunek niezbędny do podjęcia rozmów handlowych i przystąpienia do przetargu.

W 2021 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa przeprowadzono 3 zewnętrzne audyty etyczne, których zakres obejmował Spółkę Litex PROMO i Mirandę. Były to audyty zgodności z następującymi standardami:

**EcoVadis**                      **SMETA 4P**                      **ECOLABEL**                      **TCCC**

Niniejsze świadczy o stabilności i skuteczności systemu zarządzania obszarami niefinansowymi.

## ecovadis Sustainability Highlights

### LITEX PROMO SP Z OO (GROUP)

Ostrow Wilk. - Poland | Other manufacturing n.e.c.  
Publication date: 17 Sep 2021  
Valid until: 17 Sep 2022



**74** /100  
99th percentile

#### CERTIFICATIONS & ENDORSEMENTS

At least one site is ISO 14001 certified

#### SUSTAINABILITY PERFORMANCE OVERVIEW

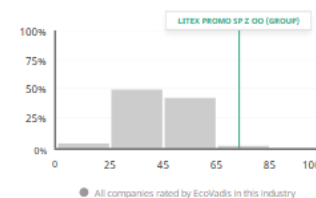
##### Score breakdown

LITEX PROMO SP Z OO (GROUP) sustainability performance is: **Advanced**

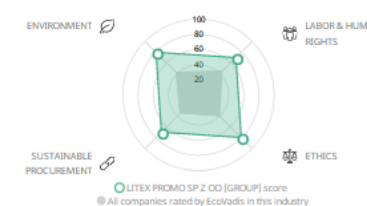
Sustainability performance: ● Insufficient ● Partial ● Moderate ● Advanced ● Outstanding — Average score



##### Overall score distribution



##### Theme score comparison





## ECOVADIS

W standardzie EcoVadis po raz kolejny utrzymaliśmy najwyższy poziom „PLATINUM” zarządzania obszarami niefinansowymi, stając się „Elitą” tj. jednym z 1% organizacji osiągnącej taki wynik.

Charakterystyka standardów:

EcoVadis to międzynarodowa platforma wspierająca przedsiębiorstwa w ocenie ich dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych. EcoVadis Stosowany jest w 110 krajach. Zawiera 150 kryteriów oceny firm. Na całym świecie ponad 25 tys. dostawców spełnia kryteria tej normy. Coraz częściej certyfikatu EcoVadis wymagają od polskich firm czołowe międzynarodowe koncerny. Metodologia badania EcoVadis oparta jest o GRI (Global Reporting Initiative), ONZ Global Compact, ISO 26000, czyli międzynarodowe uznane zalecenia w obszarze raportowania niefinansowego m.in. zrównoważonych procesów zakupu oraz jakości, zarządzania odpowiedzialnością społeczną.

## SMETA 4P

Standard SMETA jest ujednoliconą zasadą audytową kodeksu ETI Base Code opracowaną przez organizację SEDEX. Tworzy jednolite podejście do standardów społecznych i ich późniejszej weryfikacji. W swojej metodologii dotyka m.in. takich obszarów jak: ład korporacyjny, bezpieczeństwo i higienę pracy, praktyki zatrudniania, nadzór nad podwykonawcami czy ochrona środowiska. Audyty według zasad SMETA opisują istniejącą w organizacji sytuację i są wymagane przez wiele międzynarodowych firm, gdzie stanowią warunek konieczny rozpoczęcia współpracy. Ponadto organizacja SEDEX stworzyła i zarządza platformą internetową o nazwie *Supplier Ethical Data Exchange*, która służy do wymiany informacji między partnerami biznesowymi w zakresie stopnia spełnienia wymagań SMETA.

## ECOLABEL

EU Ecolabel – (europejski kwiatek) jest dobrowolnym certyfikatem przyznawanym przez Komisję Europejską od 1992 r. zarówno dla produktów, jak i usług. Spółka Miranda spełniła kryteria tego europejskiego wyróżnienia, które jest przyznawane wyrobom przyjaznym dla środowiska, spełniającym wysokie standardy jakościowe i zdrowotne. Wyroby muszą być zgodne z wymaganiami ekologicznymi ustanowionymi przez interesariuszy i ocenione przez niezależnych ekspertów. To również zapewnienie o podstawowych zasadach i prawach w miejscu pracy zgodnie z opisem Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) Podstawowych standardów pracy The UN Global Compact i OCED Wytycznych dla Przedsiębiorców Wielonarodowych. Standardy nakierowane na etykę biznesu, prawa człowieka, sprawiedliwe wynagradzanie, zarządzanie środowiskiem, bezpieczeństwo i higienę pracy, korupcję oraz dyskryminację.





**TCCC COCA - COLA**

**WSKAŹNIK WŁASNY**

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

**The Coca-Cola Company**

**ASSESSMENT SUMMARY REPORT (ASR)**  
(Supplier Guiding Principles and Human Rights Policy Assessments)

Cosmos Factory No	R#	Facility Name	Facility Type	Product Category			
S-POL-MK-0012598		Litex Promo Sp. z o.o.	Marketing	Marketing - Promotional Items			
Facility Street Address		Facility WEB Site	City	State/Province	Postal Code	Region	
Ul. Staroprzygodzka 117		www.litex.pl	Ostrów Wielkopolski	Wielkopolskie	63-400	Europe	
Facility Contact / Role		Facility Phone	Parent Supplier (if known)	TCCC Protocol			
Mr Jacek Jackowiak - Proxy of the Management Board		(+48) 62 737 57 00	Not applicable	SGP "Supplier Guiding Principles"			
Assessment Date	Man Days	Number Of Auditors	Assessment Team + (APSCA)		Service Provider	How are wages determined	
November 22, 2021	2,5	1	Dariusz Wszędobył (RA 21703163)		Intertek		
Coca-Cola System Contact		Group		Operating Unit (OU) / Department	Minimum Wage		
Ms Katarzyna Woźniak		Africa & Europe		Europe			
Total Workforce (Total Employees + Total Non-Employee Workers)		Employees by gender	All Employees (Sum of 3 boxes to the right)	Production Employees	Sales & Distribution Employees	Other Employees	Average Wage (Local Currency)
202		Men	12	12	0	0	2 800,00
		Women	14	14	0	0	
Workers Present At Assessment	Workers Interviewed	NEWs by gender	All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)	Production (NEW Workers)	Sales & Distribution (NEW Workers)	Other (NEW Workers)	Minimum Wage (Local Currency)
185	20	Men	112	97	5	10	2800
		Women	64	40	14	10	
Remote Audit: Mode	Assessment Type	Re-Assessment		Mutual Recognition + Protocol	Yes	SMETA	Monthly
Score	Rating		GEO LOCATOR - FACTORY		Exchange Rate (USD)		4,1983
	Green (0) Fully Compliant - No Further Action Required		Latitude		Full Access Denied		No
	Yellow (1-7) Corrective Action Required (Send Supporting Evidence)		51,629654		Partial Access Denied		No
	Orange (8-27) Corrective Action Required and Follow-Up Assessment				Employee Access Denied		No

Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja

SPÓŁKA	2020	2021
Litex Promo Sp. z o.o.	2	3
Litex Service Sp. z o.o.	0	0
Lubawa S.A.	0	0
Effect – System Sp. z o.o.	0	0
Effect – System S.A.	0	0
Lubawa Armenia	0	0
Miranda Sp. z o.o.	1	1
MS Energy Sp. z o.o.	0	0
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0
Miranda S.A. w likwidacji	0	0
<b>RAZEM</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Tabela 7. Liczba audytów zewnętrznych w GKL.

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

Tabela 8. Wyniki audytów zewnętrznych w spółkach.



W 2021 r. wybrane spółki z Grupy zostały poddane również 4 wewnętrznym audytom etycznym, których filozofia została oparta o standard WCA i metodologię SMETA. Zadaniem audytu jest ocena istniejącej sytuacji i podjęcie działań mających na celu poprawę w obszarach, w których zidentyfikowano nieprawidłowości. Powyższe pozwala przeciwdziałać ujawnionym poważnym niezgodnościom, które grożą zerwaniem współpracy z Klientem. Audyty przeprowadziła powołana w strukturze organizacyjnej Grupa CSR Team na podstawie opracowanego planu, a następnie przedstawiła raport zainteresowanym Zarządom Spółek. Ze względu na zagrożenie epidemiologiczne COVID-19 nie rozszerzono zakresu audytu o inne spółki w ramach polityki minimalizacji kontaktów między spółkami.

	SPÓŁKA	2020	2021
Liczba wewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Litex Promo Sp. z o.o.	1	1
	Litex Service Sp. z o.o.	0	0
	Lubawa S.A.	1	1
	Effect – System Sp. z o.o.	1	1
	Effect – System S.A.	0	0
	Lubawa Armenia	0	0
	Miranda Sp. z o.o.	1	1
	MS Energy Sp. z o.o.	0	0
	Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0
	Miranda S.A. w likwidacji	0	0
	<b>RAZEM</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Tabela 9. Liczba audytów wewnętrznych w GKL.

W 2021 r. przeprowadzono audyty etyczne w łańcuchu dostaw usług Agencji Pracy współpracujących ze Spółkami GK Lubawa, których celem było przeciwdziałanie pracy przymusowej jako element dobrych praktyk.

	SPÓŁKA	Liczba audytów	
		2020	2021
Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddały się Agencje Pracy	Litex Promo Sp. z o.o.	3*	3*
	Litex Service Sp. z o.o.	3*	3*
	Lubawa S.A.	Nie współpracowały	
	Effect – System Sp. z o.o.	0	0
	Effect – System S.A.	Nie współpracowały	
	Lubawa Armenia	Nie współpracowały	
	Miranda Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	MS Energy Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	Miranda 2 Sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	Miranda S.A. w likwidacji	Nie współpracowały	
	<b>RAZEM</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

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

Tabela 10. Liczba audytów zewnętrznych w Agencjach Pracy współpracujących z GKL.



## GRI 416-1

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa w ramach swojej aktywności gospodarczej biorą na siebie odpowiedzialność wynikającą z zagrożeń związanych z produktami, które wprowadzają na rynek.

W związku z tym, że nasze produkty trafiają do liczego grona konsumentów mamy świadomość wpływu jaki wywieramy na naszych klientów, dlatego troszczymy się o ich zadowolenie, między innymi dbając o wysoką jakość i bezpieczeństwo. Aby minimalizować ryzyko negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników stosujemy i przestrzegamy norm jakościowych, a także stosujemy zasady, w tym procedury w celu identyfikacji, pomiaru, kontroli i utrzymania jakości produktu. Przestrzegane zasady to ciąg procesów od momentu projektowania, gdzie implementowany jest aspekt bezpieczeństwa po produkcję i sprzedaż, gdzie informujemy klienta o bezpiecznym użytkowaniu produktu.

Podstawowe zasady jakości realizowane w naszych standardach zarządzania to:

- zorientowanie na klienta;
- przywództwo;
- zaangażowanie pracowników;
- podejście procesowe;
- ciągłe doskonalenie (stałym celem organizacji jest ciągłe doskonalenie realizowanych w niej procesów);
- podejmowanie decyzji opiera się na wnikliwej, logicznej analizie wszelkich dostępnych danych i informacji;
- wzajemne korzyści w stosunkach z dostawcami.

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

## DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY

### System Zarządzania Jakością

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

W Spółkach GK Lubawa funkcjonują systemy zarządzania, z których większość jest certyfikowana przez niezależne jednostki certyfikujące, akredytowane w Polskim Centrum Akredytacji. Do takich systemów zaliczamy: System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego, System Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy oraz Wewnętrzny System Kontroli.

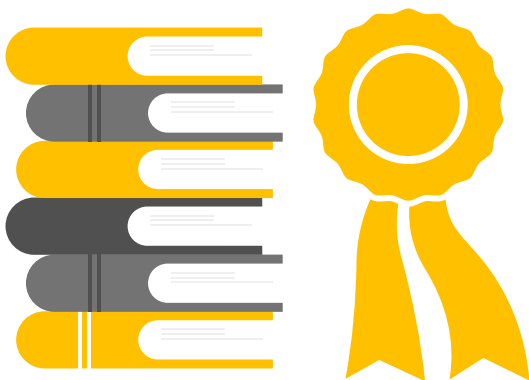
Każdy proces posiada swojego właściciela (lidera), czyli pracownika odpowiedzialnego za jego funkcjonowanie i doskonalenie. Głównym dokumentem, opisującym SZJ, jest Księga Jakości, zawierająca podstawowe informacje na temat funkcjonowania tego systemu w Spółce. Zarówno ten dokument, jak i pozostałe dokumenty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

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



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

Działania doskonalące przeprowadzane są w obszarach, gdzie istnieje ryzyko powstania niezgodności lub istnieje potrzeba udoskonalenia procesu lub wyrobu. Niezgodności związane z funkcjonowaniem ZSZ identyfikuje i rejestruje Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania Jakością, który nadzoruje też realizację działań korygujących i zapobiegawczych wynikających z tych niezgodności.



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



**LUBAWA S.A.** będąca podmiotem dominującym w Grupie LUBAWA, posiada Zintegrowany System Zarządzania Jakością (ZSZ), wdrożony w oparciu o normy:

- PN-EN ISO 9001:2015-10 (ISO 9001:2015), PN-EN ISO 14001:2015-09 i publikację AQAP 2110:2016. ważne do 29.07.2023 r.







MIRANDA SP. Z O. O.

MIRANDA Sp. z o.o. – posiada certyfikaty na SZJ wg normy:

- PN – EN ISO 9001:2015 – 10 (ISO 9001:2015) i publikacji AQAP 2110:2016 wydane przez CCJ WAT – ważne do 04.03.2025 r. Przed upływem tego terminu zostanie przeprowadzony audyt odnowienia ważności certyfikatów na kolejne 3 lata.
- Spółka posiada certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015–09 (ISO 14001:2015), wydany przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy – ważny do 25.06.2022 r.



LITEX PROMO SP. Z O. O.

Litex PROMO Sp. z o.o. – posiada certyfikaty na SZJ wg normy

- PN–EN ISO 9001:2015–10 (ISO 9001:2015) i publikacji AQAP 2110:2016, wydane przez CCJ WAT – ważne do 20.01.2023 r.
- Spółka posiada Certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg normy ISO 14001:2015–09 (ISO 14001:2015), wydany przez CCJ WAT – ważny do 20.01.2023 r.
- Otrzymała również Certyfikaty na system Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy wg normy ISO 45001:2018, wydane przez CCJ WAT – ważne do 20.01.2023 r.
- Litex PROMO sp. z o.o. spełnia też dobre praktyki, zalecane przez normę PN-ISO 26000:2012.





## EFFECT – SYSTEM S. A.

**EFFECT SYSTEM S.A.** po zakończeniu reorganizacji wdrożyła system zarządzania jakością ISO 9001:2015 i podjęła decyzję o jego niecertyfikowaniu.

W 2021 r. w ramach funkcjonowania systemów zarządzania jakością przeprowadzono łącznie 53 audyty wewnętrzne (Miranda Sp. z o.o. – 23 audyty, Lubawa S.A. – 15 audytów, Litex PROMO – 15 audytów).

W 2015 r. Zarządy Spółek Grupy LUBAWA powołały zespół audytorów wewnętrznych złożony z pracowników poszczególnych Spółek, którego zadaniem jest przeprowadzenie kompleksowego audytu SZJ w każdej ze Spółek. W 2021 r. przeprowadzono audyty, w zakresie rozszerzonym o wymagania GIS i CIOP w kontekście COVID-19 oraz standardu SMETA i WCA.

W 2022 r. planuje się dalsze kontynuowanie audytów. Wynikiem przeprowadzonych kontroli były wnioski i zalecenia w celu doskonalenia procesów i działań w każdej ze Spółek. W 2021 r. w ramach wdrożonych zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) w Grupie Lubawa, kontynuowano wdrożenia dobrych praktyk CSR w przyjętych programach w ramach celów strategicznych określonych w politykach Grupy LUBAWA. Wszystkie te działania mają na celu jak najlepsze zadowolenie klientów i innych stron zainteresowanych ze współpracy ze spółkami Grupy.

## WEWNĘTRZNY SYSTEM KONTROLI - WSK

W dwóch Spółkach, należących do Grupy Kapitałowej LUBAWA, tj. w LUBAWA S.A. i w MIRANDA Sp. z o.o. funkcjonuje Wewnętrzny System Kontroli (WSK), regulujący zasady obrotu zagranicznego wyrobami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym, zgodnie z Ustawą z dnia 29.11.2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa (z późniejszymi zmianami).

Zarząd każdej z tych Spółek opublikował swoją Politykę Kontroli Obrotu, w której jednoznacznie oświadczył o bezwzględnym przestrzeganiu wszystkich przepisów i uregulowań polskich i zagranicznych. Pracownicy obu Spółek, uczestniczący w WSK, są świadomi, że nieprzestrzeganie przepisów WSK będzie się wiązać z konsekwencjami dyscyplinarnymi.

Podstawowym dokumentem WSK jest Księga WSK. Zarówno ona, jak i pozostałe dokumenty WSK, w tym aktualne przepisy prawne dotyczące tego obszaru, dostępne są dla pracowników w intranecie. Przeprowadzane są regularne szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne personelu, dotyczące kontroli międzynarodowego obrotu towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym. Systemy WSK w obu spółkach są nadzorowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. Kontroli Obrotu wyznaczonego przez ich Zarządy.

Ważność certyfikatu WSK w Lubawa S.A. potwierdzona została w dniu 05.06.2021 r. w którym odbył się audyt odnowienia ważności certyfikatu WSK, przeprowadzony przez audytora Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy, w wyniku którego została przedłużona ważność certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w Lubawa S.A. na kolejne 3 lata, do 04.06.2024 r. W Miranda Sp. z o.o. audyt i nadzoru certyfikatu WSK przeprowadzony został w dniu 10.03.2021 r. przez audytora Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy, w wyniku, którego została utrzymana ważność certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w Miranda Sp. z o.o. do 19.02.2023 r.



CERTYFIKATY WSK



Certyfikaty bezpieczeństwa produktów

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

Odsetek produktów poddanych ocenie na bezpieczeństwo w spółkach wiodących GK Lubawa w 2021 r.

LITEX PROMO SP. Z O. O. I LITEX SERVICE SP. Z O. O.

	Kraj % 2020	Kraj % 2021	Zagranica % 2020	Zagranica % 2021
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	10,00 %	8,86 %	0,00 %	1,02 %
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	40,00 %	19,41 %	40,00 %	55,20 %

MIRANDA SP. Z O. O.

	Kraj % 2020	Kraj % 2021	Zagranica % 2020	Zagranica % 2021
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie/ całkowita ilość produktów]	95,24 %	95,24 %	95,24 %	95,24 %
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	0 %	4,76 %	0 %	4,76 %



EFFECT – SYSTEM S. A. I EFFECT – SYSTEM SP. Z O. O.

	Kraj % 2020	Kraj % 2021	Zagranica % 2020	Zagranica % 2021
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie / całkowita ilość produktów]	20,00 %	20,00 %	0,00 %	0,00 %
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	7,00 %	7,00 %	13,00 %	13,00 %

LUBAWA S. A.

	Kraj % 2020	Kraj % 2021	Zagranica % 2020	Zagranica % 2021
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie / całkowita ilość produktów]	12,20 %	6,60 %	12,20 %	6,60 %
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	44,30 %	50,60 %	44,30 %	50,60 %

Tabela 11. Odsetek produktów poddanych ocenie na bezpieczeństwo w spółkach GKL.

**Dostarczamy na rynek bezpieczne i certyfikowane produkty:**

Grupa Kapitałowa Lubawa identyfikuje i odpowiada na trendy dzisiejszej konsumpcji, która nie ogranicza się do prostych czynności zakupu. Dzisiejszy klient oprócz ceny kieruje się kwestiami certyfikacji i bezpieczeństwa, aspektami środowiskowymi oraz praw człowieka względem pozyskiwanych dóbr. Rodzi się postawa zaangażowanego konsumenta we współtworzenie produktu. Przykładem wyjścia naprzeciw tym trendom jest wdrożenie do procesu produkcyjnego przez spółkę Miranda przędzy pochodzącej z recyklingu, które kontynuowała w 2021 r. Głównym kierunkiem rozwoju wśród produktów były tkaniny dekoracyjne, wózkowe oraz roletowe.



Spółki, mając na uwadze dbałość o środowisko, podjęły świadomą decyzję, która była krokiem w nurcie ECO zachowań konsumenckich. My wiemy, że siła konsumentów tkwi w ich wyborach zakupowych. Kontynuacją powyższego w ramach synergii działania w GKL było w 2021 roku wykorzystanie przędzy z recyklingu wraz z innymi surowcami przez spółki Effect-System i Litex Promo do produkcji parasoli reklamowych, które „są przyjazne środowisku” i mają wyższą jakość środowiskową w odniesieniu do większości produktów oferowanych na rynku.



LUBAWA  
GROUP

# RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY KAPITAŁOWEJ LUBAWA ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2021

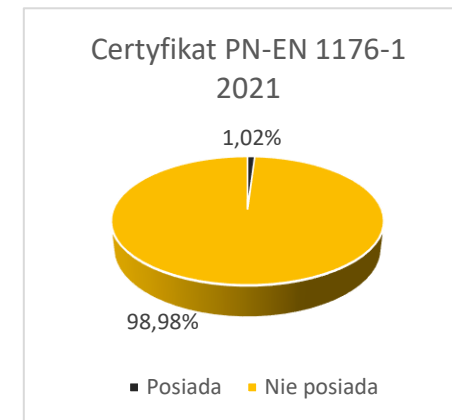
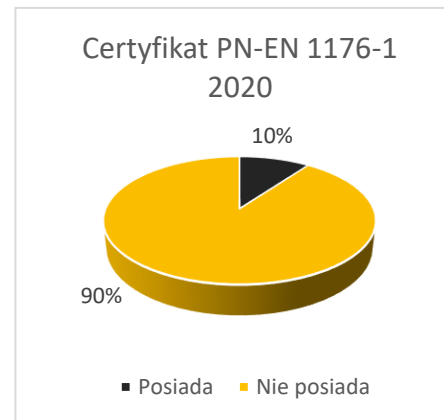
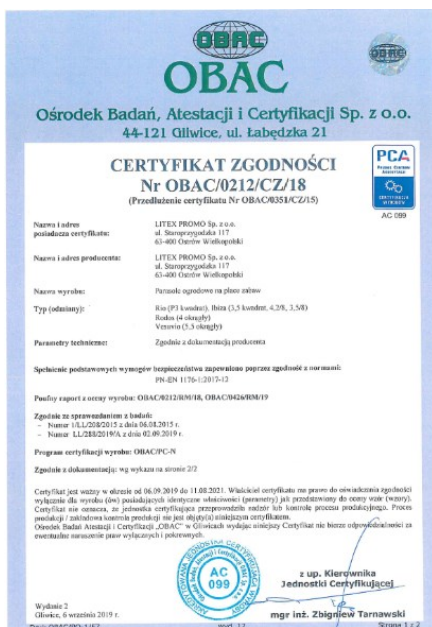




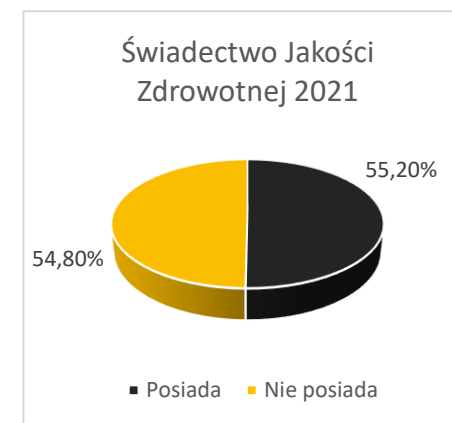
LITEX PROMO SP. Z O. O.

Wybrane produkty Spółki Litex PROMO Sp. z o.o. w 2021 r. posiadają następujące certyfikaty:

- Certyfikat PN EN 1176 – 1 (OBAC/0212/CZ/18) – certyfikat dotyczący wyposażenia publicznych placów zabaw, ze szczególnym uwzględnieniem konstrukcji urządzeń; daje gwarancję bezpieczeństwa produktów oraz minimalizuje ryzyko zagrożeń podczas zabawy.
- Świadectwo Jakości Zdrowotnej (B-BŻ-6071-0299/20/C) – certyfikat wydawany przez Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego zaświadczaający, że wyrób nie stanowi zagrożenia dla zdrowia człowieka.



Wykres 15. Odsetek produktów Spółki Litex PROMO posiadających w 2021 r. Certyfikat PN-EN 1176 – 1 (dotyczy tylko wyrobów krajowych).



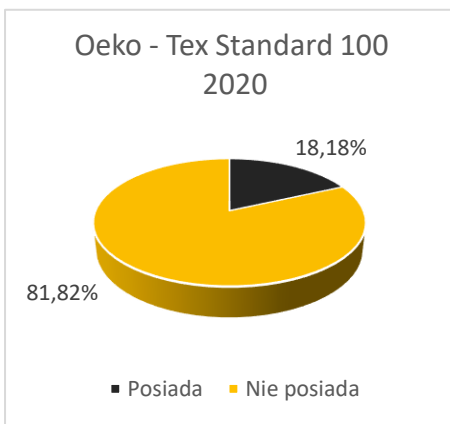
Wykres 16. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających w 2021 r. Świadectwo Jakości Zdrowotnej



MIRANDA SP. Z O. O.

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

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



Wykres 17. Odsetek produktów spółki Miranda Sp. z o.o. posiadających w 2020 r. Certyfikat OEKO – TEX Standard 100

- EU ECOLABEL - w trosce o środowisko Spółka Miranda wprowadziła do swojej oferty tkaniny i dzianiny z przędzy recyklingowej. W 2019 r. otrzymała jako pierwsza w Polsce licencję EU Ecolabel (PL/016/001) w zakresie wyrobów włókienniczych, wtedy prawo używania oznakowania ekologicznego EU Ecolabel uzyskały tkaniny obciowe. W 2020 r. rozszerzyła swoją licencję o nowy produkt – tkaninę wózkową BIORACER. Produkt oznaczony EU Ecolabel informuje Klientów o wykorzystaniu do produkcji surowców z recyklingu, użytych biodegradowalnych bezpiecznych środków chemicznych oraz jest potwierdzeniem na mniejszą emisję dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>) podczas procesu produkcyjnego.



Grupa Lubawa produkuje wyroby posiadające certyfikaty i atesty gwarantujące wysokie standardy środowiskowe, jakościowe, zdrowotne oraz bezpieczeństwa użytkowania. W ramach funkcjonujących systemów zarządzania nadzorowany jest aspekt niezawodności wraz z elementami obsługiwalności i nieszkodzalności wyrobów. Pracownicy Grupy prowadzą kontrolę wewnętrzną oraz kontrolę napraw gwarancyjnych w celu zapewnienia bezpieczeństwa produktu dla ludzi i środowiska.



## GRI 102-16

Wprowadzony w minionych latach w GK Lubawa i obecnie funkcjonujący system etyczny stał się elementem zarządzania ryzykiem w organizacji, który skutecznie wspiera procesy strategiczne, jak również zarządzanie ryzykiem reputacyjnym. Sprawny system etyczny to nie tylko jego zaprojektowanie czy wdrożenie, ale również zarządzanie, które materializuje się na wymierne korzyści biznesowe. W 2021 r. mogliśmy nadal realizować naszą Misję, którą jest wykorzystywanie naszego wspólnego doświadczenia i wiedzy, aby wszystkie nasze działania jak najlepiej wpływały na rozwój i sukces naszych klientów, pracowników oraz firmy. Zadowolenie i bezpieczeństwo naszych klientów jest wyzwaniem, którego spełnienie jest misją Grupy.

Jesteśmy silni w naszym postanowieniu, którego nie zmieniamy i będziemy komunikować corocznie, że nasz sukces rynkowy odnosimy działając zgodnie z treścią naszej Wizji, która brzmi: Grupa stale rozwija się i wdraża nowe technologie, aby w pełni zaspokoić zmieniające się potrzeby Klientów. Poprzez ciągłą poprawę i aktualizację systemów oraz rozwój innowacyjnych rozwiązań technologicznych, które oferuje Grupa, możliwe jest zwiększenie satysfakcji użytkowników naszych produktów.

Nasza kultura organizacyjna podparta wzorcem zachowań kadry zarządzającej tworzy naszą siłę w budowaniu poziomu zgodności opartej na etyce i uczciwości. Dzięki zakorzenieniu systemu etycznego w przekonaniach wartości pracowników możemy skutecznie każdego dnia wcielać w życie nasze wartości. Mamy pasję do innowacji, jesteśmy otwarci na zmiany i sukcesywnie wdrażamy wszelkie udoskonalenia. Łączymy doświadczenie, wiedzę i umiejętności z ciągłą nauką i podnoszeniem kwalifikacji. Jesteśmy firmą rzetelną, solidną i godną zaufania. Ceniemy szacunek, pracę zespołową oraz profesjonalizm.

ROZWIJAMY ETYCZNĄ  
KULTURĘ  
KORPORACYJNĄ

## LINIA ZAUFANIA



Grupa Lubawa w 2021 r. konsekwentnie realizowała działania związane z obowiązkiem ochrony praw człowieka w dwóch płaszczyznach tj. stosowania skutecznych środków zaradczych oraz środków naprawczych.

W płaszczyźnie budowania świadomości wśród pracowników przez ciągłe szkolenia z zakresu, kodeksu etyki i dobrych praktyk oraz budowania pozytywnego stosunku do sygnalistów wśród pracowników.

Na płaszczyźnie środków naprawczych doskonalono proces rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla pracowników, którzy mogą ucierpieć z powodu naruszeń praw człowieka, szczególnie w aspekcie bezstronności. Cały czas przypominamy, że mechanizm rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym nie zastępuje negocjacji zbiorowych i nie jest konkurencją dla podważania roli związków zawodowych, z którymi Zarząd Spółki, gdzie one działają, prowadzi ścisłą współpracę. W 2021 r. w ramach współpracy Związków Zawodowych i CSR Team utrzymano dedykowany kanał komunikacji w celu wymiany informacji w kontekście praw człowieka.





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

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

KODEKS ETYCZNY DOSTAWCÓW

PRZEWODNIK DOBRYCH PRAKTYK

PROCEDURA KONTAKTÓW Z MEDIAMI

POLITYKA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

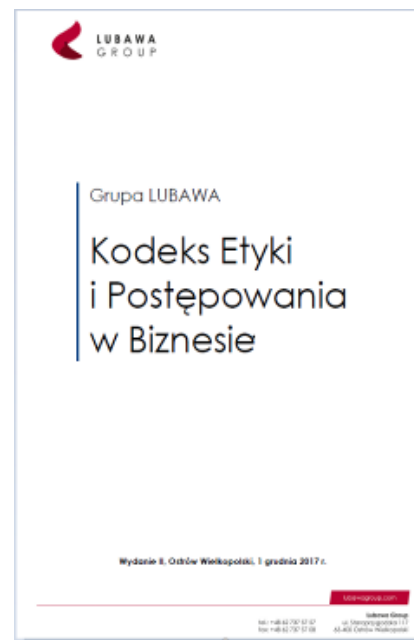
PROCEDURA ZGŁASZANIA I ROZPATRYWANIA  
NIEPRAWIDŁOWOŚCI

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI  
I MOBBINGOWI

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA ORAZ PROCEDURA  
PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I NADUŻYCIOM

## KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

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



Wartości, jakimi kierujemy się w naszych działaniach są następujące:

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

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

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

Kodeks powstał na bazie dialogu z interesariuszami. Odzwierciedla podstawowe standardy etyczne i prawne, którymi kierujemy się we wszystkich aspektach naszej działalności. Stanowi wzorzec właściwego postępowania w relacjach z przełożonymi, klientami, partnerami, dostawcami i społecznością lokalną. W 2021 r. wzorem minionych lat położyliśmy mocny akcent na budowanie świadomości pracowników w zakresie standardów etycznych i naszych wartości poprzez działania edukacyjne. Jest dla nas ważne, aby pracownicy włączali się w budowanie wspólnego kodeksu etyki na poziomie organizacyjnym oraz aby czuli się współtwórcami odpowiedzialnymi za uzyskane efekty.



**POLITYKA ANTYKORUPCYJNA ORAZ PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I NADUŻYCIOM**

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



W 2021 r. GK Lubawa wdrażała i realizowała opracowane rok wcześniej regulacje przeciwdziałające korupcji i nadużyciom w kontekście procesu zakupów.

Zakup towarów, materiałów i usług odbywa się zgodnie z polityką zakupową. Jest to systemowy dokument zatwierdzany przez zarządy Spółek. Polityka zakupowa precyzuje kto może kupować i do jakich kwot samodzielnie oraz co wymaga zgody na zakup i kto jej udziela przy określonych progach. System jest tak zaprojektowany poprzez procesy i procedury, że zapobiega faworyzowaniu jakiegokolwiek dostawcy. Zawsze w danym zakupie uczestniczą co najmniej dwie niezależne osoby, które działają w sformalizowany sposób. Całością systemu zarządza niezależny Dyrektor Zakupów, który nadzoruje zgodność realizowanych zakupów wg zatwierdzonych i wdrożonych procesów i procedur zakupowych.

W ramach minimalizacji ryzyka korupcyjnego w spółkach Grupy kapitałowej Lubawa funkcjonują ustalone zasady komunikacji. Każdy z pracowników oraz interesariuszy ma możliwość anonimowego zgłoszenia wszelkich nieprawidłowości lub podejrzeń nieprawidłowości poprzez cztery kanały komunikacji, tj. linia zaufania, skrzynki komunikacji, e-mail, SMS. Każde zgłoszenie jest przyjmowane, badane i rozpatrywane przez upoważnione osoby/komisje. W przypadku zasadności zgłoszenia podejmowane są adekwatne działania.

W 2021 r. w GKL kontynuowano zarządzanie ryzykiem korupcyjnym opierając się na programie „Dobre praktyki przeciwdziałania korupcji i łapownictwu”, który opisany jest w następującej dokumentacji:

- Polityka antykorupcyjna;
- Kodeks etyki i postępowania w biznesie;
- Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom.

Przykładowe Działania antykorupcyjne:

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

**POLITYKA ANTYKORUPCYJNA**

NABÓR I SZKOLENIE

UMOWA O PRACĘ  
UMOWA POUFNOŚCI  
UPOWAŻNIENIE NA  
PRZETRWARZANIE  
DANYCH OSOBOWYCH

ZABEZPIECZENIE  
SPRZĘTU SŁUŻBOWEGO





### Funkcja zarządzania zgodnością w Grupie

Dyrektor ds. CSR, bezpośrednio podległy Zarządom Spółek sprawuje ciągły nadzór nad skutecznością procedury antykorupcyjnej. GK Lubawa jako koncern międzynarodowy działający w wielu krajach podlega różnym ustawodawstwom, które zabraniają obiecywania, proponowania, wręczania lub przyjmowania wszelkich dóbr lub usług, które mogłyby zostać uznane za próbę korupcji w relacjach z krajowymi lub zagranicznymi funkcjonariuszami publicznymi, lub w relacjach z reprezentantami lub pracownikami innych podmiotów pozostających w relacjach biznesowych ze spółkami Grupy Lubawa. Każdy pracownik, w tym kierownictwo i Zarządy Spółek w zakresie etyki biznesowej, mają obowiązek postępować zgodnie z Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Lubawa oraz obowiązującymi regulacjami prawnymi. Organizacja jasno komunikuje pracownikom oczekiwanie aktywnego zaangażowania w przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i nadużyciom.

#### WSKAŹNIK WŁASNY

W 2021 r. w GK Lubawa nie było przypadków zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej.

Liczba zgłoszonych zdarzeń korupcyjnych:



#### WSKAŹNIK WŁASNY

Wdrożenie obowiązującej w Grupie Kapitałowej Lubawa procedury antykorupcyjnej związane jest z corocznym przeprowadzaniem dedykowanych szkoleń wśród pracowników. Do końca 2021 r. 20,61 % pracowników GK Lubawa w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach wzięło udział w takim szkoleniu.

Odsetek osób, które odbyły szkolenie z procedury antykorupcyjnej w stosunku do średniorocznego zatrudnienia w etatach:





Wprowadzenie polityki i procedury antykorupcyjnej podjęliśmy w 2017 r., w tym odpowiednie działania informacyjne mające za zadanie przekazanie wiedzy na temat wprowadzanych zasad jak najszerszemu gronu zainteresowanych odbiorców. To działanie było kontynuowane w 2021 r.

Spółka	Pracownicy poinformowani		Średnioroczne zatrudnienie w etatach		Procent pracowników poinformowanych	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	221	213	221	209	100%	100%
Litex PROMO Sp. z o.o.	25	30	25	29	100%	100%
Litex Service Sp. z o.o.	194	195	194	187	100%	100%
Miranda Sp. z o.o.	462	480	462	476	100%	100%
Effect – System S.A.	6	13	6	6	100%	100%
Effect – System Sp. z o.o.	19	22	19	15	100%	100%
Lubawa Armenia	2	0	2	0	100%	Brak
MS Energy Sp. z o.o.	17	21	17	18	100%	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	8	9	8	6	100%	100%
Miranda S.A. w likwidacji	0	0	0	0	Brak	Brak
<b>RAZEM</b>	<b>954</b>	<b>983</b>	<b>954</b>	<b>946</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 12. Liczba poinformowanych pracowników o polityce antykorupcyjnej w GKL.

Spółka	Członkowie organów poinformowani		Członkowie organów ogółem		Procent członków organów nadzoru poinformowanych	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Zarząd Lubawa S.A.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Litex PROMO Sp. z o.o.	2	1	2	1	100%	100%
Zarząd Litex Service Sp. z o.o.	3	3	3	3	100%	100%
Zarząd Miranda Sp. z o.o.	4	3	4	3	100%	100%
Zarząd Effect – System S.A.	2	2	2	2	100%	100%
Zarząd Effect – System Sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Lubawa Armenia	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd MS Energy Sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Miranda 2 Sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Miranda S.A. w likwidacji	1	1	1	1	100%	100%
Rada Nadzorcza Lubawa S.A.	5	5	5	5	100%	100%
<b>RAZEM</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 13. Liczba członków organów nadzoru poinformowana o polityce antykorupcyjnej w GKL.



Spółka	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2020	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2021
Lubawa S.A.	98,08%	98,27%
Litex PROMO Sp. z o.o.	99,04%	99,67%
Miranda Sp. z o.o.	99,76%	98,69%
Effect – System Sp. z o.o.	100,00%	100,00%
Effect – System S.A.	100,00%	100,00%
Litex Service Sp. z o. o.	100,00%	100,00%
Lubawa Armenia	Nie dotyczy*	Nie dotyczy*
MS Energy Sp. z o.o.	100%	100%
Miranda 2 Sp. z o.o.	Nie dotyczy*	Nie dotyczy*
Miranda S.A. w likwidacji	Nie dotyczy*	Nie dotyczy*

\* Brak dostawców:

- *Lubawa Armenia – spółka dokonuje zakupów poprzez Lubawa S.A.*
- *Miranda S.A w Likwidacji – nie prowadzi działalności gospodarczej*
- *Miranda 2 Sp. z o.o. – nie prowadzi działalności gospodarczej*

Tabela 14. Odsetek dostawców poinformowanych o polityce antykorupcyjnej w GKL.

### Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi

Zgodnie z obowiązującym prawem antydyskryminacyjnym i regulacjami antymobbingowymi GK Lubawa zobowiązuje się do skutecznego przeciwdziałania tym zjawiskom. Zobowiązanie to zostało uregulowane w Procedurze Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi, którą wprowadziliśmy w 2017 r. w spółkach GK Lubawa.

Celem procedury było określenie zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w celu kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy zapewniającego godne i równe traktowanie współpracowników i partnerów biznesowych, a także wdrożenie zasad i rozwiązań, które w skuteczny i efektywny sposób przyczynią się do zapobiegania nieprawidłowym zachowaniom. W 2021 r. kontynuowaliśmy działania zapobiegawcze w ramach programu „Szanujmy Sie”. Program spełnia swój cel przez podwyższenie świadomości pracowników w aspekcie poszanowania praw człowieka. Wprowadza w tym obszarze ład organizacyjny poprzez kształtowanie właściwych postaw zmierzających do eliminowania zachowań patologicznych, takich jak mobbing czy dyskryminacja. Chcemy wyeliminować tolerowanie nawet drobnych patologii, które później otwierałyby drogę do poważniejszych naruszeń. Program będzie kontynuowany w roku 2022.





#### Zasady programu:

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

#### Zasada niedyskryminacji, równości i różnorodności

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

Mówimy stanowczo **NIE** poniższym przykładom zachowań:

- Braku zgody na udzielenie urlopu ojcowskiego,
- Zwolnieniu pracownika wyłączenie ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego.

**NIE** dopuszczamy się dyskryminacji ze względu na wiek np.:

- Ogłoszenia prasowe typu: „zatrudnimy młodą osobę do pracy w sekretariacie”,
- Zwroty „Stary równa się zacofany”.

**NIE** dopuszczamy się dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne:

- Niedopuszczalne są zwroty takie, jak: „ale z Ciebie Żyd” – o kimś, kto jest oszczędny lub lubi się targować,
- Hasła typu: „Polska tylko dla Polaków”.

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

W zakresie realizacji powyższego celu w 2021 r. cały czas funkcjonowały powołane czasowe lub stałe Komisje ds. Etyki w Spółkach Grupy, których zadaniem jest przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy, rozwiązywanie konfliktów i rekomendowanie działań naprawczych. W Spółce wiodącej Lubawa S.A. zadania Komisji realizuje m.in. Komisja Antymobbingowa oraz ds. Etyki, jak również Związki Zawodowe. Dodatkowo funkcjonowała Procedura Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości. Procedura ta przewiduje kilka dróg jakimi pracownicy mogą zaraportować zaistniałe przypadki dyskryminacji lub mobbingu.

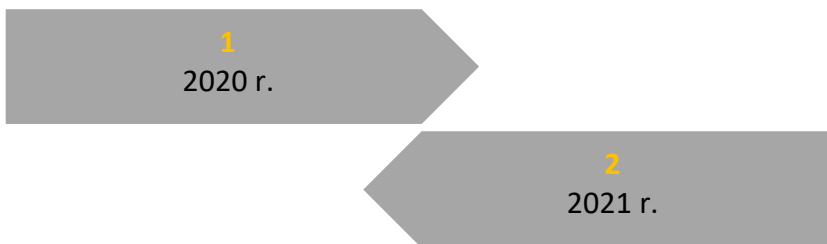


W 2021 r. w ramach analizy ryzyka niefinansowego i oceny interesariuszy kontynuowano działania controllingu personalnego w celu uchronienia się przed sytuacją, w której współpraca z Agencjami Pracy naraziłaby nas na zatrudnianie osób, które mogą być ofiarami pracy przymusowej, co jest niezgodne z naszymi wartościami i firm, z którymi współpracujemy w łańcuchu dostaw. W kontynuowaną analizę implementowano w roku poprzednim dobrą praktykę w postaci ankiety dotyczącej pracy przymusowej dla osób świadczących pracę w celu identyfikacji okoliczności mogących świadczyć o pracy przymusowej. Niniejsze narzędzie stało się stałym elementem procesu zarządzania ryzykiem niefinansowym w aspekcie różnorodności, równości i niedyskryminacji. W 2021 r. stosowanie niniejszych praktyk przyczyniło się do ujawnienia potencjalnych zdarzeń mających znamiona pracy przymusowej w jednej z agencji Pracy, czego efektem były natychmiastowe działania korygujące.

**WSKAŹNIK WŁASNY**

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

Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach:



**POLITYKA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA**

**Polityka Ochrony Praw Człowieka GK Lubawa**

Kierownictwo Spółek z Grupy przyjmuje odpowiedzialność za poszanowanie i ochronę fundamentalnych praw człowieka oraz zobowiązuje się do ich respektowania zgodnie z zasadami określonymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz w innych uznanych międzynarodowych normach i standardach.

Polityka GK Lubawa określa cele, zasady działań i zachowań związanych z prawami człowieka. Poprzez wdrażanie odpowiednich praktyk będzie ona utrwalana się z biegiem czasu wraz ze wzrostem zrozumienia dla praw człowieka w spółkach i zdobywaniem doświadczeń związanych z kultywowaniem tych praw.

**Wyznaczone cele:**

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





#### Cele są osiągnięte poprzez:

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

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

SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA I ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I RÓWNE SZANSE

PRACA DZIECI

PRACA PRZYMUSOWA

BEZPIECZNE I UCZCIWE WARUNKI PRACY

SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ

CZAS PRACY, WYNAGRODZENIA I DODATKOWE ŚWIADCZENIA

ZGŁASZANIE I WYJAŚNIANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI





GRI 412-1

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

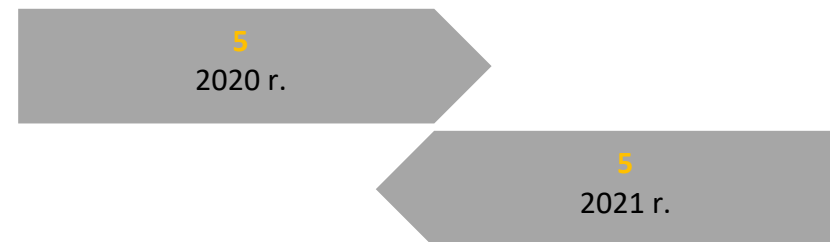
W sposób kompleksowy i według przyjętej metodologii zarządzamy ryzykiem etycznym w tym obszarze. Niektórzy nasi klienci chcą poznać nasz stosunek do praw człowieka, stąd realizowane są dla nich, a opisane wcześniej w niniejszym raporcie, audyty społeczne w łańcuchu dostaw rynku B2B.

Poszanowanie praw człowieka ma dla nas dużą wartość, dlatego w 2021 r. wzorem lat ubiegłych nasze zakłady poddaliśmy cyklicznym przeglądom pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka. W ubiegłym roku z powodu pandemii i ryzyka zakażenia COVID-19 przegląd ograniczono do wybranych spółek.

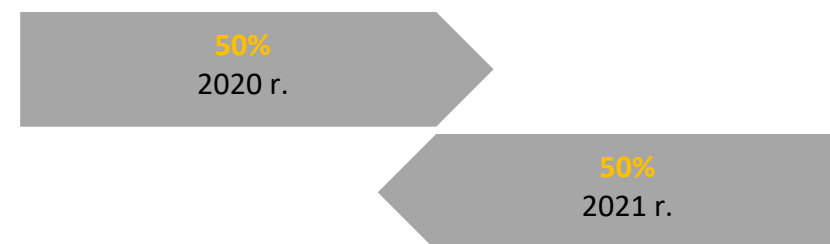
Przeglądy te polegały na sprawdzeniu, czy dana spółka dysponuje sprawnymi mechanizmami wypełniania obowiązków w kwestii społecznej, środowiskowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, etycznej oraz standardów konsumenckich. Celem tego działania jest ciągłe doskonalenie i przeciwdziałanie negatywnym skutkom ujawnionych niezgodności w obszarze praktyk bezpieczeństwa pracy, niedozwolonej dyskryminacji w miejscu pracy, nieprzestrzegania warunków zatrudnienia czy wolności do zrzeszania.

To działanie traktujemy jako element konieczny dla budowania długotrwałego i stabilnego biznesu naszej Grupy. Metodologia przeglądu opiera się na listach pytań kontrolnych dla pracowników i kadry. Pytania spełniają zasady międzynarodowych standardów audytu społecznego SMETA 4P i WCA.

Liczba zakładów poddanych przeglądowi:



Odsetek zakładów poddanych przeglądowi:





Poniżej prezentujemy zestawienie pokazujące, które z naszych zakładów zostały poddane takiemu przeglądowi w 2021 r.

Spółka	Liczba zakładów 2020*	Liczba zakładów 2021*	Kraj	Czy został poddany ocenie w 2020?	Czy został poddany ocenie w 2021?
Lubawa S.A.	2	2	Polska	Tak	Tak
Litex PROMO Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	Polska	Nie	Nie
Miranda Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Effect – System S.A.	0	0	Polska	Nie	Nie
Effect – System Sp. z o.o.	1	1	Polska	Tak	Tak
Lubawa Armenia	0	0	Armenia	Nie	Nie
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	Polska	Nie	Nie
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	Polska	Nie	Nie
Miranda S.A. w likwidacji	0	0	Polska	Nie	Nie
Razem	5	5			
Na ogólną liczbę zakładów	10	10			
<b>Odsetek zakładów poddanych przeglądowi</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>			

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

Tabela 15. Zakłady poddane audytom socjalnym w GKL.

## PROCEDURA ZGŁASZANIA I ROZPATRYWANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

### Procedura Anonimowego Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości

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

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





## GRI 102-17

Już od 2018 roku wszyscy Pracownicy Spółek Grupy LUBAWA mają prawo, obowiązek i stworzone warunki do ujawniania w dobrej wierze zasadnych podejrzeń o zaistnieniu zdarzeń charakteryzujących się nieprawidłowością lub nadużyciem oraz praktyk budzących wątpliwość. Nasz stosunek do sygnalistów w miejscu pracy jest miarą respektowania przyjętych w spółkach procedur i kodeksu etycznego. Nasze wsparcie dla sygnalistów w 2021 r. realizowaliśmy wg standardu przeciwdziałania nadużyciom, które wdrożyliśmy w poprzednich latach. Osoby poszukujące porady na tematy etycznego i zgodnego z prawem zachowania mają możliwość uzyskania jej od członków Komisji Etyki oraz członków Komisji ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Wszelkie podejrzania nieprawidłowości, na mocy Procedury Anonimowego Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości, są zgłaszania i rozpatrywane. Celem procedury jest zapewnienie efektywnej komunikacji wewnątrz organizacji poprzez rzetelny proces rozpatrywania zgłoszeń z zachowaniem poufności, a w potwierdzonych przypadkach naruszeń, usunięcia ich skutków i wdrożenia odpowiednich środków naprawczych.

**Procedura określa w sposób dokładny zasadę poufności i ochronę zgłaszającego:**

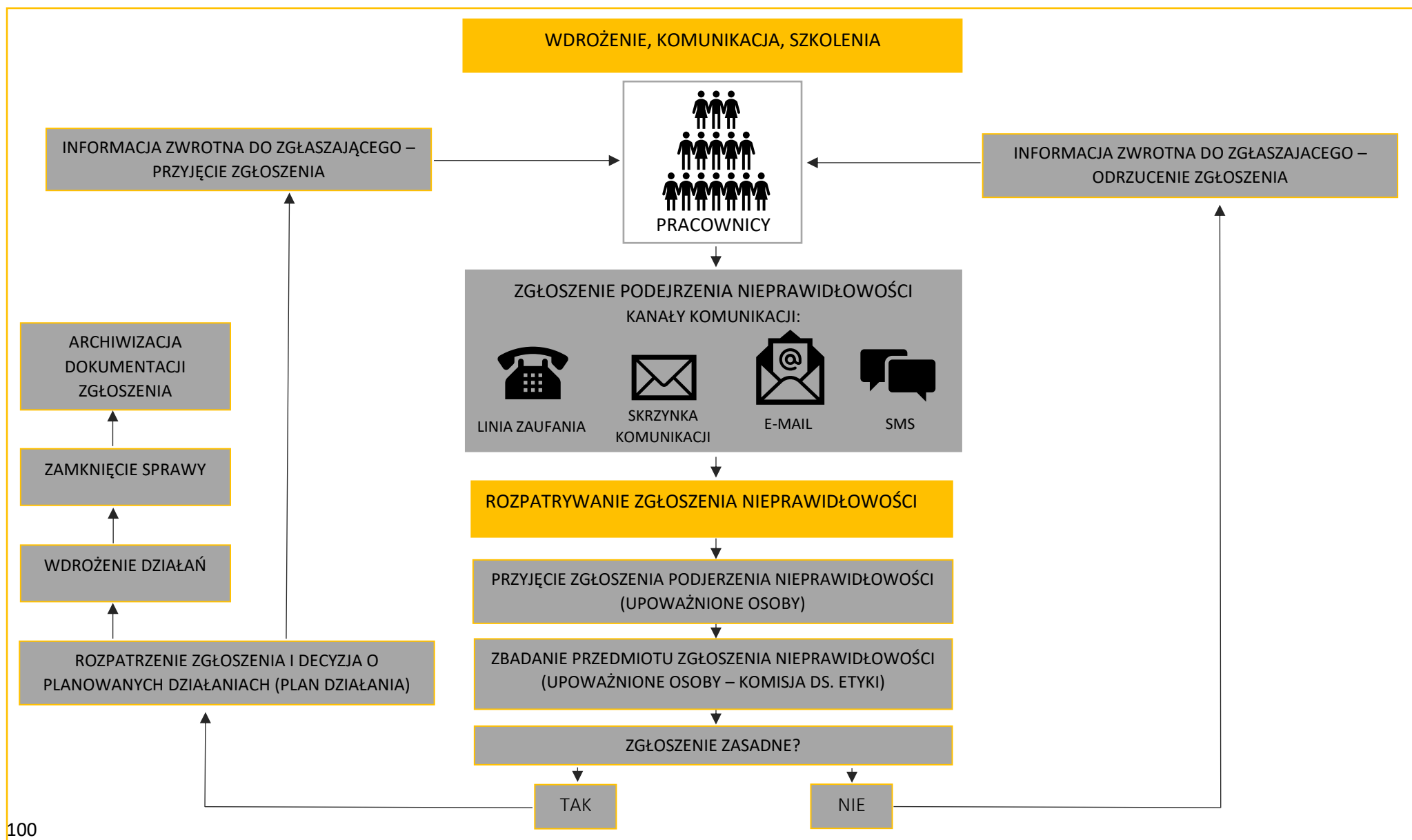
- Proces zgłaszania podejrzenia o nieprawidłowości oraz proces wyjaśniający przeprowadzany jest z zachowaniem anonimowości osoby zgłaszającej;
- Zgłoszenie podejrzenia nieprawidłowości nie powinno wpłynąć w żaden sposób na pozycję pracownika w spółce;
- Informacje o podejrzeniu zaistnienia nieprawidłowości nie mogą być przekazywane osobom trzecim zarówno w Spółkach, jak i poza nimi bez zgody zarządów spółek Grupy Lubawa;
- Konsekwencje próby dokonania odwetu wobec zgłaszającego lub innej osoby pomagającej w dochodzeniu;
- Każdy Zgłaszający, który stał się celem odwetu lub podejrzewa, że może się stać celem odwetu ma prawo niniejszy fakt zgłosić osobiście lub w kanale alternatywnym wg pierwszego zgłoszenia naruszenia;

**oraz dodatkowo obejmuje:**

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

W 2021 r. GKL nowelizowała procedurę i implementowała jej zasady do procesu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, ostatnie dotyczy spółki, która jest organizacją zobowiązaną.

Algorytm zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości:





## KODEKS ETYCZNY DOSTAWCÓW

### Etyka w łańcuchu dostaw

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

W 2021 r. kontynuowaliśmy praktyki zarządzania zrównoważonym rozwojem w łańcuchu dostaw poprzez:

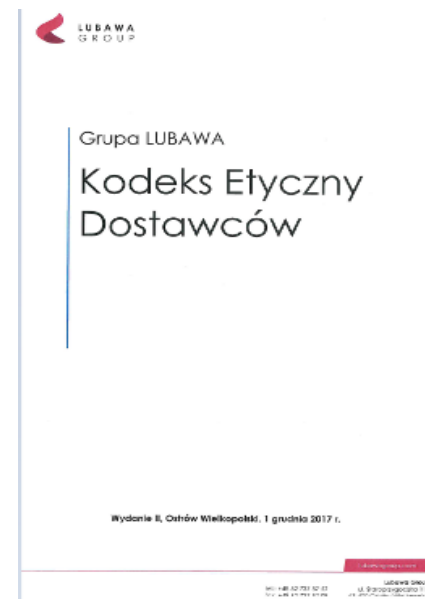
- Uwzględnianie zrównoważonego rozwoju w strategii zakupowej (kwalifikacje dostawców);
- Gromadzenie danych dotyczących zrównoważonego rozwoju od dostawców (karty oceny dostawcy);
- Implementowanie Kodeksu Etycznego Dostawców wśród dostawców;
- Monitorowanie i audyty dostawców (usług – Agencje Pracy);
- Określanie ryzyka z elementem zrównoważonego rozwoju dostawców (Macierz oceny);
- Przeciwdziałanie ryzyku prania pieniędzy i finansowania terroryzmu.

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

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

Naszym oczekiwaniem jest to, aby każdy dostawca współpracujący ze spółkami wchodzącymi w skład GK Lubawa zobowiązał się do poszanowania wartości i zasad etycznych naszej Grupy oraz przestrzegania w swojej działalności postanowień niniejszego Kodeksu. Niewywiązywanie się z obowiązku przestrzegania Kodeksu może skutkować zakończeniem współpracy z danym dostawcą. W ramach prowadzonego dialogu z interesariuszami zewnętrznymi w 2021 r. informowaliśmy o powyższym poprzez:

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





W 2021 r. odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców wyniósł:

Spółka	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2020 r.	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2021 r.
Lubawa S.A.	98,08%	98,27%
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	99,04%	99,67%
Miranda Sp. z o. o.	99,76%	98,69%
Effect – System S.A. Effect – System Sp. z o.o.	100%	100%
Lubawa Armenia	100%	100%
<b>RAZEM</b>	<b>98,73%</b>	<b>99,69%</b>

Tabela 16. Odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców GKL.

### Szanujemy zasadę uczciwej konkurencji

W 2021 r. kontynuowaliśmy realizację „Dobrych praktyk sprzedaży Grupy Lubawa”, w ramach, których zobowiązujemy się do przestrzegania zasad uczciwej konkurencji i dobrych praktyk sprzedaży. Wypełniając to zobowiązanie:

- **NIE** ograniczamy konkurentom dostępu do rynku poprzez niedozwolone porozumienia o warunkach sprzedaży czy podziale rynku, bądź też poprzez zмовy cenowe;
- **NIE** wprowadzamy klientów w błąd ani w żaden inny sposób nie naruszamy ich zbiorowego interesu;
- **NIE** przekupujemy osób pełniących funkcje publiczne;
- **NIE** wprowadzamy w życie żadnych czynów, które są niezgodne z prawem lub dobrymi obyczajami.

### Prowadzimy rzetelne działania marketingowe:

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

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

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

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



GRI 102-42

GRI 102-43

Mamy świadomość wpływu jaki wywieramy na naszych interesariuszy, dlatego troszczymy się o ich zadowolenie; między innymi dbając o wysoką jakość i bezpieczeństwo. Aby minimalizować ryzyko negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo interesariuszy stosujemy i przestrzegamy norm jakościowych, a także stosujemy zasady, w tym procedury w celu identyfikacji, pomiaru satysfakcji, audyty, cykliczne spotkania i rozmowy. Przestrzegane zasady to ciąg procesów od momentu projektowania, gdzie implementowany jest aspekt bezpieczeństwa po produkcję i sprzedaż, gdzie informujemy interesariuszy o naszej działalności i wpływie na otoczenie.

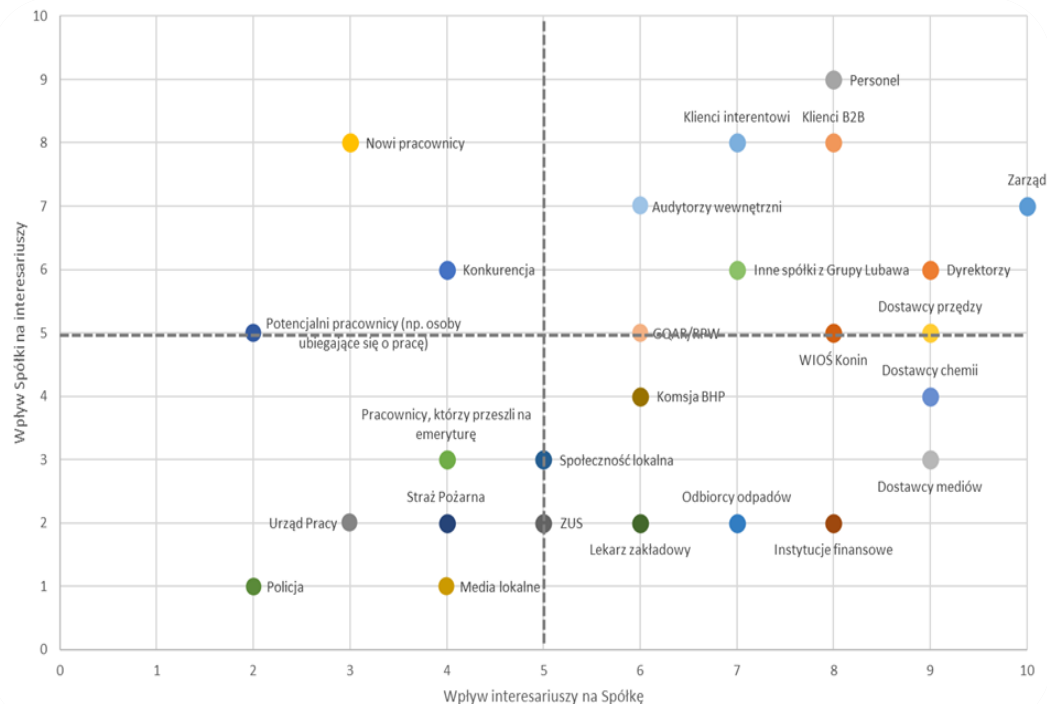
Wszelkie decyzje przez nas podejmowane są oparte o analizę wpływu interesariuszy na Spółkę i wpływ Spółki na interesariuszy oparte na ocenie ryzyka i szans. W codziennych relacjach z interesariuszami dążymy do efektu synergii. W celu ujednoczenia analizy wpływu prowadzimy cykliczne przeglądy identyfikacji interesariuszy i kontekstu Spółek.

Przykład przeglądu kontekstu przeprowadzonego w 2021 r. przez spółkę Miranda:

Czynniki wewnętrzne, mające wpływ na funkcjonowanie Spółki	Czynniki zewnętrzne, mające wpływ na funkcjonowanie Spółki:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kultura wewnętrzna Spółki.</li> <li>2. Struktura organizacyjna.</li> <li>3. Ustanowione Polityki: SZJ, SZŚ, SZBHP, WSK, cele oraz plany strategiczne.</li> <li>4. Zasoby i wiedza (min. ludzie, kapitał, procesy, systemy).</li> <li>5. Relacje z wewnętrznymi interesariuszami, ich oczekiwania i wartości.</li> <li>6. Czynniki środowiska pracy.</li> <li>7. Stopień nadzoru właścicielskiego.</li> <li>8. Zaawansowanie techniczne maszyn i infrastruktury wewnętrznej Spółki.</li> <li>9. Stopień motywacji i zaangażowania personelu Spółki.</li> <li>10. Systemy informacyjne, przepływ informacji</li> <li>11. Stopień zakażenia pracowników SARS-CoV-2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Polityka rządu względem przedsiębiorców i przepisy prawa.</li> <li>2. Strony zainteresowane i ich wymagania.</li> <li>3. Uwarunkowania finansowe, technologiczne.</li> <li>4. Dostępność i jakość dostarczanych surowców, materiałów i usług zewnętrznych.</li> <li>5. Zapotrzebowanie rynku na wyroby/ usługi.</li> <li>6. Relacje z zewnętrznymi interesariuszami, ich oczekiwania oraz wartości.</li> <li>7. Przepisy prawne administracji lokalnej.</li> <li>8. Dostęp do infrastruktury drogowej i kolejowej.</li> <li>9. Kultura i tradycje regionalne.</li> <li>10. Konkurencja na rynku krajowym i zagranicznym.</li> <li>11. Dostępność mediów energetycznych.</li> <li>12. Sytuacja epidemiologiczna w kraju i na świecie.</li> </ol>

## WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY

Przykład przeglądu mapowania interesariuszy przeprowadzonego w 2021 r. przez spółkę Miranda:





Przykład przeglądu oczekiwań, ryzyka i kanałów komunikacji przeprowadzony w 2021 r. przez spółkę Miranda.

Kategoria interesariuszy	Kategoria szczegółowa	Skala wpływu interesariuszy na firmę	Wpływ firmy na interesariuszy	Oczekiwania	Kanały komunikacji	Częstotliwość komunikacji	PR*	S*	Ryzyko	Opis ryzyk	PR*	E*	Szansa	Opis szans
Dostawcy	Dostawcy mediów (woda, gaz, prąd, para)	9	3	Długoterminowe umowy na dostawę mediów, systematyczny i zgodny z umową odbiór mediów, jak najmniej reklamacji odnośnie mediów.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), okresowe spotkania i narady.	W momencie negocjacji i podpisywania umów	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysponowanych działań
	Dostawcy prądu	9	4	Długoterminowe umowy na dostawę prądu, systematyczny i zgodny z umową odbiór prądu, jak najmniej reklamacji odnośnie prądu, regularne i terminowe płatności za dostawę.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), okresowe spotkania i narady.	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysponowanych działań
	Dostawcy chemii	9	4	Długoterminowe umowy na dostawę środków chemicznych, systematyczny i zgodny z umową odbiór środków chemicznych, regularne i terminowe płatności za dostawę, możliwość przeprowadzania w firmie testów nowych chemikaliów, jak najmniej reklamacji odnośnie środków chemicznych.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon), spotkania podczas testów nowych chemikaliów.	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	8	32	wg analizy	6	8	48	Wg zadysponowanych działań
	Pozostali dostawcy	7	4	Systematyczne umowy na dostawę towarów i usług, systematyczny i zgodny z umową odbiór towarów i usług, regularne i terminowe płatności za dostawę, jak najmniej reklamacji odnośnie towarów i usług.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon).	Przy każdym zamówieniu, każdorazowo w przypadku zmian i aktualizacji wewnętrznych przepisów dot. sposobu wyboru dostawcy, przepisów polityki CSR	4	6	24	wg analizy	5	5	25	Wg zadysponowanych działań





### Lista grup interesariuszy

GKL Lubawa w ramach przeglądu Interesariuszy identyfikuje segment kluczowych tj. interesariuszy pierwszego stopnia, od których funkcjonowanie Grupy jest bezpośrednio uzależnione, a relacja z Nimi jest kluczowa do przetrwania Grupy. W swoim działaniu mamy pełen szacunek dla udziałowców, dla których najistotniejszym celem jest wytwarzanie zysku przez Grupę, jak i interesariuszy, dla których ważny jest również sposób, w jaki tworzenie zysku się odbywa w kontekście interesu społecznego, środowiskowego, który przyczynia się do zrównoważonego rozwoju organizacji.

W 2021 roku w dalszym ciągu intensyfikowaliśmy zarządzanie relacjami z interesariuszami wewnętrznymi. Mamy świadomość, że właściwe zarządzanie tymi relacjami przynosi spółkom wymierne korzyści od minimalizacji ryzyk związanych np. z zakażeniem COVID-19 po identyfikację zdarzeń potencjalnie wypadkowych czy innowacyjne pomysły pracownicze na nowe produkty, dalej oszczędności finansowe w procesach głównych i pomocniczych.

Lista kluczowych grup interesariuszy GKL w roku 2021 nie uległa zmianie w stosunku do roku 2020.





## GRI 102-21

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

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

W 2021r. zastępowaliśmy komunikację monologu na bezpośrednią i angażującą, która w szerszym kontekście przynosi korzyści obu stronom. Zaangażowanie interesariuszy jest kluczowe dla sukcesu spółek GK Lubawa. Angażujemy interesariuszy, by poznać, a następnie rozwiązać ich obawy, poszerzyć naszą perspektywę, a także poznać ocenę naszych działań. Opinie klientów wplątamy w naszą strategię tak, aby opracować dobre Dialog z interesariuszami opieramy na trzech standardowych zasadach:

- Włączania (*inclusivity*) – znamy swoich interesariuszy i ich potrzeby stąd włączamy ich w działania naszej firmy;
- Istotności (*materiality*) – identyfikujemy kontekst działania firmy i jej interesariuszy;
- Odpowiadania (*responsiveness*) – zawsze odpowiadamy na kwestie podnoszone przez swoich interesariuszy.

Działania Grupy związane z szeroko pojętym otoczeniem zewnętrznym niosą za sobą szereg ryzyk, między innymi ryzyko złej interpretacji oczekiwań interesariuszy, czy też ryzyko przekazania niepełnej informacji o sytuacji firmy. Jednak działania względem otoczenia mogą przynieść też korzyści, takie jak wzrost zaufania do Grupy, a także wzrost jakości raportowania i polityki informacyjnej. Jednym ze sposobów angażowania interesariuszy, a przez to uniknięcia ryzyka wymienionych powyżej, jest włączenie pracowników w procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W tym zakresie w 2021 r. kontynuowano następujące formy angażowania

- Program **“Stop wypadkom”** jako kontynuacja dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk” jaką Grupa Kapitałowa Lubawa realizowała w kontekście pracowniczym, poprzez wykorzystanie pomysłów pracowniczych na poprawę warunków BHP, w tym zdarzeń potencjalnie wypadkowych i awaryjnych oraz samokontroli brygadzystów realizowanych na podstawie przyjętych check– list kontrolnych;
- Komunikacja (szkolenia pracowników, raporty, newslettery, konferencje - wprowadzenie platformy Jitsi Meet, tablice informacyjne, konkursy dla pracowników i ich dzieci);
- Dialog (procedura zgłaszania nieprawidłowości, współpraca ze związkami zawodowymi);
- Partnerstwo (wspólne projekty na rzecz zrównoważonego rozwoju, w tym przeciwdziałania zakażeniu COVID-19);
- Konsultacja (projektowe grupy robocze, informacje zwrotne – spotkania - savingowe).

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



Cele, które realizuje Grupa Kapitałowa Lubawa poprzez angażowanie pracowników:

- Spełnienie wymagań prawa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zabezpieczeń przeciwpożarowych;
- Zminimalizowanie ilości wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
- Dążenie do stałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Kontynuowano w Spółce Miranda „Forum Pracownika” w postaci kwartalnika „MIRANDA News” – narzędzie pozwalające informować pracowników o realizowanych projektach, planowaniu operacyjnym i zmianach kadrowych. Dzięki niemu pracownik może odnieść się do zaistniałej sytuacji i współuczestniczyć w podejmowaniu ważnych decyzji związanych z zarządzaniem firmą.

Następnym i niezmiennym procesem naszej działalności w kontekście angażowania interesariuszy realizowanym w 2021 r. to dialog z szeroko rozumianymi naszymi klientami.

Szczególny nacisk kładziemy na rzecz dobrych praktyk w zrównoważonym łańcuchu dostaw. Wprowadzamy i realizujemy zasady audytów etycznych w Agencjach Pracy, aby nie tylko komunikować, że odcinamy się od złych praktyk, ale także mieć pełną świadomość i kontrolę respektowania naszych zasad biznesowych opisanych w Kodeksie Etycznym.



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

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

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



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

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

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

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

W ramach analizy przeprowadzonej w 2021 r. ujawniono nowe potrzeby akcjonariuszy wynikające ze zmiany prawa oraz standardów w zakresie komunikowania zarządzania ryzykiem niefinansowym ESG, TAKSONOMI czy dyrektywy UE o ochronie osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa, przepisów gospodarowania czy standardów rekomendowanych dla systemu zarządzania zgodnością w spółkach notowanych na rynkach organizowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

W ramach zarządzania kontekstem organizacji Grupy Lubawa w spółkach, w których jest wdrożony SZJ ISO 9001, są określone zasady i metodyki specyfikowania czynników wewnętrznych i zewnętrznych z określeniem obszarów i potencjalnego wpływu na działanie procesu systemu zarządzania. Powołane Zespoły prowadzą bieżący nadzór nad określonym kontekstem organizacji. Wszyscy pracownicy są zobowiązani przekazywać informacje na temat zmian lub pojawiania się nowych czynników wewnątrz i w otoczeniu organizacji.





Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
Gospodarczy	Wyniki ekonomiczne	Dostawcy, klienci, udziałowcy, administracja publiczna, pracownicy, media, Zarząd, Rada Nadzorcza	Podstawowe dane finansowe / Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdystrybuowana Nakłady inwestycyjne w stosunku do przychodów, w tym na: - poprawę warunków pracy i BHP - ochronę środowiska Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług
	Pośredni wpływ ekonomiczny	Pracownicy, szkoły, Urząd Pracy, społeczność lokalna	Liczba osób przyjętych na praktyki i staże zawodowe Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację
	Zapobieganie korupcji	Klienci, dostawcy, pracownicy, władze lokalne, Zarząd, Rada Nadzorcza, Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych zgodnie w ramach procedury antykorupcyjnej Odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych Dobre praktyki antykorupcyjne, powołanie (ryzyka, audyty, funkcja zarządcza)
	Materiały/ Surowce	Dostawcy, pracownicy, klienci	Materiałochłonność liczona jako wartość zużytych surowców i materiałów w stosunku do przychodów ze sprzedaży produktów
	Energia	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Efektywność energetyczna w stosunku do wartości netto przychodu (współczynnik intensywności zużycia energii) Wskaźniki GRI
	Zużycie wody	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy. Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Objętość wody ponownie wykorzystanej w procesie produkcyjnym Wskaźniki GRI Pobór wody wg źródła Wskaźnik GRI
Środowiskowy	Ścieki i odpady	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna, Giełda Papierów Wartościowych S.A.	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji Wskaźniki GRI
	Zgodność z regulacjami (aspekty środowiskowe)	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna	Odsetek zakupionych surowców spełniających wymogi REACH Istotne kary i sankcje pozafinansowe
	Klimat	Zarząd, udziałowcy, pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna	Ślad węglowy – wskaźnik GRI Udział % surowców z recyklingu

Na podstawie prowadzonego monitoringu i nadzoru kontekstu organizacji oraz zgłaszanych uwag i informacji przekazywanych przez pracowników, jak również informacji na temat czynników pozyskiwanych z innych źródeł (media, sympozja, konferencje, literatura, itp.) Zespół przedstawia odpowiednie informacje w zakresie nadzorowania kontekstu organizacji na okresowych przeglądach systemów zarządzania Zarządowi spółek.

Wyłonione wcześniej przez Grupę Lubawa aspekty i obszary podlegające w 2021 r. przeglądowi pozostały bez zmian. Obejmowały one 15 aspektów w 3 obszarach: gospodarczym, środowiskowym i społecznym, istotnych nie tylko dla Grupy, ale również dla naszych interesariuszy. Granice wpływu zidentyfikowanych istotnych aspektów obejmują wszystkie produkty Grupy Lubawa, relacje z bezpośrednimi dostawcami oraz miejsca prowadzenia działalności gospodarczej.

Dla każdego z aspektów zdefiniowaliśmy również odpowiadające im wskaźniki, które w zakresie zarządzania ryzykiem niefinansowym zostały znowelizowane w kontekście ich komunikacji. Wszystkie zidentyfikowane kluczowe kwestie i zagadnienia zostały opisane w niniejszym Raporcie.



Obszar	Aspekt	Interesariusze, dla których aspekt jest istotny	Wskaźnik
Społeczny	Zatrudnienie	Społeczność lokalna, szkoły, uczelnie wyższe, pracownicy, Zarząd	Liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę.
			Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Pracownicy, Zarząd, Państwowa Inspekcja Pracy, straż pożarna	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów
			Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników
	Szkolenia i edukacja	Pracownicy, szkoły, uczelnie wyższe	Liczba wypadków przy pracy
			Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności
			Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników, w tym: - podnoszących kwalifikacje (w tym szkolenia stanowiskowe) - z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności
	Niedyskryminowanie	Pracownicy, Zarząd, Rada Nadzorcza, media	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym
System oceny okresowej	Pracownicy, Zarząd	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	
		Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Klienci, pracownicy, partnerzy biznesowi	Liczba zakładów GK Lubawa poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje	
Zgodność z regulacjami (aspekty społeczne)	Zarząd, Rada Nadzorcza, Instytucje nadzoru	Badania środowiska pracy	
Zgodność z dyrektywą RODO, ustawą AML			Raport Compliance

Tabela 18. Zdefiniowane aspekty i obszary oraz odpowiadające im wskaźniki.





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

Poniżej prezentujemy przykład analizy, która podlegała przeglądowi w 2021 r. Efektem przeglądu była identyfikacja nowych potrzeb i oczekiwań interesariuszy m.in. dostawców i klientów, co implikowało dedykowanie dodatkowych działań własnych.

Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
Rada Nadzorcza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilny rozwój Grupy</li> <li>Realizacja celów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą</li> <li>Realizacja celów biznesowych i finansowych</li> <li>Realizacja polityki zatrudnienia</li> <li>Skuteczność procesów</li> <li>Działanie Grupy zgodność z obowiązującym prawem</li> <li>Ciągłość biznesu</li> <li>Zweryfikowanie skuteczności działalności Zarządu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przeгляд zarządzania</li> <li>Odprawy rozliczeniowo zadaniowe</li> <li>Sprawozdania finansowe Zarządów</li> <li>Sprawozdanie compliance</li> <li>Realizacja projektów strategicznych i optymalizacyjnych</li> <li>Taksonomia</li> <li>Monitorowanie śladu węglowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planowanie strategiczne i dalekosiężne</li> <li>Ustalenie celów biznesowych</li> <li>Kontrola i weryfikacja celów (biznesowych) KPI</li> <li>Kwartalne sprawozdania finansowe</li> <li>Bieżące raportowanie wg harmonogramy z realizacji projektów strategicznych</li> <li>Bieżące raportowanie wg harmonogramu audytów compliance</li> </ul>
Akcjonariusze	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizacja zasad etycznych właściciela</li> <li>Zrównoważony rozwój Grupy</li> <li>Osiągnięcie zysku</li> <li>Stabilizacja rozwoju i zwiększanie udziału w rynku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprawozdanie finansowe za rok obrotowy</li> <li>Rachunek zysków i strat</li> <li>Informacje niefinansowa za rok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacje Giełdowe</li> </ul>
Zarząd	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilny rozwój Spółki</li> <li>Realizacja celów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą</li> <li>Realizacja celów biznesowych i finansowych</li> <li>Realizacja polityki zatrudnienia</li> <li>Skuteczność procesów</li> <li>Stabilność biznesu</li> <li>Sprawozdanie do Rady Nadzorczej ze skuteczności podejmowanych działań</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizacja polityki jakości</li> <li>Realizacja polityki BHP</li> <li>Realizacja polityki środowiskowej</li> <li>Realizacja polityki zrównoważonych zakupów</li> <li>Realizacja polityki ochrony praw człowieka</li> <li>Realizacja polityki różnorodności</li> <li>Realizacja założeń finansowych</li> <li>Utrzymanie standardu TPM i 5S</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie, wdrożenie i realizacja strategii marketingowej</li> <li>Opracowanie, wdrożenie i weryfikacja oceny skuteczności procesów</li> <li>Opracowanie i wdrożenie strategii zakupowej</li> <li>Podejmowanie działań optymalizacyjnych i wdrażanie nowych innowacyjnych rozwiązań</li> <li>Opracowanie strategii sprzedażowej</li> <li>Optymalizacja procesów spółki</li> </ul>
Klienci	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dostępność wyrobu na poziomie zgodnym z umową</li> <li>Wywiązywanie się z umów</li> <li>Rękojmia za wyrób po okresie gwarancji</li> <li>Reagowanie na reklamacje</li> <li>Świadomość, że produkcja nie narusza praw pracowniczych</li> <li>Przestrzeganie standardów etycznych</li> <li>Zapewnienie rozwoju asortymentów wyrobów i usług, wynikającego z potrzeb klientów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspekt bezpieczeństwa produktu wg obowiązujących norm i wymogów prawnych</li> <li>Aspekt środowiskowy produktu wg obowiązujących wymogów prawnych</li> <li>Nieuszkodzalność produktu</li> <li>Obsługiwalność produktu</li> <li>Standard EcoVadis</li> <li>Standard SMETA</li> <li>Standard IWAY</li> <li>Standard TCCC</li> <li>Standard SWA</li> <li>EU ECOLABEL</li> <li>Własna deklaracja środowiskowa</li> <li>RCS (Recycled Claim Standard)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzenie do procesu projektowania aspektu bezpieczeństwa i ochrony środowiska</li> <li>Wprowadzenie do procesu projektowania bazy wiedzy:</li> <li>Nieuszkodzalność – rejestr napraw gwarancyjnych i pogwarancyjnych</li> <li>Obsługiwalność – instrukcja obsługi, szkolenia, plan przeglądów i konserwacji</li> <li>Badanie zadowolenia klienta</li> <li>Określenie zasad utylizacji produktu po okresie użytkowania dla klienta</li> <li>Opracowanie i wdrożenie projekty wyrobów</li> <li>Opracowanie nowej linii produktów eco</li> <li>Wprowadzenie kompleksowych rozwiązań na potrzeby służb mundurowych</li> </ul>



Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
<b>Konkurencja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poznanie strategii marketingowej</li> <li>Uzyskanie przewagi konkurencyjnej</li> <li>Reagowanie na czarny PR</li> <li>Zablokowanie świadczenia usług</li> <li>Destabilizacja usług</li> <li>Poznanie polityki cenowej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zmniejszenia udziału w rynku</li> <li>Przejęcie rynku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzenie poufności informacji procesów</li> <li>Wywiad gospodarczy</li> <li>Działania innowacyjne</li> <li>Opracowanie i wdrożenie strategii marketingowej</li> </ul>
<b>Pracownicy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spełnienie wymagań Spółki</li> <li>Otrzymanie wynagrodzenia w terminie</li> <li>Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony</li> <li>Brak dyskryminacji pracowników</li> <li>Bezpieczne warunki pracy</li> <li>Wolność zrzeszania się</li> <li>Wynagrodzenie pozwalające na przeżycie i swobodę dysponowania pieniędzmi</li> <li>Równe traktowanie.</li> <li>Gratyfikacje pozafinansowe</li> <li>Rozwój wiedzy i umiejętności</li> <li>Szkolenia</li> <li>Tworzenie Zespołu poprzez możliwość zgłaszania uwag i pomysłów doskonalących</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zgodność z określonymi warunkami pracy i płacy (Regulamin Pracy)</li> <li>Zgodność z Kodeksem Pracy i obowiązującymi przepisami prawa pracy</li> <li>Godna i motywująca płaca</li> <li>Jednoznaczny zakres obowiązków i uprawnień</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie i przestrzeganie Regulaminu Pracy i Płacy</li> <li>Przestrzeganie zasad Kodeksu Pracy</li> <li>Szkolenia</li> <li>Opracowanie i przestrzeganie Procedury Naboru</li> <li>Opracowanie i przestrzeganie Procedury Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingu</li> <li>Opracowanie i przestrzeganie Procedury Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości</li> <li>Podpisanie umów ze związkami zawodowymi w ramach współpracy z CSR Team</li> <li>Dofinansowanie socjalne</li> <li>Promocja zdrowia: karty sportowe.</li> <li>Paczki świąteczne</li> </ul>
<b>Dostawcy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spełnienie wymagań umowy</li> <li>Otrzymanie płatności w terminie za dostarczone wyroby/usługi</li> <li>Stać współpracę na zasadach obopólnej korzyści biznesowej</li> <li>Prognozy zakupowe</li> <li>Referencje oceny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podpisanie umowy</li> <li>Zabezpieczenie finansowe kontraktu</li> <li>Kary umowne</li> <li>Terminowa realizacja umowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podpisanie umowy współpracy z Kancelarią Prawną</li> <li>Powołanie Centralnego Biura Zakupów (CBZ)</li> <li>Oddelegowanie do realizacji umów handlowych dyrektora CBZ</li> <li>Planowanie produkcji</li> <li>Harmonogramowanie dostaw.</li> <li>Kontrola odbiorcza dostaw</li> <li>Audyty dostawców</li> </ul>
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osiągnięcie korzyści finansowych na artykułach sponsorowanych i reklamach</li> <li>Uzyskanie sensacyjnej informacji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podpisanie umów na kampanie reklamową (Media plan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niesformalizowana współpraca w ramach działań</li> <li>Polityka nefaworyzowania mediów lokalnych</li> </ul>
<b>Sąsiedzi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uciążliwość środowiskowa funkcjonowania firmy</li> <li>Uciążliwość komunikacyjna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relacje dobrosąsiedzkie</li> <li>Aktywny udział w rozwiązywaniu problemów lokalnej społeczności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stały dialog z lokalną społecznością</li> <li>Zbieranie i analizowanie informacji</li> </ul>





Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
Spółeczeństwo/ Urzędy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spełnienie wymagań prawa</li> <li>• Współdziałanie w realizacji strategii Miasta</li> <li>• Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych</li> <li>• Zaangażowanie społeczne Spółki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obowiązek podatkowy</li> <li>• Wymagane prawem zgody na inwestycje</li> <li>• Opiniowanie budżetu obywatelskiego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podatki, opłaty środowiskowe</li> <li>• Udział w lokalnych inicjatywach gospodarczych np. ustalaniu budżetu obywatelskiego (głosowanie pracowników)</li> <li>• Dotacje finansowe dla organizacji pożytku społecznego</li> </ul>
Agencja Pośrednictwa Pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spełnienie wymagań prawa</li> <li>• Zatrudnienie skierowanych pracowników do pracy</li> <li>• Brak dyskryminacji pracowników</li> <li>• Bezpieczne warunki pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpisanie umowy współpracy</li> <li>• Otrzymanie wynagrodzenia w terminie</li> <li>• Przewidywalna wielkość zatrudnienia</li> <li>• Utrzymanie proponowanych stawek zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prowadzenie dialogu / rekrutacja</li> <li>• Oddelegowanie zadań do Działu HR i Kadr</li> <li>• Wdrożenie i przeprowadzanie audytów zewnętrznych Agencji Pracy</li> </ul>
Odbiorcy odpadów i ścieków	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spełnienia wymagań prawa</li> <li>• Stała współpraca na zasadzie podpisanej umowy</li> <li>• Otrzymanie płatności w terminie</li> <li>• Zastosowanie zasad segregacji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selekcja odpadów wg kodów</li> <li>• Przygotowanie miejsc odkładczych i załadunkowych</li> <li>• Prowadzenie rozliczeń wg kart przekazania odpadów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wdrożenie i przestrzeganie zasad gospodarowania odpadami</li> <li>• Wdrożenie i przestrzeganie polityki środowiskowej</li> <li>• Minimalizowanie ilości odpadów wprowadzanych do środowiska przez poddawanie ich recyklingowi</li> </ul>

Tabela 19. Przegląd potrzeb i oczekiwań interesariuszy oraz podejmowane działania w celu ich realizacji.



W 2021 r. w Grupie Lubawa wzorem minionych lat w sposób niezmienny dokładamy wszelkich starań, aby tworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy pozwalające na zapewnienie stabilności finansowej naszym pracownikom. Zaangażowanie pracowników stanowi podstawę naszego sukcesu rynkowego. Rozwijając ten potencjał, inwestujemy w programy szkoleniowe i dbamy o zapewnienie pracownikom możliwości udziału w ciekawych projektach w nowoczesnym technologicznie środowisku.

Utożsamiamy się z ideą, że zapewnienie pracownikom psychicznego komfortu jest dla nas sprawą najwyższej wagi szczególnie w dobie pandemii koronawirusa. Poprawiamy dobrostan w miejscu pracy, który nie tylko służy pracownikom, ale pomaga również w realizacji zadań Grupy na wiele sposobów, między innymi poprzez wzrost produktywności i zadowolenia z pracy, ponadto powoduje zmniejszenie absencji i zjawiska przychodzenia do pracy chorym z wyczerpania. Najważniejszym wyzwaniem dla Grupy Lubawa w obszarze miejsca pracy jest zarządzanie ryzykiem nierównego traktowania oraz ryzyko niewykorzystania potencjału danego pracownika. Celem naszych działań strategicznych jest zarządzanie obszarem HR ukierunkowane na pozyskiwanie i utrzymywanie najbardziej wartościowych pracowników oraz wzmacnianie pozytywnego wizerunku pracodawcy.

Realizując ten cel prowadzimy działania, dzięki którym pracownicy czują się częścią naszej firmy, mając świadomość udziału w tworzeniu jej historii.

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

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

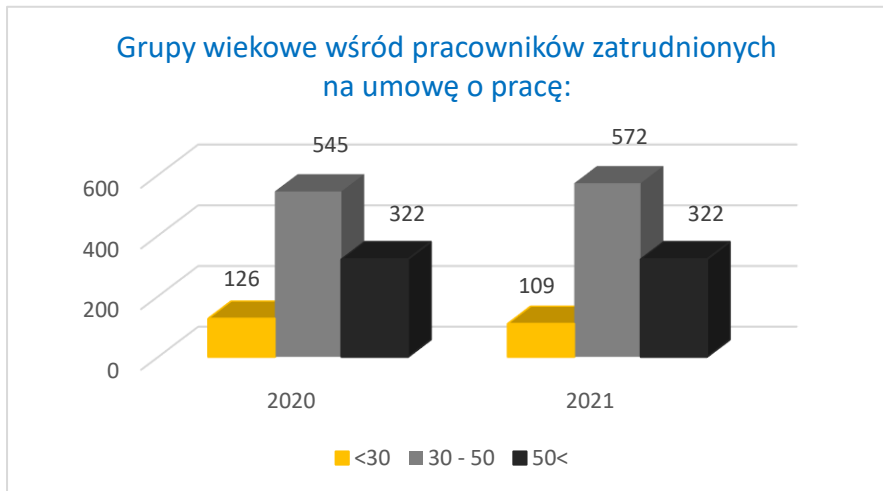
## TWORZYMYS ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY

### Podjęmujemy aktywne działania, aby:

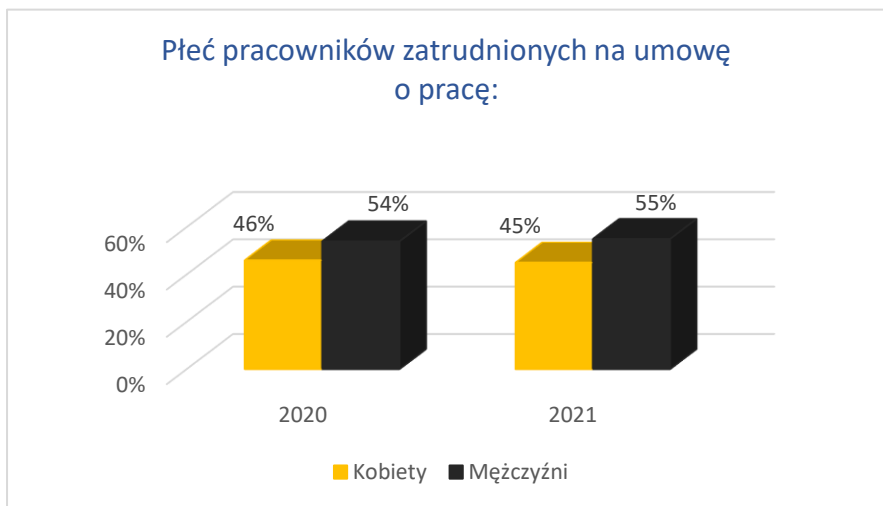
- Zapewnić najwyższe standardy dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zarządzamy czynnikami szkodliwymi oraz identyfikujemy zdarzenia potencjalnie wypadkowe;
- W sposób ciągły monitorować zagrożenie zakażenia COVID-19, mitygujemy ryzyko do poziomu akceptowalnego minimum przez stosowanie dobrych praktyk oraz środków ochrony osobistej i barier;
- Podnosić kompetencje pracowników i oferować użyteczny program szkoleniowy;
- Prowadzić skuteczną rekrutację i zatrzymać wartościowych pracowników;
- Podnosić wskaźnik zaangażowania pracowników w sprawy Grupy Lubawa;
- Zapewnić równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (work – life balance);
- Budować przyjazne relacje w miejscu pracy;
- Regularnie wypłacać pensje pracownikom;
- Zapewnić synergę w Grupie, promować działania koleżeńskie i integrację pracowników;
- Promować odpowiednie postawy wśród pracowników zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym;
- Przeciwdziałać zjawiskom dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.



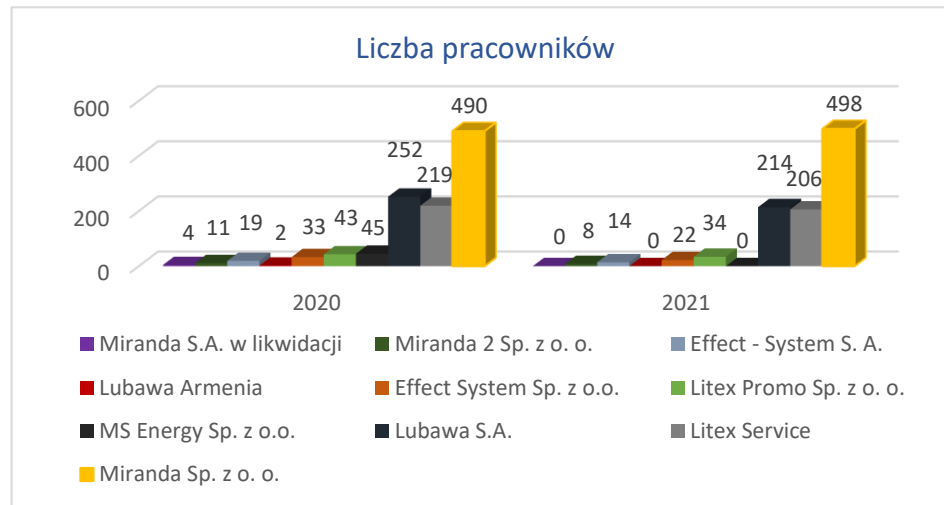
Na dzień 31 grudnia 2021 r. Grupa Kapitałowa Lubawa zatrudniała łącznie 1017 osób. Całkowita liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć oraz spółkę prezentowała się następująco:



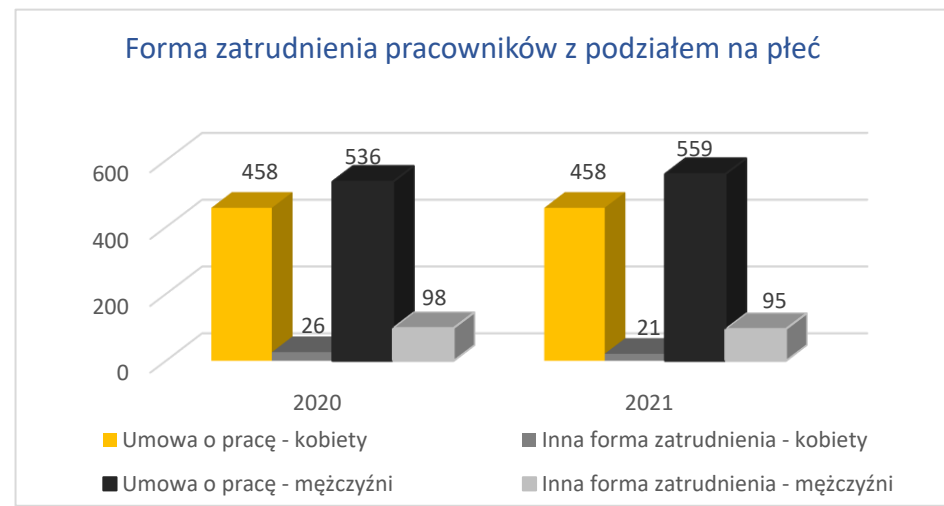
Wykres 18. Liczba pracowników na 31 grudnia 2021 r. w podziale na wiek, płeć oraz spółkę.



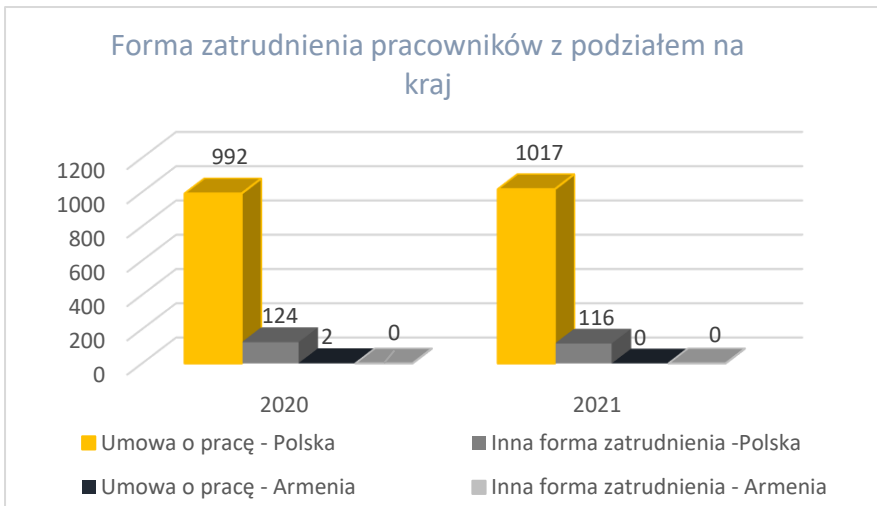
Wykres 19. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2021 r.



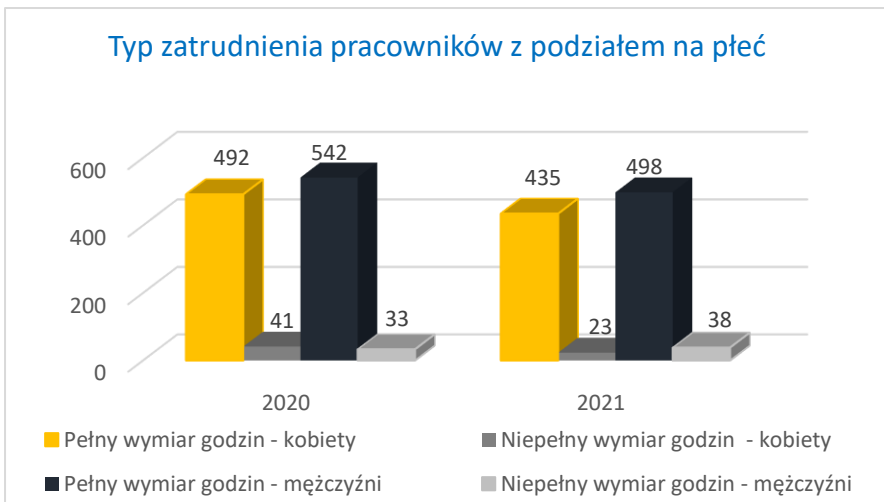
Wykres 20. Liczba pracowników w spółkach GKL na 31 grudnia 2021



Wykres 21. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2021



Wykres 22. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2021



Wykres 23. Liczba pracowników według płci w podziale na godzinowy wymiar zatrudnienia na 31 grudnia 2020 r.

W 2021 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa zatrudniono 168 nowych pracowników w przeliczeniu na etaty. Poziom zatrudnienia nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach w podziale na płeć, wiek oraz spótkę kształtowały się następująco:

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
<b>Spółka</b>	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	1	2	3	2	6	3	4	2	2	0	1	1	17	10
Litex PROMO Sp. z o.o.	0	0	0	4	0	5,25	1	4,5	0	1	0	0	1	14,75
Litex Service Sp. z o.o.	3	4	4	6,5	3	9	7	3,5	2	3	4	3	23	29
Effect – System S.A.	0	0,5	0	0	0	0	0	0,25	0	0	0	0	0	0,75
Effect – System Sp. z o.o.	0	0,5	0	0	2	0	1	4	0	0	0	0	3	4,5
Miranda Sp. z o.o.	1	0	4	17	3	19	16	44	0	6	4	20	28	106
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	2	3
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	5	2	5
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>30,5</b>	<b>16</b>	<b>36,25</b>	<b>29</b>	<b>59,25</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>76</b>	<b>173</b>

Tabela 24. Liczba pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2021 r. w porównaniu do roku 2020 r. w podziale na wiek, płeć i spótkę



Wskaźnik rotacji pracowników w 2021 r., którzy odeszli z Grupy Kapitałowej Lubawa i zostali zastąpieni przez nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach ukształtował się na poziomie 13,59%.



Wykres 25. Wskaźnik rotacji w 2021 r.



Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<b>Spółka</b>														
Lubawa S.A.	4	1	1	1	10	4	4	2,025	3	9	6	1,25	28	18,27
Litex PROMO Sp. z o.o.	0	0	0	0	2	1,5	1	0	1	4	0	0	4	5,5
Litex Service Sp. z o.o.	4	5	4	6	8	5	9	6,5	3	2	4	2	32	26,5
Effect – System S.A.	0	0	0	0,12	1	0	0	0	1	0	1	0	3	0,125
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0,75	6	1	2	1,25	3	1	0	0	11	4
Miranda Sp. z o.o.	4	3	11	12	16	11	32	29	8	5	22	10,12	93	70,12
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	3
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	1	0	3	0	0	0	2	0	5	1	11	1
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	12	9	17	20,87	46	22,5	49	38,77	21	21	38	16,37	183	128,52

Tabela 21. Liczba rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2021 w porównaniu do roku 2020 w podziale na wiek, płeć i spółkę



## GRI 401-3

Poniżej przedstawiamy dane za 2021 r. dotyczące powrotów do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego.

	2020			2021		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu	45	13	58	44	9	53
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu	45	13	58	44	9	53
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	16	11	27	36	9	45
Liczba pracowników, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez okres 12 miesięcy po powrocie z urlopu	15	10	25	36	9	45
Odsetek osób wracających do pracy po urlopie	35,55%	84,62%	46,55%	81,82%	100,00%	84,91%
Odsetek osób zatrzymanych w GK Lubawa po urlopie	33,33%	76,92%	43,10%	81,82%	100,00%	84,91%

Tabela 22. Statystyki dotyczące urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego

## GRI 403-8

W Grupie Kapitałowej Lubawa częścią systemu zarządzania w Spółkach jest certyfikowany system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (ISO 45001), który podlega audytowi zewnętrznemu lub niecertyfikowany system oparty na uporządkowanym i opisanym procesie dobrych praktyk, którego elementem jest kontrola stanowiska pracy oraz system audytów wewnętrznych (wewnętrzny SZ BHP). Powyższe nie tylko pomaga spełnić wymogi prawa, ale daje realne korzyści jak: zmniejszenie ilości wypadków przy pracy, zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie absencji chorobowych.

Spółka	System zarządzania BHP 2020	%	System zarządzania BHP 2021	%
Lubawa S.A.	225	100	214	100
Litex PROMO Sp. z o.o.	26	100	34	100
Litex Service Sp. z o.o.	207	100	206	100
Effect – System S.A.	15	100	14	100
Effect – System Sp. z o.o.	27	100	22	100
Miranda Sp. z o.o.	492	100	498	100
Lubawa Armenia	2	100	0	100
MS Energy Sp. z o.o.	19	100	21	100
Miranda 2 Sp. z o.o.	12	100	8	100
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy

Tabela 23. Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP

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



Spółka	Liczba ofiar śmiertelnych		Liczba poważnych wypadków przy pracy		Liczba związanych z pracą uszczerbków na zdrowiu		Liczba przepracowanych godzin	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	1	1	2024	2016
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	3	3	2024	2016
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	6	5	2024	2016
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2024	2016
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2024	2016

Tabela 24. Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą (Work-related injuries)

Spółka	Liczba ofiar śmiertelnych		Liczba poważnych wypadków przy pracy		Liczba związanych z pracą uszczerbków na zdrowiu		Liczba przepracowanych godzin	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Litex Promo Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2024	2016
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2024	2016
Miranda S.A. w Likwidacji	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2024	2016

Tabela 25. Wykonawcy nie będący pracownikami, których miejsce pracy kontrolowane jest przez organizację





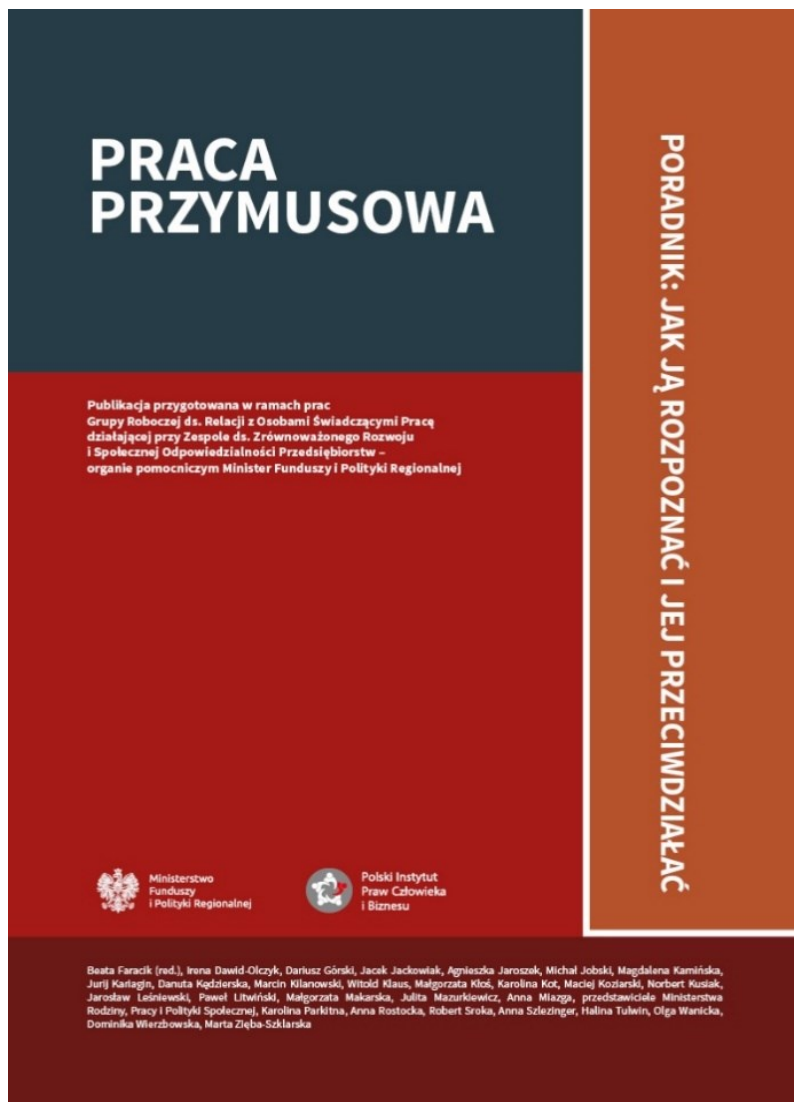
Poza pracownikami zatrudnionymi przez GK Lubawa, w naszych zakładach pracują również osoby zatrudnione przez Agencje Pracy. W 2021 r. 7,21% wszystkich osób pracujących w spółkach skonsolidowanych (Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Litex PROMO Sp. z o.o., Effect – System S.A. oraz Effect – System Sp. z o.o.) stanowili pracownicy zatrudnieni przez Agencje Pracy. Sezonowość, która jest specyfiką branży, w której działamy powoduje, że współpraca z agencjami zatrudnienia jest dla nas istotnym elementem pozwalającym na realizację celów biznesowych. Mając na uwadze ryzyka wynikające ze współpracy wypracowaliśmy taki sposób, dzięki któremu każdy pracownik świadczący pracę na naszą rzecz jest traktowany, jako „nasz pracownik”. Bez względu na formę zatrudnienia, dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić każdemu pracownikowi równowagę pomiędzy pracą, a życiem prywatnym (work – life balance), monitorujemy warunki socjalne, w jakich żyją pracownicy z Agencji Pracy, analizujemy wysokość ich zarobków oraz sprawdzamy, czy mają zapewnioną wolność osobistą. Jasno komunikujemy, że Grupa Lubawa w żaden sposób nie wspiera i nie legitymizuje ograniczenia praw człowieka i dopuszczania do praktyk dyskryminacyjnych. Każdy „nasz pracownik” bez względu na pochodzenie, przechodzi szkolenie z zakresu Dobrych Praktyk Kodeksu Etycznego w swoim języku ojczystym.

Korzystamy wyłącznie z usług Agencji, które są świadome ryzyka i konsekwencji uwikłania w korzystanie z pracy przymusowej, oraz które w sposób świadomy wywiązują się z obowiązku zapewnienia międzynarodowych standardów poszanowania praw człowieka, w tym prawa do pracy, oraz zakazu niewolnictwa. W związku z powyższym, CSR Team wdrożył narzędzia pomagające przeciwdziałaniu wystąpienia niechcianego zjawiska pracy przymusowej w swojej działalności m. in. przez audyty Agencji Pracy wg metodologii audytu etycznego SMETA. Wdrożenie zasad minimalizacji ryzyka wystąpienia pracy przymusowej stanowiło warunek nawiązania lub utrzymania relacji biznesowej z firmami takimi jak: Coca – Cola, McDonald czy Kompania Piwowarska

CSR TEAM prowadzi audyt socjalny wszystkich Agencji Pracy, z którymi współpracuje Grupa Kapitałowa Lubawa i jest to warunek konieczny tej współpracy. Metodologia audytu obejmowała wizję lokalną warunków mieszkaniowych, w jakich przebywają pracownicy, wywiady z pracownikami w celu ustalenia czy warunki pracy i płacy są im zrozumiałe i akceptowalne. Sprawdzono, czy nie zachodzi zjawisko dyskryminacji oraz pracy przymusowej, (w przypadku braku zmian w zatrudnieniu, wynagrodzeniu czy warunkach pobytu audyt socjalny może być zawieszony na rok). Audyty w 2021 r. nie ujawniły nieprawidłowości w przygotowaniu umów i rozliczeń, które były sformułowane dla pracowników w języku dla nich zrozumiałym. Wszystkie wnioski poaudytowe zostały zapisane do protokołu, nie ujawniono niezgodności krytycznych i innych mogących negatywnie wpłynąć na naszą współpracę. Dodatkowo Agencje Pracy, z którymi współpracuje Spółka Litex PROMO objęte są audytem zewnętrznym Intertek tj. międzynarodową firmą audytorską w ocenie zgodności ze standardami etycznymi w ramach łańcucha dostaw dla firm rynku B2B.



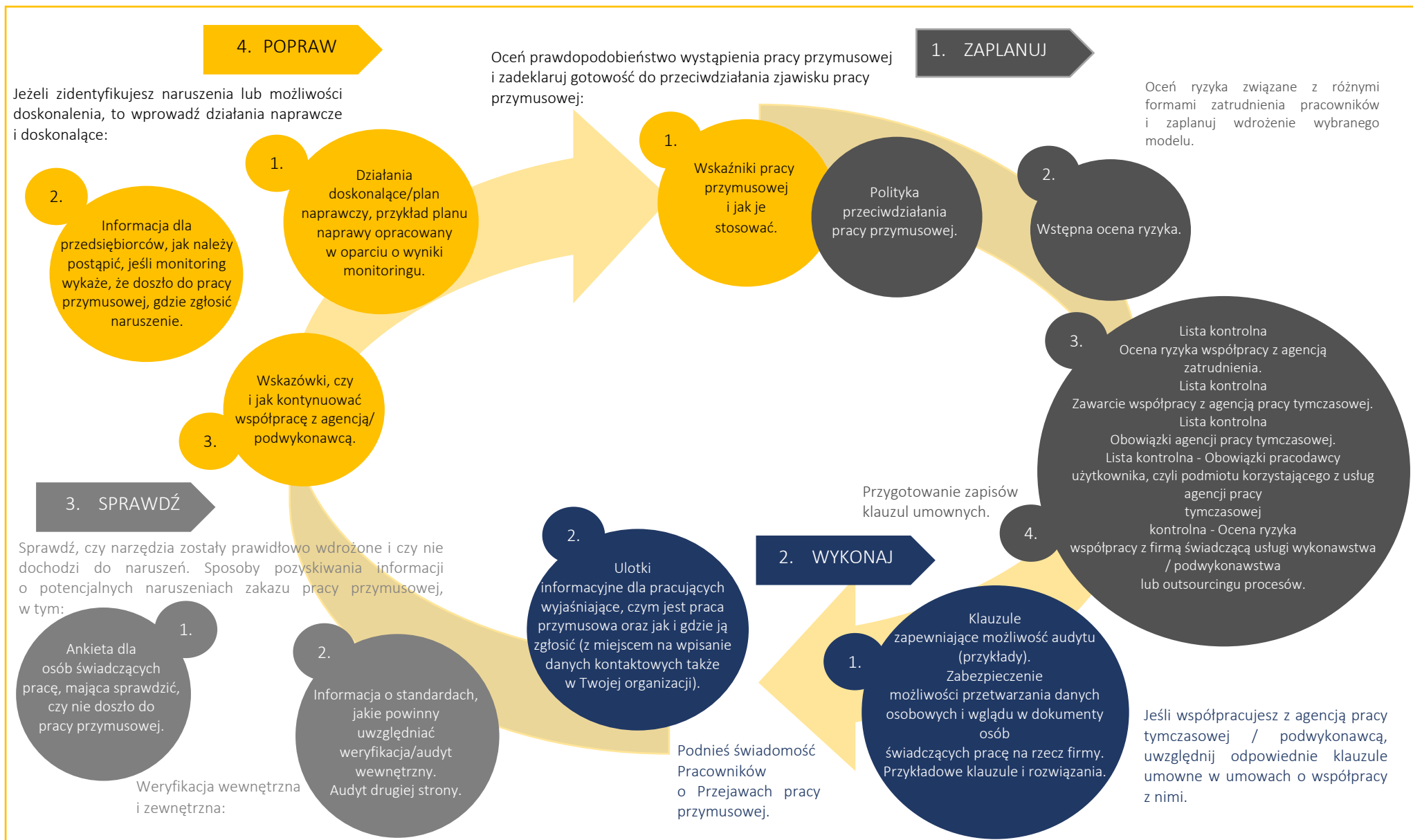




W 2021 roku w zakresie przeciwdziałania pracy przymusowej zastosowaliśmy narzędzia, które współtworzyliśmy w minionych latach w ramach współpracy Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę, działającej przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organie pomocniczym Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej. Efektem powyższego było wdrożenie w spółce Litex Promo w minionym roku ankiety wśród nowo zatrudnionych pracowników z Agencji Pracy dotyczącej pracy przymusowej dla osób świadczących pracę. Pytania w kwestionariuszu ankiety uwzględniają nie tylko prawo polskie, ale i wymagania wynikające ze standardów i wytycznych międzynarodowych, takich jak konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, UN Global Compact, PN-ISO 26000.

*„Przeprowadzenie ankiety pomogło zidentyfikować, czy zachodzą okoliczności, które mogłyby świadczyć o występowaniu pracy przymusowej w łańcuchu dostaw pracy. Jednocześnie ankieta stanowi uzupełnienie działań związanych ze zwiększaniem świadomości osób świadczących pracę w zakresie znamion pracy przymusowej – mają one bowiem szansę na przeanalizowanie powtórnie warunków rekrutacji i pracy pod kątem ewentualnych znamion pracy przymusowej.”*

Na rok 2022 przesunięto wdrożenie pełnego procesu zapobiegania pracy przymusowej w tym narzędzi oceny ryzyka oraz wskaźników poszczególnych obszarów ryzyka.





## GRI 102-41

Związki zawodowe występują wyłącznie przy Spółce Dominującej Lubawa S.A. Na dzień 31 grudnia 2021 r. w Spółce funkcjonowały dwie organizacje związkowe: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność, do której należy 26,60 % załogi. Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, do których należy 21,23 % załogi. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Grudziądzkich Zakładów Pracy, w 2021 roku zorganizował 12 spotkań z pracownikami – w tym 1 spotkanie komisji ds. mobbingu oraz 4 spotkania z Dyrektorem operacyjnym. Na spotkaniach omówiono sprawy Pracownicze - skargi i wnioski. Dla pracowników i ich rodzin we wrześniu zorganizowano wyjazd rekreacyjny nad Bałtyk

W 2021 roku do NSZZ Solidarność w Lubawie zapisało się 40 nowych członków. Skutkiem zwiększonej ilości członków 22 października 2021 roku odbyły się wybory na nowego przewodniczącego oraz nowych członków zarządu związku. Na podstawie porozumienia podpisanego pomiędzy Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ Solidarność i Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi Grudziądzkich Zakładów Pracy oraz Zarządem Spółki dotyczącego współpracy, w 2021 r. kontynuowano działania w aspekcie praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto podtrzymano dalszą chęć współpracy na rzecz efektywnego działania wprowadzonych w Spółce mechanizmów mających na celu diagnozowanie i eliminację nieprawidłowości.

W 2021 r. korzystano ze stworzonego kanału komunikacji dla komórki organizacyjnej CSR TEAM i Związków Zawodowych, celem wymiany doświadczeń i informacji z zakresu stosowania i respektowania w naszej Grupie praw człowieka. Organizacje Związkowe z pełnym zrozumieniem kierując się dobrem pracowników zobowiązały się do stosowania i przestrzegania zasad CSR wdrożonych w Grupie, jako dekalogiem postaw etycznych i praw człowieka. W ramach dokonanych wcześniej ustaleń, każda z Organizacji Związkowych po zakończeniu roku przekazała Spółce informacje zbiorcze o sprawach, które były przedmiotem zgłoszeń pracowników.

### Działania na rzecz pozyskiwania i rozwoju pracowników

W 2021 roku wzorem roku poprzedniego w związku ze zmieniającym się rynkiem pracy w Polsce spowodowanej pandemią COVID-19 skupiliśmy swoje wysiłki na utrzymaniu ciągłości działania w tym utrzymaniu zdolności do pracy pracowników. W związku z powyższym utrzymaliśmy ograniczenia wyznaczone dla Kadry Menedżerskiej w zakresie celu strategicznego określonego jako „Partnerstwo w kształceniu kadr gwarantuje ciągłość kompetencji w organizacji” do celu operacyjnego „Zapewnienia przyjaznego środowiska rozwoju zawodowego”, który poszerzyliśmy o aspekt bezpieczeństwa środowiska pracy. Drugi cel operacyjny - współpraca z instytucjami edukacyjnymi w dalszym ciągu został zawieszony ze względu na obostrzenia sanitarne związane z trwającą pandemią, która dotykając placówki edukacyjnie skutecznie uniemożliwiła komunikację i wdrażanie projektów. Cel ten chcemy kontynuować, jak tylko pozwoli na to sytuacja epidemiologiczna w kraju.





GRI 404-3

Nasi pracownicy są poddawani regularnym ocenom zawodowym. Ocena odbywa się na podstawie obiektywnych kryteriów, dostosowanych do charakteru pracy na danym stanowisku. Oceny zawodowe stanowią podstawę do decyzji m.in. o awansie, zmianie zakresu zadań, szkoleniach. Badanie kompetencji zostało przeprowadzone w czterech spółkach w dedykowanych grupach pracowniczych i polegało na wykorzystaniu narzędzia oceny kompetencji, tj. kwestionariusza osobowości i predyspozycji zawodowej. Na podstawie jakościowej metody badawczej zwierającej opis umiejętności na dedykowanym stanowisku pracy uzyskano wynik poliwalencji.

W czasie pandemii pracownicy GKL Lubawa częściowo przeszli na pracę zdalną, postrzeganą współcześnie jako benefit, który w obecnych czasach postawił przed spółkami i ich pracownikami wiele wyzwań związanych ze zmianą organizacji pracy czy sposobu udzielania feedbacku pracownikom.

W 2021 roku w Spółkach GKL w ramach zarządzania zasobami ludzkimi przeprowadzono ocenę zdolności i możliwości pracowników do realizowania swej roli w miejscu zatrudnienia.

**Matryca kompetencji - Ubieralnia**

Lp.	PRACOWNIK	OGÓLNE									POLIWALENCJA		
		UBIERANIE PARASOLI	PAKOWANIE	KOMPLETACJA DISPLAY	KOMPLETACJA BEACHFLAG	UBIERANIE NAMIOTÓW	NAKLEJANIE OZNACZEŃ NA PARASOLE	KOMPLETACJA NEOFRAME	OBSŁUGA ELEKTRONICZNEGO WÓZKA PALETOWEGO	OBSŁUGA WÓZKA WIDŁOWEGO	ZARZĄDZANIE ZMIANĄ	CAŁKOSZTAŁT	OGÓLNE
1.	1/12	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	23,0%	70,8%
2.	1/13	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	12,8%	39,6%
3.	1/14	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	18,2%	56,3%
4.	1/15	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	18,2%	56,3%
5.	1/16	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	25,7%	79,2%
6.	1/17	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	21,6%	66,7%
		18,0%	18,0%	18,0%	18,0%	18,0%	15,6%	16,4%	4,7%	4,7%	7,0%		



W związku z powyższym w 2021 r. GKL kontynuowała ocenę zawodową pracowników świadczących prace stacjonarnie. Oceną objęto 270 pracowników. Przeprowadzona diagnoza kompetencji pozwoliła zidentyfikować potencjał danych osób, ich mocne i słabe strony. Informację tę przełożony wykorzystał do wdrożenia efektywnych metod współpracy. Badanie to również stanowi podstawę do utworzenia planu naprawczego dedykowanego całej strukturze bądź poszczególnym działom. W sposób skuteczny zarządzamy ryzykiem zatrudnienia pracownika, co przekłada się na wzrost produktywności i jakości pracy. Ograniczamy rotacje i odejścia pracowników, rozwijamy talenty i ścieżki karier.

Dla Grupy Kapitałowej Lubawa dane za 2021 r. prezentują się następująco:

Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym



### Procedura Szkoleniowa

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

W 2021 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa w dalszym ciągu wykorzystujemy wprowadzoną platformę internetową Moodle. System ten umożliwia budowanie szkoleń e-learningowych na dowolnie wybrany temat. Do platformy mają dostęp wszystkie osoby zatrudnione w spółkach Grupy, które posiadają służbowe skrzynki mailowe.

Platforma stanowi ogromne wsparcie przy przeprowadzaniu szkoleń dla dużej ilości osób, jak również minimalizuje koszty związane z przemieszczaniem się pomiędzy lokalizacjami poszczególnych spółek. Przeprowadzanie szkoleń za pomocą platformy pozwala wprowadzić pewną elastyczność czasu, ponieważ kursy otwierane są w określonym przedziale czasowym, w związku z tym to pracownik może wybrać dogodny dla siebie czas i miejsce na uczestnictwo w szkoleniu. Kolejnym atutem jest również to, że w zależności od potrzeb i przeznaczenia szkolenia, do treści w nim zawartych, pracownik może mieć nieograniczony czasowo dostęp. Budowanie szkoleń w takiej formule pozwala na tworzenie kursów o tematyce bardziej sprecyzowanej do zakresu potrzeb poszczególnych pracowników. Mogą to być szkolenia dedykowane mniejszości, które dodatkowo nie jest obowiązkowe, a jedynie wspierające ich prace. Dodatkowo przyswojenie treści przez pracownika uczestniczącego w kursie, można zweryfikować oraz utrwalić za pomocą przygotowanych testów. W 2021 r. platforma w naszej organizacji posłużyła do zbudowania i przeprowadzenia szkoleń z tematyki szeroko rozumianego obszaru CSR.

W 2021 r. spółki Lubawa, Litex PROMO, Effect - System oraz Miranda realizowały swoje szkolenia w ramach rozwoju kompetencji pracowniczych. Szkolenia odbyły się wg ustalonego planu szkoleń, który obejmował działania rozwojowe zasobów ludzkich w aspekcie potrzeb Spółek.

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



## GRI 404-1

W 2021 r. zrealizowaliśmy m. in. następujące szkolenia:

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

Od kwietnia 2021r. został wstrzymany program wspierania rozwoju kompetencji językowych naszych pracowników z wyjątkiem osób na strategicznych stanowiskach. Do tej pory Pracodawca w ramach wsparcia partycypował w kosztach związanych z wynagrodzeniem dla szkoły językowej oraz udostępnia pomieszczenia w celu przeprowadzenia zajęć. Niestety sytuacja epidemiologiczna wymusiła zawieszanie kontynuowania programu m.in. ze względu na brak możliwości prowadzenie szkoleń on-line w kontekście programu szkolenia. Po zawieszeniu pandemii Spółki Grupy będą kontynuowały program w tym zakresie dla wszystkich pracowników

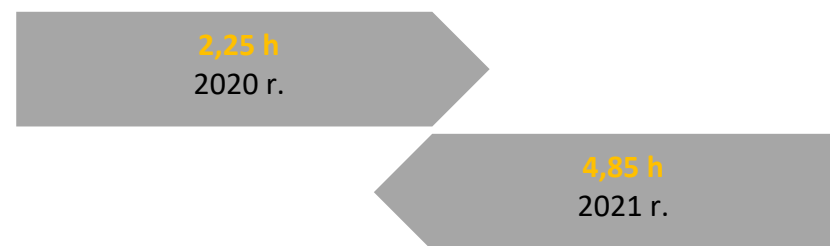
Liczba pracowników korzystających z zajęć języka angielskiego



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

- podnoszących kwalifikacje;
- z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty prawa człowieka ważne dla prowadzonej działalności.

Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika



#### Procedura Naboru

Zgodnie ze strategią HR w Grupie Kapitałowej Lubawa spółki przeprowadzały rekrutację i selekcję wewnętrzną i zewnętrzną w procesie naboru na wolne stanowiska pracy na podstawie wdrożonej Procedury Naboru. Nabór Kandydatów na wolne stanowiska pracy jest otwarty i konkurencyjny. Proces naboru prowadzony jest w sposób gwarantujący równość szans wszystkich osób zainteresowanych danym stanowiskiem pracy zarówno wewnątrz organizacji (rekrutacja wewnętrzna), jak i na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna). Od stosowania procedury można odstąpić w przypadku zatrudniania osoby na zastępstwo lub w przypadku przeprowadzania naboru w trybie konkursowym. Odstąpienie od procedury nie zwalnia od stosowania zasad równego traktowania.



## Zastosowanie zasady równouprawnienia zawodowego w GK Lubawa

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

## Work – life balance

Wspierając naszych pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym w 2021 r. w związku z pandemią, byliśmy zmuszeni w dalszym ciągu zawiesić program Karta sportowa, z którego w 2019 r. korzystało wielu pracowników i osób towarzyszących. Karty sportowe umożliwiały pracownikowi korzystanie z licznych obiektów sportowo – rekreacyjnych, których dostępność w związku z rozporządzeniem GIS w kontekście pandemii była ograniczona a wręcz niemożliwa. Również z tego samego powodu zostało wstrzymane jedno z priorytetowych działań Grupy Lubawa polegające na budowaniu relacji ze społecznościami poprzez promowanie aktywności fizycznej, które w minionych latach było szeroko i z sukcesem propagowane wśród pracowników.

## Współpraca z placówkami edukacyjnymi

W 2021 roku Grupa Lubawa w związku z sytuacją epidemiologiczną w kraju w sposób ograniczony brała czynny udział w budowie platformy dialogu między szkołami, a przedsiębiorstwami celem zwiększenia szans absolwentów na zatrudnienie oraz uwypuklenie roli edukacji w trójkącie wiedzy, który obejmuje silne powiązanie edukacji, badań naukowych oraz innowacji. Z drugiej strony Grupa Kapitałowa Lubawa, będąc partnerem w kształceniu przyszłych pracowników i kształtowaniu postaw przedsiębiorczych wśród uczniów zapewnia sobie sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie, przez zarządzanie ryzykiem ciągłości kompetencji w organizacji. Niestety ograniczenie funkcjonowania placówek edukacyjnych, w tym ograniczenie możliwości organizowania warsztatów i innych bezpośrednich działań edukacyjnych w sposób negatywny wpłynęło na możliwość prowadzenia współpracy ze szkołami.

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



## Polityka różnorodności

Polityka różnorodności, którą stosujemy w Grupie Kapitałowej Lubawa to odpowiedź na świadomość Organizacji, co do różnic, jakie występują między ludźmi, zarówno wewnątrz organizacji, jak i na zewnątrz. Aby zapewnić różnorodność, podejmuje się szereg działań w takich obszarach jak: rekrutacja, rozwój zawodowy, wynagrodzenia, godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Naszym priorytetem jest przede wszystkim oddziaływanie na kulturę organizacyjną.

W minionych latach zbudowaliśmy w organizacji świadomość zrozumienia tematu, co ma odzwierciedlenie w dokumentach wewnętrznych Grupy m.in. takich jak:

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

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

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

Wprowadziliśmy rozwiązania wspomagające i rozwijające politykę równego traktowania takie jak:

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

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

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

Kluczowymi elementami budowanej przez nas kultury organizacyjnej jest:

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





## Bezpieczne warunki pracy

Grupa Kapitałowa Lubawa, realizując ustalony cel utrzymania wysokiego standardu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia i warunków socjalnych pracowników prowadzi zgodnie z literą prawa działania standardowe związane z bhp, ppoż. i pierwszą pomocą, jak i zadania ponadstandardowe związane ze wdrożeniem systemowego podejścia do zarządzania BHP zgodnie z ISO 45001:2018 w tym zapewnienie bezpieczeństwa dla podwykonawców oraz system 5S (Lean). Szczególny nacisk położono na eliminację zagrożeń na stanowisku pracy i podejmowanie działań zapobiegającym wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym.

## Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy Lubawa

W 2021 r. realizowaliśmy Politykę Bezpieczeństwa Higieny Pracy we wszystkich Spółkach z Grupy między innymi poprzez takie działania jak:

- Przeprowadzenie ćwiczeń ewakuacji dla każdej zmiany. Ćwiczenia zostały zgłoszone do Komendanta Państwowej Straży Pożarnej i udokumentowane fotograficznie i protokolarnie;
- Szkolenia z praktycznego użycia środków przeciwpożarowych;
- Kontrole przygotowania na wypadek awarii środowiskowych na każdym dziale m.in. sorbentów, worków, oznaczeń odpadów, dostępności przedmiotów do usunięcia awarii np. wycieku substancji niebezpiecznej;
- Kontrole BHP;
- Prowadzenie zgodnie z książką serwisową przeglądów systemów sygnalizacji pożaru oraz monitoringu;
- Sprawdzenia stanu oświetlenia awaryjnego;
- Badania wszystkich rozdzielni energetycznych kamerą termowizyjną.



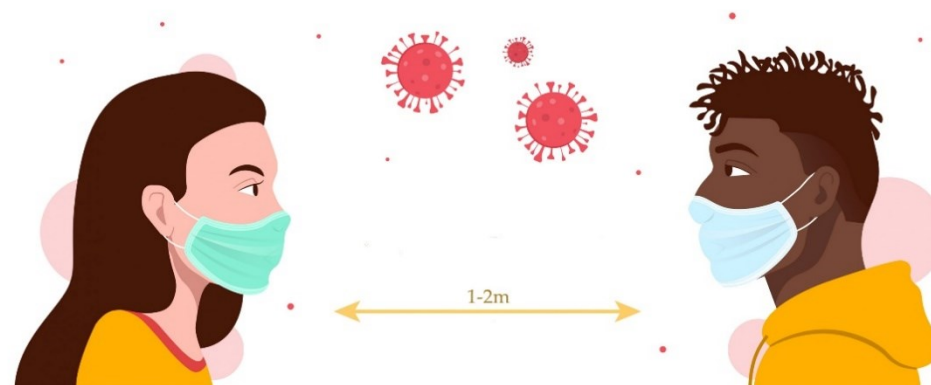


Równolegle w dalszym ciągu prowadziliśmy działania ponadstandardowe związane z sytuacją epidemiologiczną koronawirusem mającą na celu mitygację ryzyka z tym związanego m.in. poprzez:

- Mierzenie temperatury ciała przed wejściem na teren zakładów produkcyjnych;
- Noszenie maseczek przez pracowników. Maseczki ochronne, m.in. FFP-2, FFP-3;
- Swobodny dostęp do dozowników płynu dezynfekującego;
- Zasada dystansu społecznego pomiędzy pracownikami zarówno na produkcji, jak i w pomieszczeniach administracyjnych;
- Plakaty informacyjne, edukacyjne dot. przeciwdziałania rozprzestrzeniania się COVID-19 m.in. zasady mycia i dezynfekcji rąk konieczności wymiany i cyrkulacji powietrza;
- Regularna dezynfekcja części wspólnych/pomieszczeń dla pracowników – m.in. ozonowanie;
- Regularne wietrzenie pomieszczeń;
- Regularne mycie i dezynfekcja biurek, kłamek, klawiatur komputerowych;
- Wprowadzono zasady ograniczonego przemieszczania się pracowników poza miejsce swojej pracy;
- Praca zdalna dla pracowników;
- Wyjazdy służbowe ograniczono do minimum, tam, gdzie jest to możliwe komunikacja odbywa się poprzez narzędzia komunikacji elektronicznej, przede wszystkim wideokonferencje;
- Dla osób z podejrzeniem kontaktu z osobą zarażoną przeprowadzane są badania na obecność COVID -19;

- Monitorowanie ryzyka poprzez regularne wywiady wśród pracowników o potencjalnym narażeniu na zarażenie się COVID -19;
- Stworzono izolatoria dla osoby wykazującej oznaki zakażenia COVID-19;
- Wyposażenie aut służbowych w preparaty do dezynfekcji oraz chusteczki jednorazowe i w zależności od potrzeb ozonowanie;
- Umieszczenie w pomieszczeniach administracyjnych lamp przepływowych UV-C. Lampy z tej serii dają możliwość intensywnej dezynfekcji powietrza w obecności personelu dzięki zamkniętej komorze przepływowej UV-C nie powodując skażenia chemicznego;
- Dezynfekcja kłamek i innych powierzchni technicznych.

W ten sposób zapewniliśmy najwyższe standardy postępowania i odpowiedzialnego reagowania na epidemię COVID-19





W dalszym ciągu w 2021 r. kontynuowaliśmy realizację Programu – „STOP WYPADKOM” jako kontynuację dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”, jaką Grupa Kapitałowa Lubawa wdrożyła w minionych latach.

#### Zasady Programu:

##### 1. Świadomość najwyższego kierownictwa

Kierownictwo Grupy Lubawa jest świadome wpływu, jaki wywierają wypadki w miejscu pracy, stąd zapewniane są bezpieczne stanowiska pracy. Zobowiązuje się do ustanowienia i utrzymania wysokich standardów w zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa, traktując bezpieczeństwo pracownika, jako ważny element swojej działalności, które znacząco ma wpływ na zaufanie do Spółek wszystkich zainteresowanych stron. „Gwarantujemy naszym pracownikom bezpieczne miejsce pracy, ograniczamy zakłócenia w prowadzeniu naszej działalności, wpływamy na rozwój Spółki oraz na umocnienie zaufania do niej wszystkich zainteresowanych stron”.

##### 2. Cele programu

Dla potrzeb programu Kierownictwo Grupy Lubawa zdefiniowało cele:

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

##### 3. Działania

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

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



#### 4. Wartość dodana

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

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

Rozszerzenie inicjatywy jest konsekwencją zmniejszania ryzyka niefinansowego komunikowanego przez Grupę Kapitałową Lubawa w niniejszym raporcie wg standardu GRI Standards.

#### 5. Wskaźniki

Dla celów monitorowania programu wyznaczono wskaźniki (KPI):

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

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

Spółka	Ilość kontroli sprawdzających 2020	Ilość kontroli sprawdzających 2021
Lubawa S.A.	390	300
Litex Promo Sp. z o.o.	85	261
Effect – System S.A.	60	32
Lubawa Armenia	0	0
Miranda Sp. z o.o.	275	264

Tabela 26. Ilość kontroli sprawdzających w celu realizacji „Programu - STOP WYPADKOM”





W 2021 r. w każdej spółce przeprowadzono dodatkowo audyty aktywne według harmonogramu i reaktywne na zdarzenia potencjalnie wypadkowe i wypadkowe, po kontrolach zewnętrznych i realizowanych inwestycjach.

W Litex PROMO przeprowadzono 50 kontroli zgodnie z harmonogramem kontroli, 40 audytów zgodnie z harmonogramem audytów, 10 kontroli reaktywnych po anonimowych informacjach od pracowników o zderzeniach potencjalnie wypadkowych lub wypadku, brygadziszczy przeprowadzili 211 kontroli w podległych im obszarach zgodnie z programem „Stop Wypadkom”. Odbyły się 4 posiedzenia Komisji ds. BHP oraz 2 audyty zewnętrzne

W Lubawa S.A. Przeprowadzono 14 posiedzeń Komisji BHP. W związku z brakiem wystąpienia zdarzenia potencjalnie wypadkowego lub wypadkowego nie realizowano audytów reaktywnych. Brygadziszczy przeprowadzili 300 kontroli w podległych im obszarach oraz 52 audyty SIP i 46 audytów Inspektora ppoż. Dodatkowo przeprowadzono komisyjnie 4 kontrole stref zagrożenia wybuchem.

W Spółkach Effect – System S.A. i Sp. z o.o. odbyło się zaplanowanych łącznie 5 wewnętrznych audytów BHP, ppoż. oraz ochrony środowiska oraz dwa audyty zewnętrzne. Z uwagi na ilość zatrudnienia, Spółki nie powołały Komisji BHP.

W Spółce Miranda ze względu na specyfikę pracy audyty prowadzone są co dwa tygodnie. W 2021 r. kierownicy działów na podstawie książki kontroli, przeprowadzali samokontrolę swojego obszaru, łącznie przeprowadzono 264 kontroli. Na podstawie wyników podejmowano stosowne działania. Minimum raz w tygodniu służba BHP przeprowadzała kontrolę każdego działu produkcyjnego. Przeprowadzono 48 audyty chemiczne i 12 kontroli stref zagrożenia wybuchem. Posiedzenie Komisji BHP odbyło się 4 razy.

## 5S (Lean)

W 2021 r. kontynuowaliśmy stosowanie zasady 5S tj. narzędzia wykorzystywanego w zarządzaniu Lean management. Niniejsze pozwoliło utrzymać bezpieczne i dobrze zorganizowane stanowiska pracy, dla których ustalono standardy. Zaobserwowano łatwiejszy dostęp do narzędzi, szybsze ujawnianie problemów z maszynami i narzędziami, łatwiejszy i prostszy dostęp do materiałów w produkcji.

Istotnym elementem utrzymującym system 5S, były regularne audyty na wdrożonych obszarach, polegające na sprawdzeniu utrzymywania wdrożonych standardów. Podczas audytu stosowana jest Karta audytu. Wyposażenie na stanowiskach pracy zostało określone i opisane. Stosowane narzędzie będziemy w dalszych latach wdrażać we wszystkich elementach procesu głównego, ponieważ jesteśmy przekonani, że czystość, porządek i dobra organizacja miejsca pracy mają zasadniczy wpływ na produktywność, stabilność procesów oraz wyeliminowanie marnotrawstwa.

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



## Konkurs 5S

W tym roku Dzieci Pracowników spółki Miranda miały możliwość wykazania się „inwencją twórczą” w konkursie 5S. Spółka od roku intensywnie pracuje nad poprawą warunków pracy i wdrażaniem rozwiązania 5S, stąd zrodziła się inicjatywa i pomysł na przeprowadzenie konkursów.

## Galeria nagrodzonych prac w konkursie:

### BEZPIECZNE STANOWISKO NAUKI ZDALNEJ



# KONKURS

dla dzieci na najładniejszą prace plastyczną przedstawiającą:  
**BEZPIECZNE STANOWISKO NAUKI ZDALNEJ**

## WARUNKI UDZIAŁU:

- dziecko pracownika do lat 12
  - praca samodzielna
  - dowolna technika
- TERMIN ZGŁASZANIA PRAC: **28.05.2021r.**  
ROZSTRZYGNIĘCIE KONKURSU: **01.06.2021r.**

## NAGRODY

Dla wszystkich uczestników, słodki upominek,  
a dla 3 najładniejszych prac nagrody rzeczowe!

### UWAGA!!!

Pracę należy dostarczyć do pokoju BHP na Łączniku,  
do Sekretariatu bądź wrzucić do skrzynki przy Sekretariacie  
Z kartką proszę dotaczyć imię dziecka, wiek i nr telefonu do rodzica.





WSKAŹNIK WŁASNY

W 2021 r. w trosce o naszych pracowników raz do roku przeprowadzamy badanie środowiska pracy pod kątem czynników szkodliwych i uciążliwych. Monitorujemy stan w takich miejscach jak m.in.: szwalnia, przędzalnia, ślusarnia, stolarnia, betoniarnia, spawalnia.

W trakcie badania przeprowadzamy pomiar następujących czynników:

- Hałas;
- Pyły;
- Drgania mechaniczne.

Po każdym badaniu sporządzamy stosowny raport podsumowujący jego wyniki.

WSKAŹNIK WŁASNY

Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów

3,40 %  
2020 r.

1,32 %  
2021 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

W 2021 r. w GK Lubawa miało miejsce łącznie 9 wypadków przy pracy. Były to wypadki lekkie, które nie zagrażały bezpośrednio życiu pracowników. Po każdym z incydentów przeprowadzono rozmowy z poszkodowanymi pracownikami i zwrócono uwagę na zachowanie większej ostrożności.

Liczba wypadków przy pracy w GKL

9  
2020 r.

9  
2021 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

Szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy

Umiejętność właściwego udzielenia pierwszej pomocy jest rzeczą niezwykle ważną. W Grupie Lubawa dbamy o to, aby szkolić naszych pracowników w tym zakresie. Sukcesywnie szkolimy kolejnych pracowników z udzielania pierwszej pomocy.

W 2021 r. stosunek liczby osób przeszkolonych do całkowitej liczby pracowników kształtował się następująco:

Poniższe dane na temat odsetka osób przeszkolonych w 2021 r. w zakresie udzielania pierwszej pomocy do średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na etaty przedstawiono dla spółek Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Effect – System S.A., Effect – System, Sp. z o.o. oraz Lubawa Armenia.

Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie pierwszej pomocy do średniorocznego zatrudnienia – w przeliczeniu na etaty

16,00 %  
2020 r.

16,70 %  
2021 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

W 2021 roku na GKL nie zostały nałożone żadne kary dotyczące obszaru BHP.

WSKAŹNIK WŁASNY

**Wypadki samochodowe**

Jednym z elementów podnoszenia standardów BHP jest dbałość o bezpieczeństwo na drodze.

W 2021 r. samochody z naszej floty pokonały łączną trasę 1 389 625 km.

W tym okresie odnotowaliśmy: 4 wypadki i 2 kolizje

Wypadki samochodowe



Kolizje samochodowe



Przejechane kilometry







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

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

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

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

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

W związku z tym, aby zmniejszyć do minimum negatywne oddziaływanie na środowisko Grupa podejmuje następujące działania w takich kwestiach jak m.in.: optymalizacja zużycia zasobów i idące za tym oszczędności, zmiana stosowanych technologii i rozwiązań na bardziej przyjazne środowisku, zwiększenie świadomości ekologicznej otoczenia.

## TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE

**W trosce o środowisko naturalne w 2021 r. realizowaliśmy następujące zadania:**

- Wdrożyliśmy metodologię liczenia śladu węglowego w zakresie 1 (bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych) oraz zakresie 2 (pośrednie emisje związane z energią) oraz częściowo w zakresie 3. Sposób obliczeń emisji gazów cieplarnianych oparto na GHG Corporate Accounting and Reporting Standard;
- Rozwinęliśmy prace nad odpornością strategii organizacji na zmiany klimatyczne. W pierwszej kolejności w kontekście mediów z dedykowanymi działaniami;
- Wprowadzono zmiany w technologii produkcji ograniczające powstawanie odpadów;
- Wykorzystywano w produkcji odpady produkcyjne z tworzyw sztucznych;
- Opracowano technologię wykorzystania w produkcji włókien syntetycznych pochodzących z recyklingu oraz innych surowców czego uwieńczeniem było certyfikowanie w trzech spółkach GKL Recycled Claim Standard (RCS);
- Wdrożyliśmy system komunikacji potencjalnemu interesariuszowi (Nabywcy) „Jesteśmy odpowiedzialnym producentem mamy zrównoważone produkty” poprzez własną deklarację środowiskową ISO 14021 oraz oznakowania ekologiczne Ecolabel;
- Budowanie świadomości wśród pracowników na temat wpływu, jaki nasza działalność ma na środowisko naturalne poprzez działanie edukacyjne i szkoleniowe;
- Włączanie pracowników w działania spółek realizowane na rzecz ochrony środowiska;
- Przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska i wewnętrznych uregulowań w Spółkach.



Na drodze do realizacji Europejskiego Zielonego Ładu GKL w swojej działalności ustaliła cele związane z ochroną środowiska i realizuje je przez zapobieganie zanieczyszczeniom i podejmowanie odpowiednich działań wspierających ochronę środowiska naturalnego zarówno w ramach wdrażanych systemów zarządzania, jak i akcji społecznych. W ciągłe doskonalenie procesem zarządzania środowiskiem angażujemy nasze zasoby, również podwykonawców i inne zainteresowane strony. Realizowane przez nas projekty inwestycyjne zawsze uwzględniają oddziaływanie na środowisko naturalne i realizowane są w sposób pozwalający na maksymalne zredukowanie tego wpływu.

#### Naszym celem jest:

- Przystosowanie się do nowych regulacji wynikających z Taksonomii UE w 2021 roku w zakresie łagodzenia zmian klimatu oraz adaptacji do zmian klimatu;
- Ograniczenie zużycia i racjonalne użytkowanie zasobów, w tym energii i wody;
- Ograniczenie produkcji odpadów poprzez zakupy surowców, których odpady ponownie są wykorzystywane w recykling, jeśli tylko jest to możliwe;
- Monitorowanie i ograniczanie związanego z naszą działalnością poziomu emisji dwutlenku węgla do atmosfery;
- Uwzględnianie zapisów polityki ochrony środowiska w decyzjach związanych z zaopatrzeniem (certyfikaty, atesty);
- Wymiana środków transport na przyjazne dla środowiska;
- Przestrzeganie i spełnienie wymagań wynikających z przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska;
- Dostarczanie klientom produktów, które są bezpieczne przy zamierzonym wykorzystaniu;

- Bezpieczne i zgodne z prawem likwidowanie powstałych odpadów;
- Zapobieganie sytuacjom awaryjnym mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko;
- Edukowanie pracowników, aby wykonywali swoje obowiązki w sposób odpowiedzialny z myślą o środowisku;
- Ciągłe doskonalenia stosowania polityki środowiskowej.

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

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

W 2021 r. Grupa Lubawa mając świadomość, że troska o środowisko naturalne zaczyna się w miejscu pracy tj. biurach, salach korytarzach kontynuowała program dobrych praktyk „Zielona odpowiedzialność” stąd można napotkać plakaty oznajmiające, ile dobrego dla środowiska może uczynić jedna osoba, ograniczając zużycie energii przez gaszenie świateł, czy też wstępną segregację odpadów.

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



## Taksonomia UE

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 (Taksonomia UE) nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek ujawnienia, czy i w jakim stopniu ich działalność biznesowa jest zgodna z założeniami Taksonomii. Celem Taksonomii UE jest ustanowienie systemu jednolitej klasyfikacji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2021 roku obowiązkowe ujawnienia Grupy dotyczą procentowego udziału działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki i działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii w całkowitym:

- obrocie,
- nakładach inwestycyjnych (dalej: „CapEx”);
- i wydatkach operacyjnych (dalej: „OpEx”).

GKL przeprowadziła ocenę swoich działalności względem dwóch pierwszych celów, dla których zostały opublikowane listy działalności wraz z technicznymi kryteriami kwalifikacji:

1. Cel I - Łagodzenie zmian klimatu.
2. Cel II - Adaptacja do zmian klimatu.

Celem sporządzenia ujawnień za rok 2021, we wszystkich spółkach z Grupy przeprowadzono analizę prowadzonych działalności, w wyniku której zidentyfikowano działalności kwalifikujące się do systematyki Taksonomii, tj. takie, które są zgodne z opisem działalności wykazanych w Załączniku I lub Załączniku II do Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2139. Wykazane w poniższych ujawnieniach dane finansowe dla działalności kwalifikujących się obejmują zarówno przychody (obroty) z prowadzonych działalności gospodarczych kwalifikujących się do systematyki, powiązane z nimi nakłady inwestycyjne lub wydatki operacyjne, jak również inne zakupy od działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE.

W celu wyliczenia kwot i wskaźników zastosowano korekty konsolidacyjne, analogiczne jak w przypadku przygotowania sprawozdania finansowego. Ponadto, w ramach prac upewniono się, że poszczególne rodzaje prowadzonej działalności zostały przypisane tylko do jednej działalności kwalifikującej się do systematyki Taksonomii. Jednostka Dominująca Grupy sprawowała nadzór nad procesem dokonywania ujawnień, weryfikując także dane finansowe przypisywane poszczególnym działalnościom z perspektywy uniknięcia podwójnego liczenia.

Tabela podsumowuje udział działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE w łącznych obrotach, CapEx i OpEx Grupy w roku 2021.

	Kwota za 2021 rok		Kwalifikujące się do Taksonomii UE		Niekwalifikujące się do Taksonomii UE	
	PLN	PLN	%	PLN	%	
<b>Obrót</b>	265 433 420	1 368 189	0,5%	264 065 231	99,5%	
<b>CapEx</b>	13 345 753	1 001 931	7,5%	12 342 822	92,5%	
<b>OpEx</b>	10 123 531	464 512	4,6%	9 659 020	95,4%	

Tabela 27. Udział działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE w łącznych obrotach, CapEx i OpEx.





Poniżej znajduje się podsumowanie działalności zidentyfikowanych jako kwalifikujące się, wraz z komentarzem, czy dotyczą prowadzonej działalności generującej przychody, czy zakupów od działalności kwalifikujących się:

### Obrót

W ramach działalności kwalifikujących się do systematyki Taksonomii UE z perspektywy obrotu zidentyfikowano przychody związane z następującymi rodzajami działalności:

- 3.6. Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych (przychody z działalności)
- 5.5. Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła (przychody z działalności)

Łączna kwota obrotu (mianownik wskaźnika), to przychody Grupy wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym. Kwoty wykorzystane do kalkulacji wskaźnika uwzględniają odpowiednie eliminacje konsolidacyjne.

### CapEx

Nakłady inwestycyjne zidentyfikowane jako kwalifikujące się do Taksonomii UE obejmują:

- 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 3.6. Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych (nakłady inwestycyjne związane z działalnością kwalifikującą, z której generowane są przychody)
- 4.2. Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii skupiania światła słonecznego (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 4.15. Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych (zakupy od działalności kwalifikujących się)

Łączna kwota CapEx (mianownik wskaźnika) obejmuje następujące pozycje w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym: nota 1 pozycje „Zakup” oraz „Przyjęcie w leasing” a także nota 2, pozycja „Zakup/Przesunięcie/Ujawnienie”

Wartości ujęte we wskaźniku CapEx dotyczą bezpośrednich nakładów (w 2021 roku nie wystąpiły zwiększenia związane z nabyciem jednostek zależnych). Kwoty wykorzystane do kalkulacji wskaźnika uwzględniają odpowiednie eliminacje konsolidacyjne.

### OpEx

Wydatki operacyjne zidentyfikowane jako kwalifikujące się do Taksonomii UE obejmują:

- 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną (zakupy od działalności kwalifikujących się)

Łączna kwota OpEx (mianownik wskaźnika) obejmuje koszty związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych, po dokonaniu odpowiednich wyłączeń konsolidacyjnych.



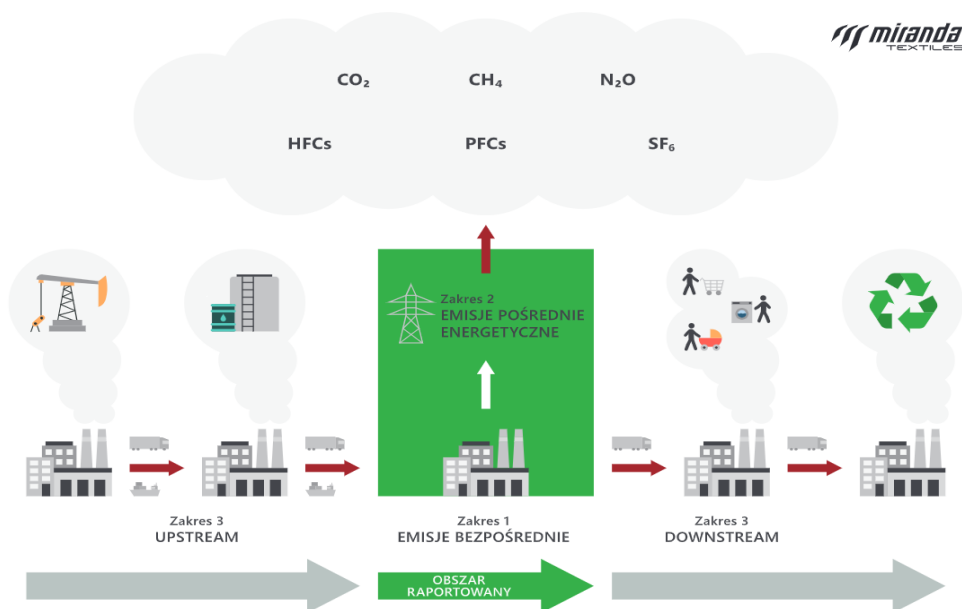
GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

W roku 2021 Grupa Kapitałowa Lubawa kontynuowała działania w zakresie implementacji do swojego modelu biznesowego działań zrównoważonego środowiska, które spełniają przesłankę dostosowania się do zmian klimatu, jednocześnie zapewniając, że działalność jest prowadzona w sposób zapewniający zgodność z zasadami i prawem. Wśród kluczowych aspektów monitorowania zmian należy wskazać emisje jako wyliczenie śladu węglowego dla organizacji w zakresie scope 1 i 2. Zakres raportowania emisji GKL Lubawa obejmuje spółki: Lubawa, Litex Promo, Litex Service, Miranda, MS Energy, Effect System.



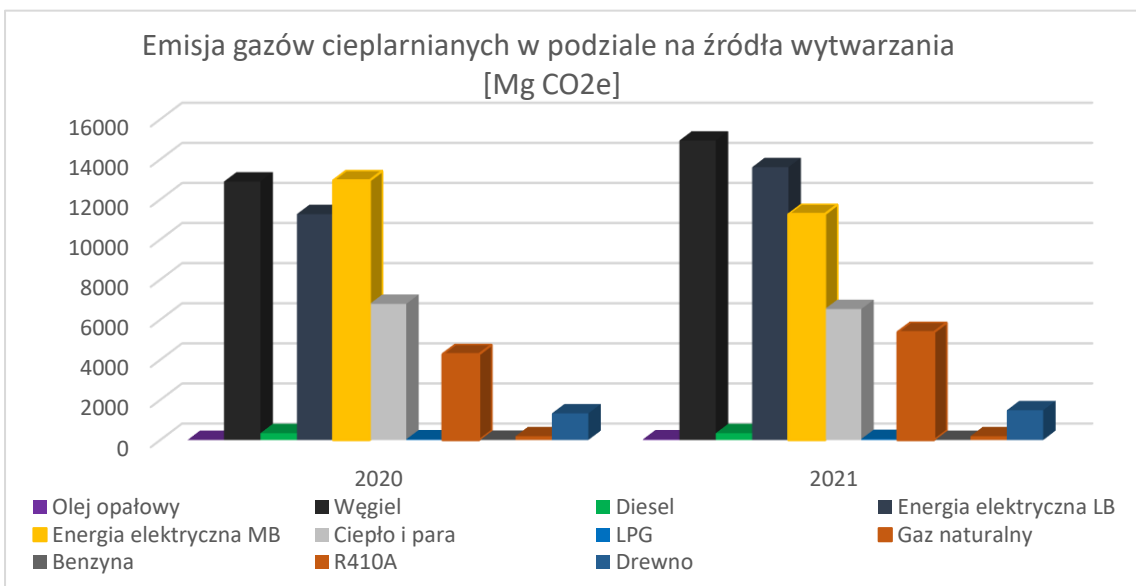
Emisja gazów cieplarnianych generowanych z działalności produkcyjnej Grupy Lubawa przypada równomiernie na zakres 1 (49,2%) i na zakres 2 (47,3%) oraz bio (3,5%). W emisji pośredniej będącej skutkiem wykorzystania w procesach produkcyjnych kupowanych paliw 71,4% przypada na węgiel wykorzystywany w kotłowni MS Energy do wytwarzania pary ciepłej w celu utrzymania ciągłości procesów produkcyjnych oraz 25,7% na gaz naturalny, który jest podstawowym źródłem paliwa do suszarko-stabilizerek potrzebnych do procesów wykończenia tkanin i dzianin. Emisja bezpośrednia w Grupie Lubawa jest skutkiem wykorzystania w procesach produkcyjnych energii elektrycznej i ciepłej dla procesów produkcyjnych. Główny udział w Scope 2 ma energia elektryczna, która stanowi 67,6% emisji bezpośrednich, pozostałą część stanowi energia cieplna 32,4%. W Grupie jest odzysk palet, które służą jako paliwo dla zapewniania ciepła w budynku, emisja bio z odzyskanego drewna stanowi 3,5% całości emisji w Grupie.

Logistyka w GKL poprzez działania w łańcuchu dostaw stanowi tylko 0,9% całości emisji, dzieje się tak poprzez właściwe planowanie środków transportu do tras i rodzaju ładunku, optymalizację powierzchni transportowej, dokładne rozpisanie czasu dostaw i odbiorów. Ekologiczne zarządzanie transportem własnym, jak i dostawcami usług logistycznych przy spełnianiu norm Euro 5 i 6 wpisują się w politykę Spółek wchodzących w skład Grupy.



		Scope 1	Olej opałowy	Węgiel	Diesel	LPG	Gaz naturalny	Benzyna	R410A	Scope 2	Energia	Ciepło	BIO	Drewno
2020	[Mg CO <sub>2</sub> e]	17728	0	12892	341	29	4276	4	187	18058	11269	6790	1328	1328
	%	47,8%	0,0%	72,7%	1,9%	0,2%	24,1%	0,0%	1,1%	48,7%	62,4%	37,6%	3,6%	100,0%
2021	[Mg CO <sub>2</sub> e]	20920	30	14935	340	48	5378	3	187	20142	13609	6532	1483	1483
	%	49,2%	0,1%	71,4%	1,6%	0,2%	25,7%	0,0%	0,9%	47,3%	67,6%	32,4%	3,5%	100,0%

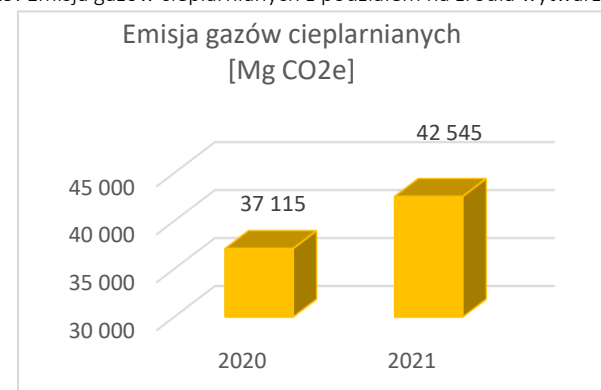
Tabela 28. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.



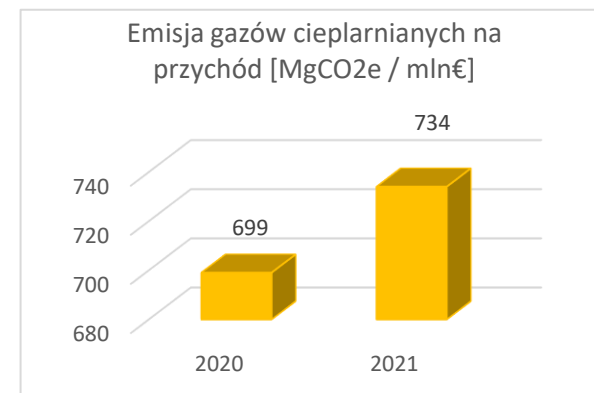
Wykres 26. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.

Rok	GHG Emisje [Mg CO <sub>2</sub> e]		Emisje do przychodu [Mg CO <sub>2</sub> /MLN €]	
	2020	2021	2020	2021
Grupa Lubawa	37 115	42 545	699	734

Tabela 29. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.



Wykres 27. Emisja gazów cieplarnianych.



Wykres 28. Emisja gazów cieplarnianych na przychód.



W ramach zaplanowanych działań w 2021 roku zrealizowano jedno z ważnych zadań polityki klimatycznej, spółka Litex Promo wyliczyła ślad węglowy w zakresie scope 3 do jednego z produktów finalnych (parasola z typoszeregu Telescopic). Na bazie zgromadzonych danych wejściowych wyliczono ślad węglowy w zakresie scope 1, 2 i 3. Wyprodukowanie jednej sztuki parasola typoszeregu Telescopic uwzględniając cykl życia produktu to 128,45 kg CO<sub>2</sub>e. Wyliczenie pozwala spółce zarządzać poziomem emisji w pełnym cyklu życia produktu. Działanie wyliczenia KPI scope 3 jest nakierowane na wzmocnienie pozycji produktu na rynku oraz monitorowanie wpływu produktu na środowisko i zmiany klimatu.

GKL sukcesywnie podejmuje działania w zakresie zwiększenia efektywności energetycznej w procesach produkcyjnych wraz z przejściem na odnawialne źródła energii. Działanie te mogą przynieść zmniejszenie zużycia energii elektrycznej w najbliższych latach, co będzie miało wymierny wpływ na obniżenie poziomu emisji. Obecnie w GKL realizowane są projekty oszczędności mediów, co przełoży się na wyniki śladu węglowego i oddziaływania na klimat.



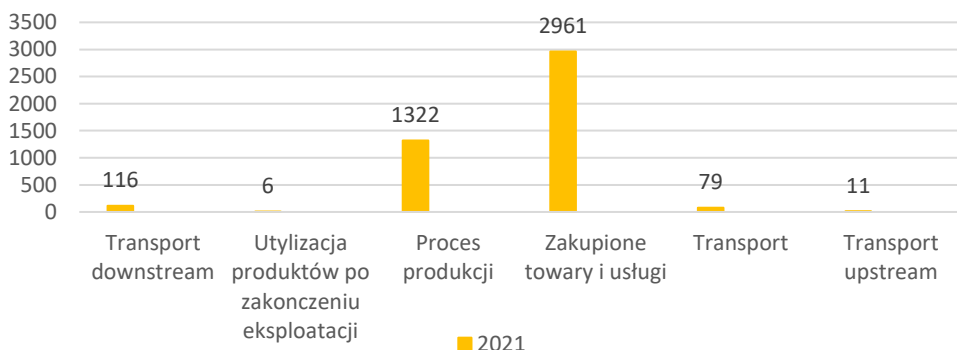
Emisja LB [MgCO <sub>2</sub> e]	2021 – łączna produkcja
Scope 1, 2, 3 Telescopic	4496
<b>RAZEM</b>	4496

Tabela 30. Emisja [MgCO<sub>2</sub>e] w 2021 r.

Emisja MB [MgCO <sub>2</sub> e]	2021
<b>Scope 1</b>	<b>161</b>
Paliwo	89
Czynniki chłodzące	72
<b>Scope 2</b>	<b>306</b>
Energia elektryczna	306
<b>Scope 3</b>	<b>3252</b>
Zakupione towary i usługi	2961
Utylizacja produktów po zakończeniu eksploatacji	6
Działania związane z paliwem i energią	158
Transport Upstream	11
Transport Downstream	116
<b>BIO</b>	<b>742</b>
Paliwo	742

Tabela 31. Emisja MB [MgCO<sub>2</sub>e] z podziałem na czynniki i kategorie w 2021 r.

### Emisje z podziałem na cykl życia produktu



Wykres 29. Emisje z podziałem na cykl życia produktu

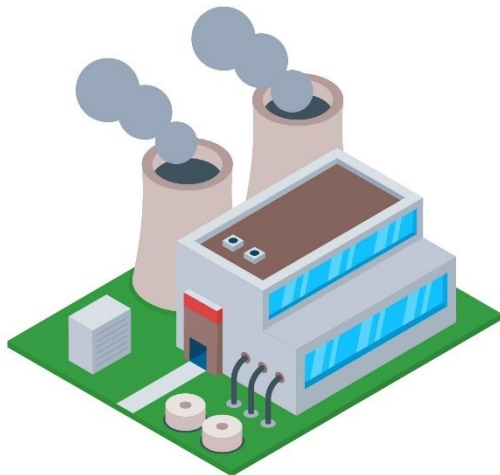
<b>Emisja [MgCO<sub>2</sub>e]</b>	2021
Parasol typoszeregu Telescopic	0,12845
<b>Emisja [kgCO<sub>2</sub>e]</b>	2021
Parasol typoszeregu Telescopic	128,45

Tabela 32. Emisja [MgCO<sub>2</sub>e] dla jednego parasola typoszeregu Telescopic wyprodukowanego w 2021 r.

## EMISJE

### SZANSE:

- korzystanie z niskoemisyjnych źródeł energii (zmniejszenie kosztów);
- zmniejszenie śladu węglowego, wzrost konkurencyjności produktów;
- niskoemisyjne środki transportu i procesów produkcji (obniżenie kosztów działalności);
- termomodernizacja budynków (redukcja kosztów);
- rozwój nowych produktów i usług z użyciem surowców z recyklingu, produkty o niskim śladzie węglowym (wzrost konkurencyjności);
- dywersyfikacja działalności biznesowej z uwzględnieniem zmian konsumenckich (spełnianie wymogów rynku);
- dostęp do programów energii odnawialnej, dofinansowań i subwencji.



### RYZKO:

- zbyt wolne odejście od działalności wysokoemisyjnej - rozszerzone obowiązki w zakresie sprawozdawczości emisji;
- regulacje prawne i standardy produktów o niższej emisji (koszty wdrożenia);
- kary finansowe, spory sądowe (utrata wizerunku);
- nietrafione inwestycje w nowe technologie (wzrost kosztów działalności);
- duże koszty przejścia na technologię o niższej emisji do powietrza;
- zwiększone koszty surowców recyklingowych;
- zwiększona dotkliwość i częstotliwość ekstremalnych zjawisk pogodowych (przerwanie ciągłości działania);
- zwiększona dotkliwość i częstotliwość ekstremalnych zjawisk pogodowych (utrata ciągłości działania);
- rosnące średnie temperatury (pauperyzacja zasobów wodnych).





## EMISJE

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – WYKORZYSTANIE SZANSY

Inwestowanie w maszyny i technologie o obniżonej emisji (wg. wyniku śladu węglowego i scenariusza klimatycznego). Poprawa wizerunku wśród swoich interesariuszy, promowanie Polityki Środowiskowej i Klimatycznej wraz z działaniami na rzecz zmniejszenia emisji do powietrza. Niska materiałochłonność przy wykorzystaniu automatyzacji produkcji. Wymiana oświetlenia w całej GKL na energooszczędne LED, wprowadzenie alternatywnego źródła energii "panele fotowoltaiczne". Zakup od dostawcy wytwarzającego energię z odnawialnych źródeł. Wdrożenie produktów o niskiej emisyjności CO2 z wykorzystaniem surowców pochodzących z recyklingu.

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – OMINIĘCIE RYZYKA

Wdrożenie monitorowania ceny i dostępności alternatywnych źródeł energii w kontekście analizy kosztowej eksploatacji kotłowni. Monitorowanie dopłat Państwowych i funduszy celowych do inwestycji niskoemisyjnych. Długoterminowe umowy, wdrożenie najlepszych technik efektywności energetycznej (BAT). Monitorowanie śladu węglowego w poszczególnych Spółkach Grupy Lubawa.

### PLANOWANE DZIAŁANIA KRÓTKOTERMINOWE - DO ROKU

Obniżenie emisji o 5% przez wprowadzenie nowych technologii, zastosowanie źródeł energii odnawialnej (panele fotowoltaiczne), optymalizacja przepływu powietrza, izolacja instalacji technicznych, wody i pary technologicznej. Monitoring śladu węglowego (Scope 1, 2, 3). Planowanie środków transportu, optymalizacja powierzchni transportowej. Utrzymanie poziomu materiałochłonności, wymiana oświetlenia na energooszczędne (LED), wprowadzenie produktów z wykorzystaniem przędzy recyklingowej i innych surowców wtórnych, akcje informacyjne (oszczędności energii).

### PLANOWANE DZIAŁANIA DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

Inwestycje w technologię niskoemisyjną, dalsze procesy optymalizacyjne przepływu powietrza, inwestowanie w źródła energii odnawialnej. Monitoring śladu węglowego (Scope 1,2,3). Wymiana parku samochodowego na EURO 6, napęd elektryczny i hybrydowy, planowanie tras transportu. Realizacja projektów przejścia kotłowni z węgla na alternatywne źródła energii. Obniżenie poboru energii o 5%, wprowadzenie alternatywnych źródeł energii (fotowoltaika) oraz energooszczędnych technologii. Zmniejszenie materiałochłonności o 5%.



### Opis kompetencji Zarządów spółek w zakresie zagadnień klimatu:

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

### Polityka Środowiskowa Grupy Lubawa

Głównymi celami strategicznymi Polityki Środowiskowej Grupy Kapitałowej Lubawa w roku 2021 była kontynuacja działań w kierunku opracowania i wdrożenia strategii klimatycznej m.in. w związku z Taksonomią Unii Europejskiej, czyli kwalifikacją działalności wspierającej zrównoważony rozwój. W ramach harmonogramu zadań w roku 2021 rozpoczęto projekt monitorowania śladu węglowego również dla poziomu 3 w wybranych produktach i spółkach. Wprowadziliśmy produkty o obniżonej emisyjności ze względu na wykorzystanie surowców z recyklingu. Wdrożyliśmy w wybranych procesach elektroniczne systemy oceny zużycia energetycznej. Grupa ma świadomość konieczności ograniczenia emisji cieplarnianych o 55% w ciągu najbliższej dekady, nie później niż do roku 2050, jako realizacji strategii Unii Europejskiej European Green Deal.

W ramach dotychczasowych celów strategicznych w dalszym ciągu zmniejszono negatywny wpływ działalności spółek na środowisko naturalne poprzez zapobieganie oraz redukcję ilości zanieczyszczeń wprowadzanych do powietrza, gleb i wód gruntowych, racjonalne użytkowanie surowców, materiałów, energii i wody oraz odpowiednie gospodarowanie odpadami powstającymi w trakcie procesów ze szczególnym uwzględnieniem przekazywania ich do recyklingu lub dalszego ich unieszkodliwiania.

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

**Polityka Spółek GK Lubawa identyfikuje się z wytycznymi Europejskiego programu działania w dziedzinie ochrony środowiska w kontekście przedsiębiorstw w szczególności z:**

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



### Cele polityki środowiskowej mają być osiągnięte poprzez:

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



### Kryteria uznania działalności za zrównoważoną środowiskowo

Rozporządzenie określa kryteria, jakie należy spełnić, aby działalność gospodarczą uznać za zrównoważoną środowiskowo. Są to następujące wymagania:

- Wnosi znaczący wkład w realizację co najmniej jednego z celów środowiskowych:
  - Łagodzenie (mitygacja) skutków zmian klimatu,
  - Adaptacja do zmian klimatu,
  - Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
  - Przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym,
  - Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
  - Ochrona i odbudowa bioróżnorodności ekosystemów;
- Nie wyrządza poważnych szkód dla żadnego z celów środowiskowych;
- Zapewnia minimum gwarancji dotyczących zabezpieczenia społecznego i zarządzania;
- Spełnia techniczne kryteria kwalifikacji.



### System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001

W 2021 r. GK Lubawa kontynuowała dobre praktyki zarządzania środowiskiem oparte na normie ISO 14001:2015. Spółka Lubawa, Litex Promo, Miranda posiada certyfikację zgodnie z tą normą, pozostałe Spółki z Grupy stosują dobre praktyki tego systemu.

Norma stanowi instrument ochrony środowiska funkcjonujący w oparciu o międzynarodowe standardy i jest potwierdzeniem konsekwentnego wdrażania wszystkich elementów zmierzających do maksymalnego ograniczenia negatywnego wpływu organizacji na środowisko. Dzięki zgodności z ISO 14001 wprowadzamy lepsze zarządzanie środowiskowe, które prowadzi do zmniejszenia ilości odpadów i poboru energii, a poprzez wypełnianie zobowiązań prawnych, zdobywamy większe zaufanie interesariuszy.

Wzorem minionych lat w dalszym ciągu angażujemy się w kwestie dotyczące klimatu m.in. identyfikujemy klientów, którzy już dzisiaj, kierują swój popyt na „zielone” produkty i wymagają „zielonych parametrów”, aby nie „brudzić” swojego łańcucha wartości.

W tym celu w 2021 roku w spółkach Miranda, Litex Promo wdrożyliśmy międzynarodowy dobrowolny standard *Recycled Claim Standard (RCS)*, który określa wymagania dotyczące certyfikacji przez stronę trzecią wsadu z recyklingu w produktach w łańcuchu dostaw.

W dalszym ciągu komunikujemy możliwie „zielone informacje” jako kluczowe czynniki konkurencyjności.

Przykład: szacunkowa ilość butelek PET poddawanych recyklingowi, aby uzyskać komponenty do produkcji produktów spółki Litex Promo.



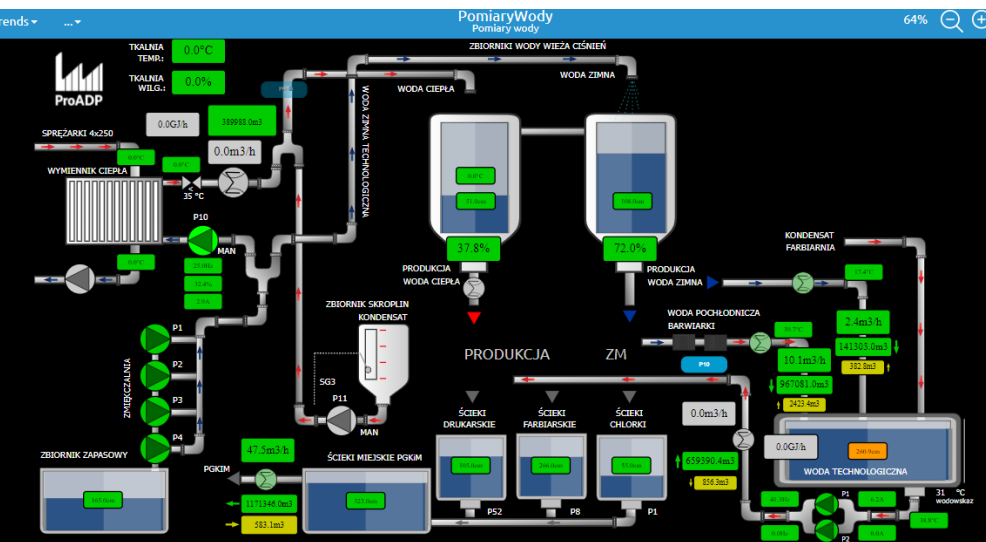


**WSKAŹNIK WŁASNY**

W GK Lubawa wiemy, że chcąc minimalizować wpływ działalności na środowisko naturalne niezbędne jest ponoszenie nakładów inwestycyjnych. Wśród naszych nakładów inwestycyjnych na ochronę środowiska w 2021 r. znalazły się m.in.:

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

- Wymiana krosien tkackich i pralnic na nowoczesne i energooszczędne;
- Modernizacja sprężarki i zakup nowych urządzeń;
- Montaż i wdrożenie systemu monitorowania zużycia energii.



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

- Kontynuowano wymianę parku maszynowego na energooszczędny;
- Rozbudowa instalacji fotowoltaicznej.

**Effect – System S.A.:**

- Wymiana parku maszynowego w celu oszczędności wody oraz mniejsza ilość powstawania ścieków
- Wymiana krosien tkackich o mniejszym zużyciu pary czego efektem jest mniejsza emisja do powietrza podczas spalania paliwa gazowego.
- Modernizuje ogrzewanie na wydajniejsze/nowoczesne poprzez montaż nowych grzejników oraz urządzeń sterujących automatycznie ogrzewanie.

**Lubawa S.A.:**

- Zakupiono do CBR-LABORATORIM - nowoczesne urządzenia do badań balistycznych umożliwiające prowadzenie badań z wyłączeniem środowiska naturalnego.

Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów

0,57 %  
2020 r.

1,14 %  
2021 r.



WSKAŹNIK WŁASNY

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

Współczynnik materiałochłonności

37,09%  
2020 r.

41,32 %  
2021 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

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

Grupa Kapitałowa Lubawa w 2021 r. kontynuuje działania mające na celu ograniczanie zużycia energii w odniesieniu do oświetlenia, sprzętu komputerowego, urządzeń i klimatyzacji. Stosowane są bardziej energooszczędne maszyny i urządzenia produkcyjne. Modernizujemy budynki w taki sposób, aby były bardziej energooszczędne. W celu ustalenia jak kształtuje się intensywność zużycia energii GK Lubawa komunikuje wartość zużycia energii elektrycznej (w MWh) do wartości przychodów ze sprzedaży.

Intensywność zużycia energii

0,00010 (MWh/PLN)  
2020 r.

0,00016 (MWh/PLN)  
2021 r.





## GRI 303-3

Spółka	Wody powierzchniowe		Wody gruntowe		Woda morska		Wyprodukowana woda		Woda pozyskana od stron trzecich	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	4,76	4,99
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	2,1	2,19
Effect – System S.A.	1,17	1,22	0	0	0	0	0	0	0	0,12
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0,64	1,03
Miranda Sp. z o.o. MS Energy Sp. z o.o.	0	0	430	473,51	0	0	0	0	5,64	6,23
Lubawa Armenia.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabela 33. Pobór wody ze wszystkich obszarów z podziałem na źródła.

Spółka	Wody powierzchniowe		Wody gruntowe		Woda morska		Wyprodukowana woda		Woda pozyskana od stron trzecich w podziale na źródło jej pozyskania	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miranda Sp. z o.o. MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabela 34. Pobór wody z obszarów, gdzie występują problemy z dostępem do wody.

## Pobór wody (Water withdrawal)

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

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

Spółka	Woda słodka (< 1000 mg/L Total Dissolved Solids/tącznych rozpuszczonych części stałych/)		Pozostała woda (>1000 mg/L Total Dissolved Solids/tącznych rozpuszczonych części stałych/)	
	2020	2021	2020	2021
Lubawa S.A.	4,76	4,99	0	0
Litex PROMO Sp. z o.o. Litex Service Sp. z o.o.	2,10	2,18	0	0
Effect – System S.A.	1,17	1,33	0	0
Effect – System Sp. z o.o.	0,64	1,03	0	0
Miranda Sp. z o.o.	435,64	479,74	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--
MS Energy Sp. z o.o.	--	--	--	--
Miranda 2 Sp. z o.o.	--	--	--	--
Miranda S.A. w Likwidacji	--	--	--	--

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

Tabela 35. Pobór wody ze wszystkich źródeł wymienionych wcześniej.

GRI 303-5

Całkowite zużycie wody w megalitrach

440,40 MI  
2020 r.

489,29 MI  
2021 r.

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







Jednym ze zidentyfikowanych aspektów środowiskowych, w ramach zarządzania środowiskiem są odpady. GKL opracowała macierz szacowania ryzyka i szans wg kryterium skutków i prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Pozwala to komunikować interesariuszom nie tylko ilości odpadów i metody ich utylizacji, ale również sposoby redukcji zagrożeń, związanych z ich wytwarzaniem oraz wykorzystywanie szans.

Ryzyko								Szansa					
Lp.	Aspekt środowiskowy	Wpływ na środowisko	Sposób redukcji zagrożenia	Ryzyko	P	S	R	Sposób wykorzystania szansy	Szansa	P	S	R	Podstawa prawna
1.	Odpady powstające w procesie produkcji podlegające recyklingowi (tkaniny, dzianiny, ścinki, stal, aluminium, tektura, folia, plastik)	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Wybór materiałów podatnych na recykling 2. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań 3. Wybór barwników i substancji chemicznych spełniających normy REACH 4. Wybór materiałów biodegradowalnych 5. Uznanie odpadu tekstylnego za produkt uboczny (płatanka, krajka)	Brak nadzoru w procesie zakupów, kary finansowe, aż do zamknięcia zakładu. Niespełnienie wytycznych UE przejścia na gospodarkę w obieg zamkniętym	5	4	20	1. Zwiększenie produktów pochodzących z recyklingu – wdrożenie ISO 14021 i Recycled Claim Standard 2. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań 3. Alternatywne paliwa 4. Opakowania kilkurazowego użytku 5. Certyfikaty ekologiczne EU Ecolabel	Korzystanie z produktów pochodzących z recyklingu Trend rynkowy- przewaga konkurencyjna Obniżenie kosztów produkcji	8	6	48	Prawo ochrony środowiska Dz.U.2021 poz.1973 ze zm.
2.	Pozostałe odpady powstające w procesie produkcji inne niż niebezpieczne (odpady komunalne, drewno, folia, papier, poliester)	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Używanie palet drewnianych w systemie wielokrotnego użytku 2. Wybór materiałów biodegradowalnych 3. Zmiana opakowania redukująca zużycie	Brak właściwego nadzoru w procesie zakupów	5	4	20	1. Używanie palet drewnianych w systemie wielokrotnego użytku (obniżenie kosztów) 2. Wybór materiałów biodegradowalnych (trend rynkowy)	Zagospodarowanie odpadów poprzez powtórne wykorzystanie Wykorzystanie odpadów do produkcji płyt drewnopochodnych do budownictwa	5	5	25	
3.	Odpady niebezpieczne powstające w procesie produkcji	Zanieczyszczenie gleby i powietrza	1. Korzystanie z substancji chemicznych spełniających normy REACH 2. Korzystanie z materiałów i substancji biodegradowalnych tlenowo i beztlenowo 3. Ograniczenia zużycia środków chemicznych poprzez stosowanie reżimów technologicznych i wydawanie środków chemicznych zgodnie z receptą ściśle powiązaną z reżimem i planowaną ilością przerobu	Brak właściwego nadzoru w procesie zakupów	6	6	36	1. Korzystanie z substancji chemicznych spełniających normy REACH (komunikowanie klientom – tzw. czysta produkcja) 2. Korzystanie z materiałów i substancji biodegradowalnych tlenowo i beztlenowo jw. 3. Ograniczenia zużycia środków chemicznych poprzez stosowanie reżimów technologicznych i wydawanie środków chemicznych zgodnie z receptą ściśle powiązaną z reżimem i planowaną ilością przerobu (obniżenie kosztów produkcji)	Używanie do produkcji środków biodegradowalnych	8	6	48	

Tabela 36. Macierz szacowania ryzyka i szans wg kryterium skutków i prawdopodobieństwa ich wystąpienia



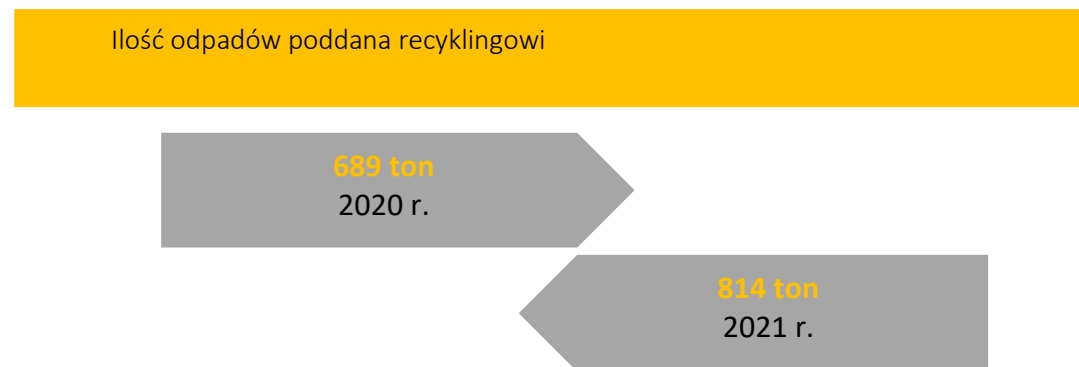
W celu redukcji zagrożenia wpływu monitorowanego aspektu środowiskowego wprowadzono następujące działania korygujące i zapobiegawcze – przykłady:

Aspekt środowiskowy	Wpływ na środowisko	Sposób redukcji zagrożenia	Uwagi
<b>MIRANDA</b>			
Opakowania gotowego wyrobu	Zanieczyszczenie gleby, zubożenie zasobów naturalnych	Wybór opakowań biodegradowalnych z surowców wtórnych	1. Umowa na dostawę opakowań kartonowych z firmą KARTOPAK 2. Karta kwalifikacji dostawcy Procedura zakupowa ISO 9001
Odpad po zakończeniu użytkowania	Zanieczyszczenie gleby	1. Opracowanie informacji dla użytkownika o najkorzystniejszej utylizacji 2. Umowa na utylizację odpadów poprodukcyjnych 3. Odsprzedaż odpadów uprawnionej firmie do dalszego recyklingu	Umowa tkaniny/dzianiny z Tonsmeier
<b>EFFECT – SYSTEM</b>			
Farba proszkowa (emisja z malarni)	Zanieczyszczenie powietrza	Zastosowanie filtrów rozprężająco – powietrznych	99% odzysku farby proszkowej w kabinie malarskiej
<b>LITEX PROMO</b>			
Odpady tworzyw sztucznych (dział wtryskarki)	Zanieczyszczenie gleby	Utworzenie ciągu technologicznego odzysku odpadów syntetycznych do ponownej produkcji	99% odzysku odpadów jest wykorzystywanych w ponownej produkcji

Tabela 36. Działania korygujące i zapobiegawcze w celu redukcji zagrożenia aspektu środowiskowego.

**Naszym celem na 2021 r. było poddanie recyklingowi minimum 50% odpadów. Cel ten został zrealizowany.**

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



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

Metoda utylizacji	Odpady inne niż niebezpieczne [t]		Odpady niebezpieczne [t]		Odpady ogółem [t]	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Odzysk	689	814	0	0	689	814
Utylizacja	99	61	9	6	108	67
Spalanie	41	28	0,003	0	41,003	28
Ogółem	829	903	9,003	6	838,003	909

Tabela 37. Waga odpadów w podziale na metody utylizacji – wyniki zaokrąglono z wyjątkiem jak wyżej.



Spółka Miranda i Litex Promo z formuły deklaratywnego budowania proekologicznego wizerunku wstąpiły na ścieżkę działania przez wykorzystanie surowców pochodzących z recyklingu do produkcji swoich produktów. W ramach powyższego redukujemy zapotrzebowanie na nowe surowce, a jednocześnie ograniczamy ilość zanieczyszczeń emitowanych podczas wyrobu nowych materiałów. Mamy świadomość, że konsumenci coraz więcej uwagi zwracają na proces recyklingu i wybór produktów wytworzonych z surowców wtórnych stąd komunikujemy im, że traktujemy poważnie swoje zobowiązania w dziedzinie ekologii jako pożądanego partnera. Spółka Miranda podjęła produkcję tkanin recyklingowych przy wykorzystaniu przędzy powstałej z recyklingu butelek PET.

Do wyprodukowania 1 mb tkaniny z wykorzystaniem przędzy recyklingowej zużywane są 32 butelki o wadze około 20 g.



Spółka Litex Promo wprowadziła do swojego portfolio handlowego parasole reklamowego typoszeregu „RPET” wykonane z materiałów pochodzących z recyklingu, przeznaczonych do samodzielnego demontażu przez Użytkownika i podlegających recyklingowi użytych surowców. Niniejsze komunikuje swoim klientom poprzez własną deklarację środowiskową ISO 14021.



Natomiast spółka Miranda wprowadziła w roku 2021 produkty przędzy recyklingowej w tym tkaniny na parasole spółki Litex, na które obie spółki otrzymały certyfikat Control Union.



**Odsetek zakupionych surowców – spełniających wymogi REACH**

100 %  
2020 r.



100 %  
2021 r.

GRI 307-1

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

**WSKAŹNIK WŁASNY**

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

**Kary nałożone na Grupę Lubawa związane z niezgodnością z prawem i regulacjami środowiskowymi**

2020			2021		
Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygnięcia:	Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygnięcia:
0	0	0	0	0	0

Tabela 38. Kary nałożone na GKL związane z niezgodnością z prawem i regulacjami środowiskowymi.



## GRI 203-2

Grupa Kapitałowa Lubawa poprzez swoją działalność produkcyjną wywiera pośredni ekonomiczny wpływ na swoje otoczenie, dlatego nieustannie staramy się minimalizować jej negatywne oddziaływanie. Z drugiej strony niewątpliwie nasza obecność wpływa pozytywnie na rozwój ekonomiczny, poprawiając warunki społeczne. Zapewniamy miejsca pracy, a także umożliwiamy podnoszenie umiejętności i wiedzy zawodowej naszym pracownikom. Będąc świadomym, że zaangażowanie społeczne jest integralnym elementem zrównoważonego rozwoju, postanowiliśmy sobie za cel w obszarze społecznym budowanie długoterminowej i wzajemnej relacji ze społeczeństwem w oparciu o wzajemny szacunek i zaufanie. Interesariuszom przekazujemy wartości i zasady postępowania etycznego zawarte w naszym Kodeksie Etyki.

Rzetelne budowanie relacji ze społecznościami lokalnymi to świadomość ryzyka, jakie mogą pojawić się na poziomie wpływu naszych działań. Podejmujemy wysiłek, aby eliminować ryzyka wynikające z niewłaściwego zidentyfikowania potrzeb społecznych, nieświadomego negatywnego społecznego i środowiskowego oddziaływania na lokalną społeczność czy wsparcia filantropijnego lub sponsoringowego przedsięwzięć sprzecznych z wartościami Grupy. Kwestią priorytetową dla nas jest, aby podejmowane działania w różnych obszarach współpracy z interesariuszami nie miały charakteru jednorazowego, a kontakt z otoczeniem był stały, regularny i oparty na zaufaniu obu stron. Większa świadomość ryzyka to również możliwość wykorzystania szans, by odgrywać pozytywną rolę społeczną. Te szanse to realny wpływ na rozwiązanie problemów osób wykluczonych, zapewnienie lepszego startu w dorosłość uczniom i studentom, zwiększenie świadomości dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa. Ze względu na specyfikę i różnorodność ryzyka i szans społecznych dla każdej ze Spółek objętych raportowaniem w 2021 r. GK Lubawa wzorem roku poprzedniego nie zdecydowała się na wypracowanie spójnej polityki.

## WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Działania społeczne realizowane są według modelu zaangażowania społecznego wypracowanego i realizowanego indywidualnie przez każdą ze Spółek.

Grupa Kapitałowa Lubawa przyjmuje na siebie zobowiązania wspierające społeczności lokalne. Zobowiązanie te realizuje na następujących płaszczyznach działań:

### Ekonomiczna

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

### Społeczna

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

### Etyczna

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



Spółka Miranda Sp. z o. o. współpracuje z Aresztem Śledczym w Warszawie Grochowie w ramach wspierania procesu resocjalizacji więźniarek.



WSKAŹNIK WŁASNY

Fundusz na wsparcie pracowników i ich rodzin

417 786 PLN  
2020 r.

473 883 PLN  
2021 r.

W ramach troski o społeczeństwo lokalne Grupa Kapitałowa Lubawa bierze czynny udział w licznych lokalnych inicjatywach charytatywnych ograniczonych w 2021 r. przez pandemię COVID-19 Nasze wsparcie przejawia się w następujący sposób:

- Przekazanie darowizn;
- Użyczenie sprzętu np. namiotów, parasoli na akcje charytatywne;
- Wsparcie rzeczowe, przekazanie gadżetów firmy.

Liczba wspartych akcji charytatywnych

24  
2020 r.

17  
2021 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

W 2021 r. na wsparcie pracowników i ich rodzin w spółkach Litex PROMO Sp. z o.o., Litex Service Sp. z o.o., Lubawa S.A., Miranda Sp. z o.o., Effect – System S.A., Effect – System Sp. z o.o. oraz Lubawa Armenia przeznaczaliśmy środki jak w roku poprzednim. Jako odpowiedzialny pracodawca czujemy się zobowiązani, aby stworzyć w naszej Grupie mechanizmy ułatwiające zachowanie równowagi pomiędzy życiem osobistym, a życiem zawodowym.



## GRI 102-9

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

Dział zakupów dba o budowanie i utrzymywanie dobrych, długoterminowych relacji ze strategicznymi i kluczowymi dostawcami. Pozwala to na zmniejszenie ryzyka zakupowego, optymalizowanie zakupów, zapewnienie lojalności. Procesy zakupowe, w których ujawniono wysokie prawdopodobieństwo i skutki niezgodności objęte są zarządzaniem ryzykiem zgodnie z systemem ISO 9001:2015 lub dobrymi praktykami zarządzania. Sprawdzeni dostawcy są dobrym źródłem użytecznych informacji w zakresie rozwoju produktów będących przedmiotem zakupów, technologii wytwarzania, trendów rynkowych. Kupcy wraz z Dyrektorem Centralnego Biura Zakupów w sposób ciągły oceniają dostawców i uzupełniają ich portfolio.

KSZTAŁTUJEMY  
ODPOWIEDZIALNY  
ŁAŃCUCH DOSTAW

**Polityka zrównoważonych zakupów** Grupy Lubawa w 2021 r. wzorem minionych lat była realizowana przez cały proces produkcji od dostawy surowców, aż po sprzedaż produktów. W ramach wyznaczonego w Polityce Zrównoważonych Zakupów celu strategicznego oceniamy dostawców według ściśle określonych kryteriów:

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

W procesie wyboru Dostawców unikamy konfliktów interesów, przyjmowania korzyści majątkowych, zarówno na etapie wyboru, jak i współpracy z podwykonawcą/dostawcą. Z naszymi dostawcami budujemy wzajemne relacje w oparciu o profesjonalizm i zaufanie. Wątpliwości i spory rozwiązujemy na drodze konstruktywnego dialogu.



We współpracy kierujemy się następującymi zasadami:

- Korzystamy tylko z farb i innych substancji chemicznych spełniających wymogi REACH;
- Nie wykorzystujemy w produkcji żadnych materiałów posiadających w składzie minerały konfliktowe;
- Wykorzystujemy w produkcji materiały włókiennicze wolne od substancji szkodliwych w stężeniach mających wpływ na zdrowie człowieka, min spełniają standard PN-EN 71-3(m.in. brak ftalanów i metali ciężkich);
- Przeciwstawiamy się zatrudnianiu dzieci przez dostawców;
- Przeciwstawiamy się dyskryminacji w zatrudnianiu obcokrajowców wymagając od dostawców zapewnienia im godnych warunków socjalnych i płacy minimalnej, jak i komunikowania im zadań w języku przez nich zrozumiałym;
- Traktujemy naszych dostawców z szacunkiem i wymagamy, aby spełniali oni zasady Kodeksu Etycznego Dostawców;
- Wszyscy nasi Dostawcy są informowani o naszych zasadach określonych w Kodeksie Etycznym Dostawców.

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

W 2021 r. Grupa Lubawa działała zgodnie ze wdrożonymi wcześniej procedurami, w których ustalono zasady oceny i wyboru dostawców oraz prowadzenia zakupów związanych, z procesami wytwarzania, potrzebami pionów organizacyjnych. Zakupy realizowane są przez Centralne Biuro Zakupów (CBZ) tj. scentralizowany dział dla wszystkich Spółek Grupy. W ten sposób organizacja implikuje w Spółkach następujące korzyści:

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

Centralne Biuro Zakupów realizuje:

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

Zasady Kodeksu Etycznego Dostawców obowiązują wszystkich dostawców towarów i usług świadczących na rzecz każdej ze Spółek Grupy Lubawa. Zasady Kodeksu Etycznego w 2021 r. egzekwujemy poprzez wprowadzenie zapisów ogólnych warunków do umów z dostawcami, oświadczeń lub klauzuli w zamówieniach.



## O RAPORCIE

Lokalizacja spółek i zakładów Grupy Lubawa

GRI 102-3



<b>Nazwa:</b>	Lubawa S.A.
<b>Adres siedziby:</b>	63-400 Ostrów Wielkopolski ul. Staroprzygodzka 117
<b>Kapitał zakładowy:</b>	30 054 000, 00 PLN
<b>REGON:</b>	510349127
<b>NIP:</b>	744-000-42-76
<b>Numer KRS:</b>	0000065741

Tabela 39. Lokalizacja siedziby Grupy Kapitałowej Lubawa



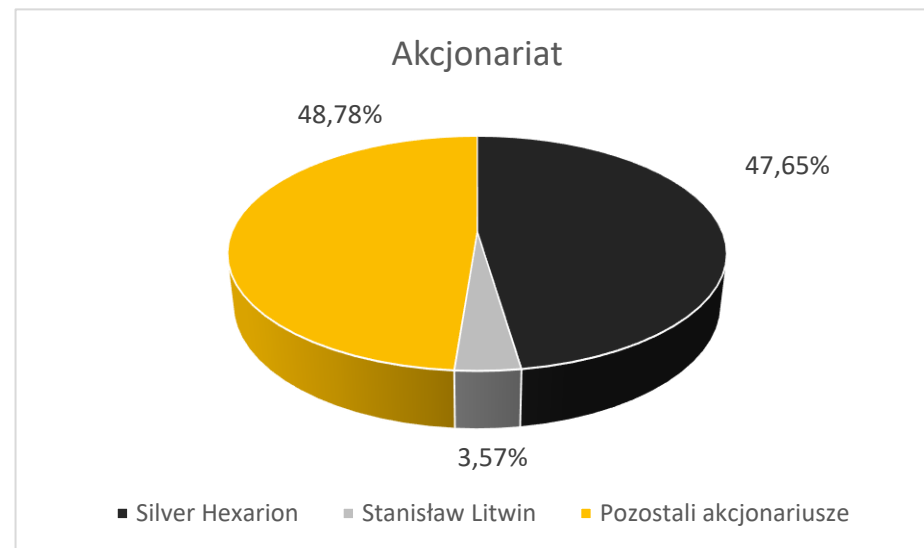
Podmiot dominujący GK Lubawa, czyli spółka Lubawa S.A. jest spółką akcyjną działającą na rynku od 1951 r. Lubawa S.A. jest notowana na GPW w Warszawie od 1995 r.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. kapitał akcyjny Spółki wynosi 30 054 000,00 PLN i składa się z 150.270.000 akcji o wartości nominalnej 0,20 PLN każda.

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

Lp.	Akcjonariusze	Liczba akcji	% akcji	Liczba głosów	% głosów	Data
1	Silver Hexarion	71 599 474	47,65 %	71 599 474	47,65 %	31.12.2021
2	Stanisław Litwin	5 366 782	3,57 %	5 366 782	3,57 %	31.12.2021
3	Pozostali akcjonariusze	73 303 744	48,78 %	73 303 744	48,78 %	31.12.2021
<b>Razem</b>		<b>150 270 000</b>	<b>100%</b>	<b>150 270 000</b>	<b>100%</b>	<b>31.12.2021</b>

Tabela 40. Akcjonariat spółki Lubawa S.A.



Wykres 30. Akcjonariat spółki Lubawa S.A.



GRI 102-4

GRI 102-45

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

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

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

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

Tabela 41. Struktura GKL wraz z metodami konsolidacji spółek.



**GRI 102-46**

Zgodnie ze standardem GRI podczas procesu tworzenia raportu niezbędne jest przeprowadzenie analizy i doboru treści raportu, do których GK Lubawa podeszła z należytą starannością. GK Lubawa podjęła następujące kroki w celu zdefiniowania treści raportu:

- W proces włączono interesariuszy wewnętrznych, których poproszono o przedstawienie ich oczekiwań względem raportu;
- W procesie przeanalizowano wpływ kwestii środowiskowych, gospodarczych i społecznych na interesariuszy zewnętrznych;
- Wzięto pod uwagę aspekty zrównoważonego rozwoju ujęte w GRI Standards;
- Upewniono się, że wybrane aspekty są materialne i kompletne.

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

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

**GRI 102-48**

Niniejszy raport za 2021 r. jest piątą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Wg poprzedniego raportu wprowadzono korektę w informacjach podanych w poprzednim raporcie w GRI 401-8. W niniejszym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa dane w powyższych wskaźnikach zostały przedstawione w skorygowanej wartości:

BYŁO:

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>Spółka</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Lubawa S.A.	22	14	17	16	78	74	40	42	55	58	25	22	237	226
Litex PROMO Sp. z o.o.	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	4	1
Litex Service Sp. z o.o.	4	3	11	4	5	3	5	7	1	2	2	4	28	23
Effect – System S.A.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Effect – System Sp. z o.o.	0	0	0	0	3	2	2	1	0	0	0	0	5	3
Miranda Sp. z o.o.	9	1	30	4	14	3	25	16	5	0	17	4	100	28
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	5	0	8	2
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>105</b>	<b>84</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>384</b>	<b>285</b>

WINNO BYĆ:

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Spółka</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Lubawa S.A.	2	1	2	3	3	6	2	4	0	2	1	1	10	17
Litex PROMO Sp. z o.o.	0	0	4	0	5,25	0	4,5	1	1	0	0	0	14,75	1
Litex Service Sp. z o.o.	4	3	6,5	4	9	3	3,5	7	3	2	3	4	29	23
Effect – System S.A.	0,5	0	0	0	0	0	0,25	0	0	0	0	0	0,75	0
Effect – System Sp. z o.o.	0,5	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	0	4,5	3
Miranda Sp. z o.o.	0	1	17	4	19	3	44	16	6	0	20	4	106	28
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MS Energy Sp. z o.o.	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	3	2
Miranda 2 Sp. z o.o.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5	0	0	2
Miranda S.A. w Likwidacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>30,5</b>	<b>11</b>	<b>36,25</b>	<b>16</b>	<b>59,25</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>168</b>	<b>76</b>



oraz w GRI 306-2

Waga odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne w podziale na metody utylizacji w 2020 r. :

BYŁO: 829 ton WINNO BYĆ: 689 ton

oraz w GRI 201-1

BYŁO

#### Płatności na rzecz inwestorów

Płatności na rzecz inwestorów w 2020 rok wyniosły: 763 798,02 PLN i zmalały o 65,2 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 196 392,18 PLN.

Do płatności na rzecz inwestorów zalicza się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek WINNO BYĆ

#### Płatności na rzecz inwestorów

Płatności na rzecz inwestorów w 2020 rok wyniosły: 1 252 932,56 PLN i zmalały o 57,0 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 196 392,18 PLN.

Do płatności na rzecz inwestorów zalicza się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek

BYŁO

Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2020 r. wyniosła: 221 336 168,08 PLN, natomiast w 2019 r. wyniosła: 271 887 507,70 PLN.

WINNO BYĆ

Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2020 r. wyniosła: 220 847 033,54 PLN, natomiast w 2019 r. wyniosła: 271 887 507,70 PLN.

BYŁO

#### Wartość ekonomiczna zatrzymana

Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2020 r. wyniosła: 23 557 764,67 PLN, natomiast w 2019 r. wyniosła: -3 397 922,83 PLN

WINNO BYĆ

BYŁO

#### Wartość ekonomiczna zatrzymana

Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2020 r. wyniosła: 23 068 630,13 PLN, natomiast w 2019 r. wyniosła: -3 397 922,83 PLN

GRI 102-49

Niniejszy raport za 2021 r. jest piątą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. W stosunku do poprzedniego raportu rozszerzono wskaźniki GRI 305-2 (Pośrednie emisje gazów cieplarnianych – o zakres 3 dla wybranych produktów spółki Litex Promo. Dodatkowo zgodnie z dyrektywa NFRD (art. 49b UsR) GKL ujawniła procentowy udział działalności gospodarczej kwalifikującej i niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii względem dwóch pierwszych celów środowiskowych w całkowitym:

- obrocie;
- nakłady inwestycyjne (CapEx);
- wydatki operacyjne (OpEx).

GRI 102-50

Niniejszy raport Zrównoważonego Rozwoju dotyczy działalności Grupy Kapitałowej Lubawa w okresie od 1 stycznia 2021 do 31 grudnia 2021 r. Wyjątki, jeśli występują, zostały wskazane w treści raportu.

GRI 102-51

Niniejszy raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r., jest piątą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa.

GRI 102-52

Grupa Kapitałowa Lubawa stosuje roczny cykl raportowania.

GRI 102-53

Osobą kontaktową w sprawie niniejszego Raportu jest Jacek Jackowiak, Dyrektor ds. CSR Grupy Kapitałowej Lubawa. Jeśli chcieliby Państwo podzielić się z nami swoją opinią na temat Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa, prosimy o przesłanie komentarza na adres: [jjackowiak@lubawagroup.com.pl](mailto:jjackowiak@lubawagroup.com.pl)

GRI 102-54

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

GRI 102-56

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.



## GRI 102-55

NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
102-1	Nazwa organizacji	4	Pełny
102-2	Podstawowe marki, produkty i usługi	6	Pełny
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	160	Pełny
102-4	Lokalizacja oddziałów organizacji	5	Pełny
102-4		162	
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	161	Pełny
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	13	Pełny
102-7	Skala organizacji	13	Pełny
102-8	Informacje o osobach świadczących pracę na rzecz organizacji	115	Pełny
102-8		120	
102-9	Łańcuch dostaw	158	Pełny
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące organizacji i łańcucha dostaw	159	Pełny
102-11	Zasada przezorności – czy jest stosowana, w jaki sposób?	67	Pełny
102-11		72	
102-12	Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne	14	Pełny
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) i organizacjach	15	Pełny
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	3	Pełny
102-15	Opis kluczowych czynników wpływu, ryzyka i szans	72	Pełny
102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania	88	Pełny
102-17	Mechanizmy zgłaszania wątpliwości i nieprawidłowości w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	99	Pełny
102-18	Struktura zarządcza organizacji	30	Pełny
102-19	Proces delegowania władzy (w zakresie kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych)	71	Pełny
102-20	Odpowiedzialność na poziomie kierownictwa za kwestie gospodarcze, środowiskowe i tematy społeczne	63	Pełny



NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
102-21	Procesy konsultacji pomiędzy interesariuszami a organizacją w kwestiach ekonomicznych , środowiskowych i społecznych	106	Pełny
102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	30	Pełny
102-26	Role najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w ustalaniu celu, wartości i strategii działania organizacji	63	Pełny
102-27	Działania podjęte w celu wypracowania i podnoszenia ogólnego poziomu znajomości zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wśród członków najwyższego organu zarządzającego	72	Pełny
102-28	Procesy oceny pracy najwyższego organu zarządzającego (w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi)	63	Pełny
102-29	Rola najwyższego organu zarządzającego w identyfikacji oraz zarządzaniu wpływem, ryzykami oraz szansami ESG	63	Pełny
102-30	Skuteczność procesów zarządzania ryzykiem w obszarze ESG organizacji	63	Pełny
102-31	Przeglądy zagadnień ESG dokonywane przez najwyższy organ zarządzający	69	Pełny
102-40	Lista grup interesariuszy	105	Pełny
102-41	Zbiorowe układy pracy	123	Pełny
102-42	Proces identyfikacji i wyboru interesariuszy	103	Pełny
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	103	Pełny
102-44	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy	108	Pełny
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	163	Pełny
102-46	Zidentyfikowana zawartość raportu, istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	164	Pełny
102-47	Lista istotnych zagadnień	108	Pełny
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach	164	Pełny
102-49	Zmiany względem ostatniego raportu	165	Pełny
102-50	Okres raportowania	165	Pełny
102-51	Data wdrożenia poprzedniego raportu	165	Pełny
102-52	Cykl raportowania	165	Pełny



NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
102-53	Osoba do kontaktu w sprawie raportu	165	Pełny
102-54	Oświadczenia o raportowaniu zgodnie ze standardami GRI	165	Pełny
102-55	Indeks treści GRI połączony z matrycą zgodności z UoR	166	Pełny
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	165	Pełny
201-1	Wyniki ekonomiczne. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdyskrebowana	33	Pełny
201-4	Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług	39	Pełny
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	157	Częściowy
205-2	Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	92	Częściowy
303-1	Wykorzystanie wody jako wspólnego zasobu	40	Częściowy
303-2	Zarządzanie spustem wody	40	Częściowy
303-3 303-3-1 303-3-2	Pobór wody	151	Częściowy
303-5	Zużycie wody	152	Częściowy
305-1	Bezpośredni zakres emisji GHG (Scope 1)	141	Pełny
305-2	Zakres pośredni emisji GHG (Scope 2)	141	Pełny
305-3	Inny pośredni zakres emisji GHG (Scope 3)	141	Częściowy
305-4	Natężenie emisji GHG	141	Częściowy
306-2	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji	153	Pełny
307-1	Istotne kary i sankcje pozafinansowe	156	Pełny
401-1	Liczba i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spółkę.	116	Pełny





NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego w podziale na płeć	118	Pełny
403-1	System zarządzania działaniami BHP	46	Pełny
403-2	Identyfikowanie zagrożeń, analiza ryzyka i wyjaśnianie przyczyn wypadków	52	Pełny
403-3	Opieka zdrowotna w miejscu pracy	54	Pełny
403-4	Zaangażowanie pracowników opracowanie, konsultacje i komunikację systemu BHP	55	Pełny
403-5	Szkolenia BHP	57	Pełny
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	59	Pełny
403-7	Zapobieganie i radzenie sobie z zagrożeniami związanymi z BHP	60	Pełny
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP	117	Pełny
403-9	Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą	118	Pełny
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji	126	Częściowy
404-3	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym	124	Częściowy
412-1	Liczba i procent zakładów Grupy Lubawa poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje	97	Pełny
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku, których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo	79	Pełny
Wskaźnik własny	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	77	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej	91	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Wdrożenie procedury antykorupcyjnej – odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej	91	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	95	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Badania środowiska pracy – pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych	135	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów	135	Nie dotyczy



NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
Wskaźnik własny	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności	136	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów	149	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników	135	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów	136	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów	150	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik intensywności zużycia energii	150	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Odsetek zakupionych surowców podlegających recyklingowi i spełniających wymogi REACH	156	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin	158	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację	158	Nie dotyczy

**PODPIS OSOBY REPREZENTUJĄCEJ GRUPĘ**

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
28.04.2022	Marcin Kubica	Prezes Zarządu	

**PODPIS OSOBY SPORZĄDZAJĄCEJ RAPORT**

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
28.04.2022	Jacek Jackowiak	Dyrektor ds. CSR	