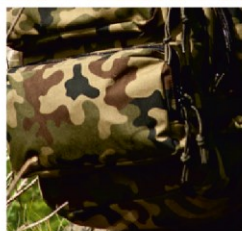
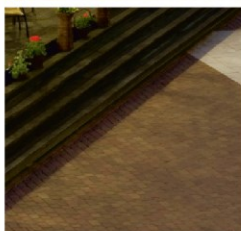
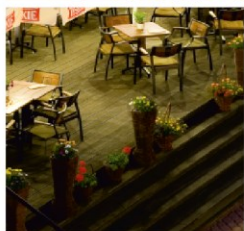
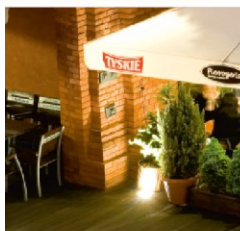
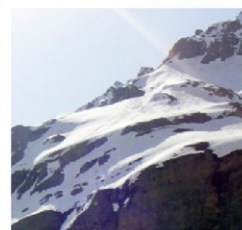
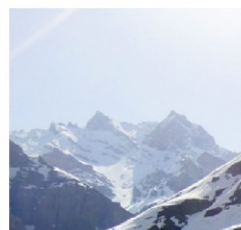
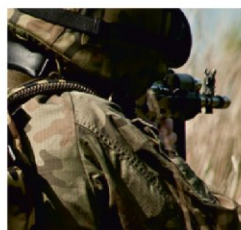
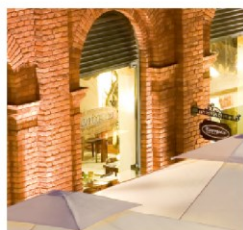
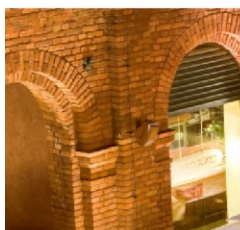




**LUBAWA  
GROUP**



**RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

**GRUPY KAPITAŁOWEJ LUBAWA**

**ZA OKRES OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA 2023 R.**



LIST CZŁONKÓW ZARZĄDU	3
O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA	4
WYNIKI FINANSOWE	37
STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	44
DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY	96
ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ	105
WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY	115
TWORZYMY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY	124
TROSCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE	146
WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE	169
O RAPORCIE	171

## SPIS TREŚCI



## LIST CZŁONKÓW ZARZĄDU

**Mamy zaszczyt przedstawić Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa. Dokument ten już po raz siódmy dowodzi, że dla naszej organizacji CSR (Corporate Social Responsibility) jest świadomym i zaplanowanym działaniem strategicznym, którego standardy daleko wykraczają ponad zobowiązania prawne.**

Rok 2023 to rok skomplikowanej sytuacji geopolitycznej, rosnących w szybkim tempie kosztów energii i materiałów m.in. w następstwie trwającej rosyjskiej agresji na Ukrainę, które w istotnym stopniu dotknęły wiele gałęzi gospodarki. W tak trudnym otoczeniu rynkowym, w którym pojawiły się takie determinanty jak spowolnienie dynamiki popytu na świecie, inflacja czy zaburzenia w globalnym handlu, weszła w życie Unijna Dyrektywa CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive jako nowa formuła ujawniania danych niefinansowych w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, co jest również wyzwaniem do tworzenia nowej wartości dla GKL. W otoczeniu rynkowym pojawiły się nowe cele takie jak neutralność klimatyczna, strategia dekarbonizacji i produkcja ekologicznych produktów oraz przeciwdziałanie nierównościom społecznym. Nie jest już dzisiaj ważna tylko informacja w zakresie znaczenia zrównoważonego rozwoju, ale konkretne działania na jego rzecz.

Stoimy w drzwiach swoistej transformacji implementowania do strategii biznesowej, opierającej się obecnie na tradycyjnych aspektach, czyli trendach gospodarczych, działaniach konkurencji i potrzebach rynku, gdzie wymagania zrównoważonego rozwoju traktuje się tylko w kontekście zgodności z przepisami prawa, do strategii powiązania zrównoważonego rozwoju z celami GKL, które tworzyłyby wartość dla spółek w obszarze społecznym, ekonomicznym i środowiskowym. Z drugiej strony, to wszystko jest elementem oddziaływania kosztów - jak obniżenie kosztów produkcji, zwiększenie konkurencyjności i efektywności energetycznej.

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa stanęły na wysokości zadania już kilka lat temu kreując zmiany w systemie zarządzania i realizacji zadań zrównoważonego rozwoju osiągając pozytywne i skonsolidowane przychody ze sprzedaży. Priorytetowe zadania związane z zachowaniem ciągłości działania, bezpieczeństwem pracowników, w tym optymalizacja procesów produkcyjnych, zostały zrealizowane z pełnym sukcesem.

Jako organizacja jesteśmy świadomi, że sytuacja geopolityczna wymusza ciągłą analizę potencjalnych czynników ryzyka, w tym nie tylko zagrożeń związanych z naszą działalnością biznesową, ale również oddziaływanie Grupy na społeczeństwo i środowisko. Zarządzamy kosztami związanymi z wypełnieniem zobowiązań w zakresie zrównoważonego rozwoju, określając jego czynniki dla naszego modelu biznesowego, a wszystko to w kontekście oczekiwań interesariuszy, w tym regulatorów rynku.



W roku 2023 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. W naszej strategii jest wprowadzanie coraz więcej produktów RPET z udziałem surowców pochodzących z recyklingu. Te działania komunikujemy naszym klientom w formule standardu Recycled Claim Standard oraz własnej deklaracji środowiskowej ISO 14021. W dalszym ciągu prowadzimy działania oszczędnościowe, w kontekście optymalizacji procesów produkcji. Działania te są prowadzone w sposób przemyślany, gdyż nie jest naszą intencją przerzucanie wzrostu kosztów surowców i energii na Klienta. Każdego naszego interesariusza traktujemy poważnie i jesteśmy świadomi, że na sprzedaży nie kończy się rola biznesu.

W dalszym ciągu pozostaje niezmienna strategia rozwoju Grupy Kapitałowej Lubawa oparta o ciągłe doskonalenie i współpracę pomiędzy spółkami zależnymi, co prowadzi do dynamicznego rozwoju obszarów synergii w ramach jej struktur, kumulację przychodów i eliminację kosztów. Przykładamy dużą wagę do dialogu z Interesariuszami, tak aby nasze działanie przyczyniało się do zwiększenia spójności społecznej, jak i przeciwdziałaniu dyskryminacji i wyrównywania szans z zachowaniem wszystkich standardów, w tym standardów etycznych w kontekście poszanowania Praw Człowieka.

Chcielibyśmy 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.

*CZŁONKOWIE ZARZĄDU*

*Jacek Wilczewski & Przemysław Zasztowt*



## O GRUPIE KAPITAŁOWEJ LUBAWA

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

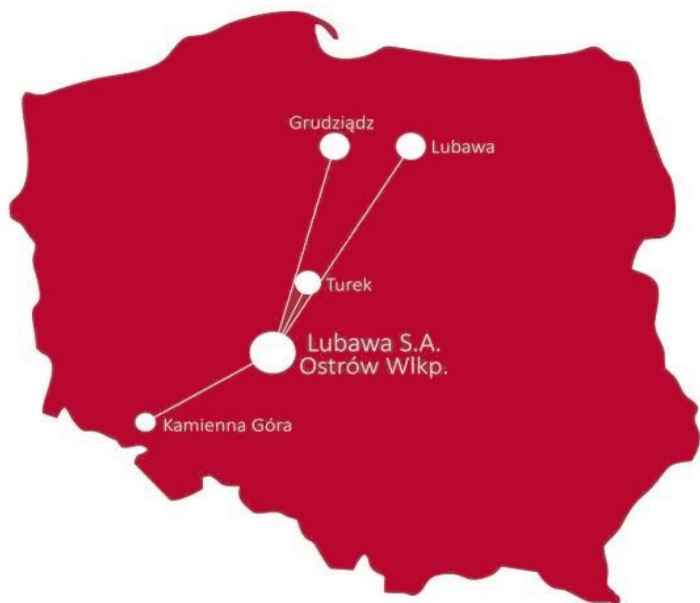


Dzięki doświadczeniom poszczególnych spółek i wyspecjalizowanemu zapleczu Grupa dostarcza najwyższej jakości towary oraz usługi na rynek lokalny i rynek światowy. Każda ze spółek należąca do GKL może poszczycić się silną pozycją rynkową bądź mianem lidera w obsługiwanym przez siebie sektorze.



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 2023 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.

### Lokalizacja spółek i zakładów Grupy Lubawa



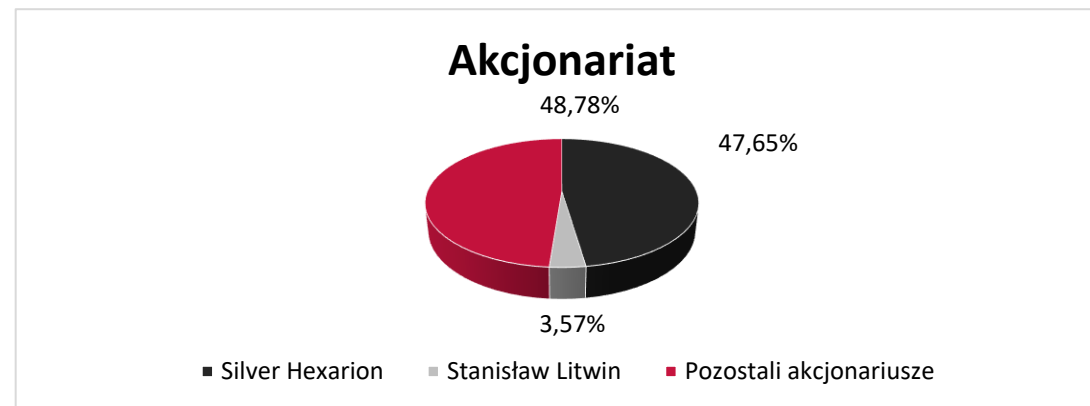
Nazwa:	Lubawa S.A.
Adres siedziby:	63-400 Ostrów Wielkopolski ul. Staroprzygodzka 117
Kapitał zakładowy:	30 054 000,00 PLN
REGON:	510349127
NIP:	744-000-42-76
Numer KRS:	0000065741

Tabela 1. Lokalizacja siedziby Grupy Kapitałowej Lubawa

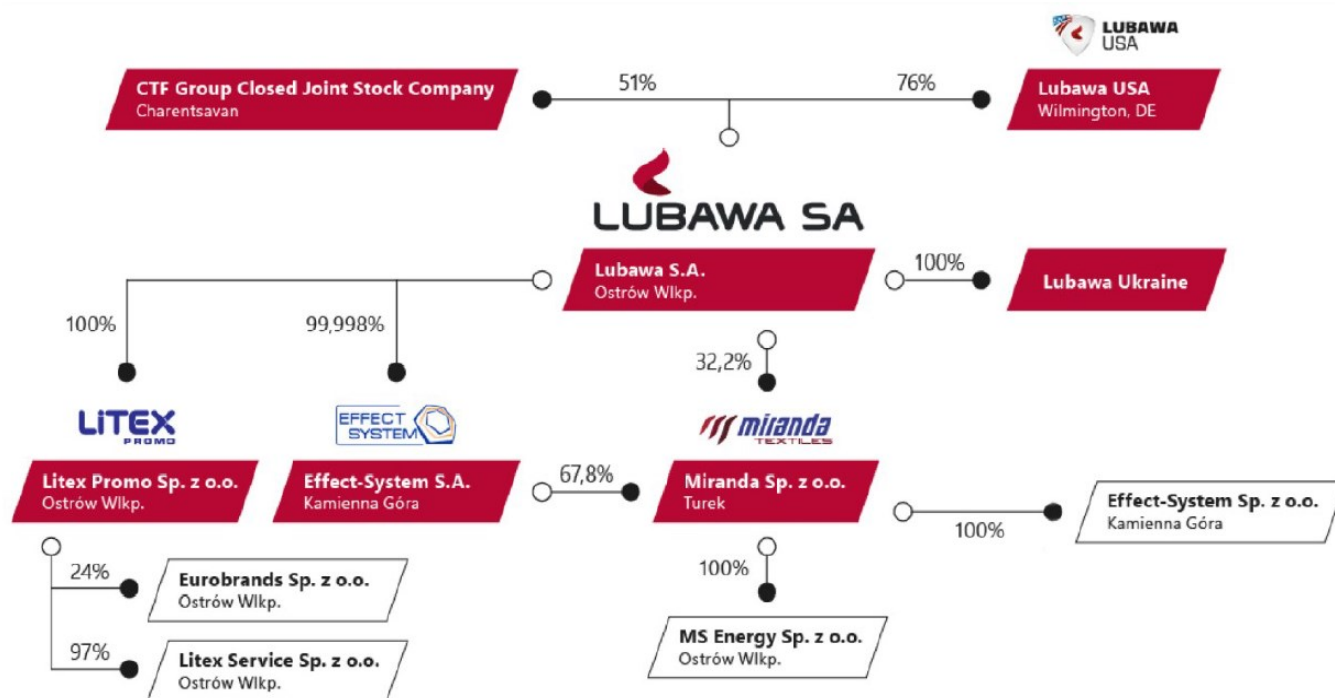
Poniższa tabela przedstawia akcjonariat Spółki z uwzględnieniem akcjonariuszy posiadających powyżej 5% ogólnej liczby głosów na WZA (lub bliską tej wartości):

Lp.	Akcjonariusze	Liczba akcji	% akcji	Liczba głosów	% głosów	Data
1	Silver Hexarion	71 599 474	47,65%	71 599 474	47,65%	31.12.2023
2	Stanisław Litwin	5 366 782	3,57%	5 366 782	3,57%	31.12.2023
3	Pozostali akcjonariusze	73 303 744	48,78%	73 303 744	48,78%	31.12.2023
<b>Razem</b>		<b>150 270 000</b>	<b>100%</b>	<b>150 270 000</b>	<b>100%</b>	<b>31.12.2023</b>

Tabela 2. Akcjonariat spółki Lubawa S.A.



Wykres 1. Akcjonariat spółki Lubawa S.A.



Pomimo tego, że udziały Spółki Lubawa S.A. w spółkach Lubawa USA, Lubawa Ukraina, 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);

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.);
- 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.);
- CTF Group Closed Joint Stock Company (Lubawa S.A. posiada 51% udziałów).

Spółki Miranda 2, 4 i 5 i ZPJ Miranda połączyły się w 2023 r. z Mirandą Sp. z o.o. i na koniec roku 2023 już nie istnieją jako oddzielne podmioty.



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.

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
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
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
Lubawa Ukraina sp. z o.o.	Ukraina, Kijów	wyłączona z konsolidacji	Nie
Xingijang Uniforce - Lubawa Technology Co., Ltd.*	Chiny, Xingijang	*	Nie

**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.

*\*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 2. Struktura Grupy Kapitałowej Lubawa wraz ze wskazaniem metody konsolidacji oraz informacją, czy dane dla spółki zostały ujęte w niniejszym Raporcie.

GRI 2-6

**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 medyczną, 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 oraz 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 stawiał 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.



## 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 to:



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.** działa na rynku od 1951 r. i 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. Od 1996 r. jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie

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 30 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. ASAHI, Grupa Heineken, Coca Cola, PepsiCo, McDonald's, Starbucks. 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, jak 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 podmiotów z GKL.

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 zaciemniające (rolety okienne, plisy), 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.

Znacznym nakładem sił i środków, w całości z polskiego kapitału, od podstaw „MIRANDA” Spółka z o.o. buduje zasoby techniczne i technologiczne, które pozwalają na wytwarzanie światowej jakości wyrobów w zakresie maskowania, zarówno statycznego, jak i mobilnego. Pełen proces produkcyjny, jak również bardzo złożone procesy weryfikacyjne obejmujące sprawdzenie wszystkich kluczowych parametrów bojowych, w tym poziomu maskowania w obszarach optycznym, podczerwieni, termowizyjnym i radarowym przebiegają w działach produkcyjnych i laboratoriach Mirandy. 70-letnia wiedza i doświadczenie Spółki, dostęp do najnowszych technologii, oraz uważne wsłuchiwanie się w potrzeby Klientów, pozwala oferować indywidualne rozwiązania, uwzględniając wszystkie kluczowe parametry produktu końcowego, między innymi strukturę pokryć maskujących (2D lub 3D, jedno – lub dwustronna), pasma detekcji, wymagania wagi i okresu użyteczności.



Misją Spółki jest wykorzystanie wieloletniej tradycji produkcji tkanin i dzianin w połączeniu z nowoczesną technologią, tworzenie produktów tekstylnych na najwyższym poziomie służącym obronności i zapewniającym bezpieczeństwo ludzi i sprzętu. Zaplecze badawczo-rozwojowe Mirandy ukierunkowane jest na rozwój różnorodnych systemów maskowania, takich jak: pokrycia maskujące multispektralne i optyczne (2D, 3D, jednostronne lub dwustronne), maskowanie mobilne, indywidualne stroje maskujące, ekrany maskujące i antyradarowe oraz podpinki termoizolacyjne do hangarów lotniczych.

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

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





**Effect-System S.A.** powstała w 2001 r. i jest spółką skupioną na działalności handlowej i marketingowej. W wyniku kooperacji z innymi podmiotami, spółka realizuje sprzedaż zadrukowanych i uszlachetnionych tkanin / dzianin do produkcji nośników reklamy zewnętrznej (parasoli, namiotów, flag, itp.), oraz sprzedaje usługi związane z przygotowaniem i naświetlaniem wielkoformatowych matryc drukarskich. Dodatkowo, spółka produkuje i sprzedaje energię ciepłą, odsprzedaje energię elektryczną i gaz innym podmiotom, wdzierżawia majątek ruchomy: maszyny i urządzenia produkcyjne oraz nieruchomości produkcyjno - magazynowe.

## EFFECT-SYSTEM

**Effect-System Sp. z o.o.** powstała w 2014 r. i jest spółką skupioną na działalności produkcyjnej i handlowej. Przedmiotami działalności spółki Effect- System Sp. z o.o. jest świadczenie usług malowania proszkowego materiałów z aluminium, przygotowania i montażu stelaży namiotowych i parasolowych, szycie oraz konfekcjonowanie flag, obrusów, parasoli i namiotów, produkcja gotowych parasoli i namiotów reklamowych, a także druk cyfrowy na tkaninach naturalnych przy zastosowaniu najnowocześniejszej technologii bezpośredniego druku reaktywnego.

Spółki EFFECT-SYSTEM S.A. i EFFECT-SYSTEM Sp. z o. o., dzięki wysokiemu standardowi procesów projektowania, produkcji oraz zastosowaniu najnowszych technologii, wraz z zaangażowaniem profesjonalnej kadry, realizują standardowe i indywidualne rozwiązania dostosowane do potrzeb i oczekiwań klientów. Spółki są solidnymi i odpowiedzialnymi partnerami biznesowymi, którzy wykorzystują i systematycznie zwiększają zużycie surowców z recyklingu w procesach produkcyjnych.

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, które zajmuje się produkcją wyrobów trafiających przede wszystkim do armii i innych służb mundurowych Armenii. Spółka produkuje wielozakresowe siatki maskujące, namioty wojskowe i ekwipunek żołnierski.

W 2020 roku nastąpiło wstrzymanie produkcji, które trwa do dnia dzisiejszego. 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.

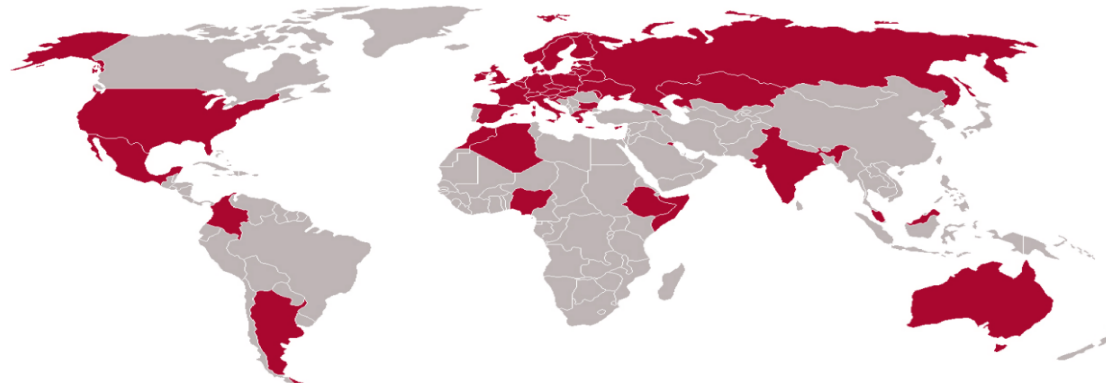


Spółka wstrzymała produkcję i skoncentrowała się na utrzymaniu zasobów i ciągłości działania. Niektóre pomieszczenia należących do Spółki nieruchomości zostały wydzierżawione dla utrzymania płynności finansowej i kontynuacji spłaty zadłużenia w Lubawa S.A.



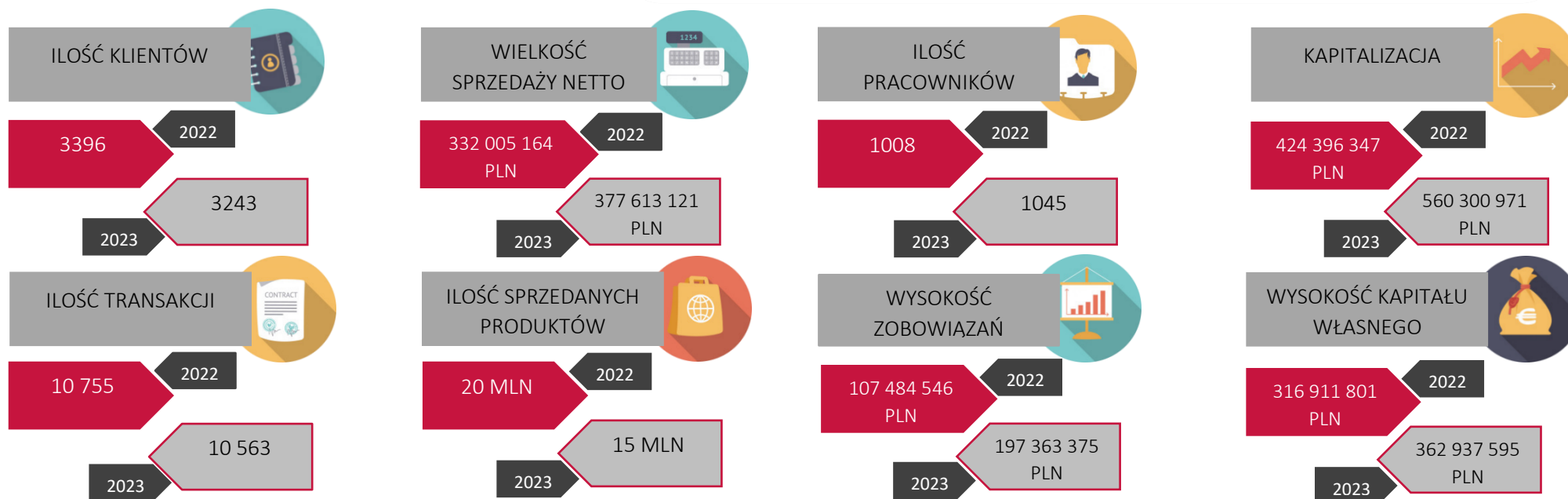
GK Lubawa dostarcza swoje produkty wielu jednostkom i firmom w kraju i za granicą. Dzięki szerokiemu zastosowaniu oraz posiadanym standardom produkty spełniają oczekiwania w każdym terenie, bez względu na położenie geograficzne i warunki atmosferyczne.

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    |                |

**Skala działalności GK Lubawa w 2023 roku:**







GKL 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. W 2023 r. implementowaliśmy do kwalifikacji dostawców aspekt zarządzania ESG poprzez ich samoocenę. 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.

**Polityka zrównoważonych zakupów** Grupy Lubawa w 2023 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;
- Wdrożenia zarządzania ESG
- Przestrzegania Praw Człowieka;

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.

Grupa Kapitałowa Lubawa jest aktywnym podmiotem polskiego życia biznesowego. Angażujemy się w szereg zewnętrznych inicjatyw związanych z rozwojem przedsiębiorczości. Jesteśmy członkiem wielu organizacji branżowych i biznesowych w ramach sformalizowanej współpracy z interesariuszami. Celem współpracy jest wymiana doświadczeń, poparcie inicjatyw i deklaracji ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych.





### 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 wolne od substancji szkodliwych w stężeniach niemających wpływ na zdrowie człowieka;
- Przeciwstawiamy się zatrudnianiu dzieci przez dostawców;
- Przeciwstawiamy się pracy przymusowej, w tym dyskryminacji w zatrudnianiu obcokrajowców, wymagając od dostawców zapewnienia im godnych warunków socjalnych i płacy minimalnej;
- 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.

Centralne Biuro Zakupów realizuje:

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

W 2023 r. Grupa Lubawa działała zgodnie z wdrożonymi wcześniej procedurami, w których ustalono zasady oceny i wyboru dostawców oraz prowadzenia zakupów związanych z procesami wytwarzania i 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.

Zasady Kodeksu Etycznego Dostawców obowiązują wszystkich dostawców towarów i usług świadczących na rzecz każdej ze Spółek Grupy Lubawa. Zasady Kodeksu Etycznego w 2023 r. egzekwujemy poprzez wprowadzanie zapisów ogólnych warunków do umów z dostawcami, oświadczeń lub klauzuli w zamówieniach.



## GRI 2-28

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 – Lubawa S.A**

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 – Gruzkańska 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 oraz 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. Zaprzęgamy do modelu biznesowego poza dotychczasowymi narzędziami marketingowymi i finansowymi aspekty zrównoważonego rozwoju, które stają się wartością dodaną dla GK. Głównymi motywatorami przyjętych działań są nowe regulacje rynkowe wynikające z Europejskiego Zielonego Ładu czy Dyrektywa CSRD (2023/2772), a co za tym idzie skorzystanie z nowych możliwości wzrostu gospodarczych, nowych rynków i tworzenia nowych miejsc pracy i rozwoju technologicznego.

W zakresie pozostałych elementów modelu biznesowego w 2023 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 o kolejne branże.





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.</p> <p>Współpraca z organizacjami pozarządowymi.</p> <p>Angażowanie pracowników w działania projektowe.</p> <p>Przeciwdziałanie pracy przymusowej.</p> <p>Stosowanie systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy.</p>	<p>Dbanie o jakość produktów przez wdrożenie innowacyjnych technologii i programów projektowych.</p> <p>Wprowadzenie do oferty produktów i opakowań wytworzonych z recyklingu.</p> <p>Wymiana parku maszynowego i technologii, w celu obniżenia kosztów operacyjnych i redukcji kosztów dodatkowych.</p> <p>Uzyskanie przewagi konkurencyjnej na rynku.</p>	<p>Podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia związane z wdrożeniem systemu zarządzania środowiskiem lub dobrych praktyk.</p> <p>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. Spełnienie wymogów klientów w łańcuchu dostaw mi standardów EcoVadis, SMETA, TCCC jako warunek niezbędny dla realizacji kontraktów handlowych</p>	<p>Zwiększanie sprzedaży produktów ustandaryzowanych w celu obniżenia kosztów produkcji i zwiększenia rentowności.</p> <p>Wprowadzanie innowacyjnych produktów zgodnych z oczekiwaniem klienta i wymaganiami regulatora rynku.</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>Planowanie logistyki w łańcuchu dostaw.</p> <p>Wykorzystywanie technik efektywności energetycznej.</p>

Tabela 3. 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 2023 roku kontynuowała 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. Na rok 2025 przesunięto zaplanowane 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 2023 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.

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

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

**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.

**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, wdrożono 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.

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

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

**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.

**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 2023 r. kontynuowano szereg działań, których celem było zminimalizowanie negatywnego oddziaływania sytuacji geopolitycznej na świecie związanej z konfliktem zbrojnym na Ukrainie 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 2023 r. szczególną uwagę skierowano na nowe obszary rozwoju i wzmocnienie synergii działania Spółek GKL, w dalszej kolejności zarządzanie mediami, oraz opracowanie i wdrażanie nowej strategii dla GKL 2023 -2026.

### 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.

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 przeciwpowodziowych, makiety pneumatyczne, łodzie ratunkowe, rolety kolorowo tkane, tkaniny z przeznaczeniem na tapety, hale namiotowe, innowacyjne mobilne hangary, systemy namiotowe, medyczne kabiny izolacyjne. Innymi słowy, wykorzystując dotychczasowe kanały dystrybucji, Grupa Kapitałowa poszerza ich penetrację wchodząc z nowymi innowacyjnymi technologiami.





Spółka Lubawa S.A. - zaprojektowała i wdrożyła w 2023 roku następujące wyroby:

ZOT - Zestaw oczyszczania terenu

ZOT służy do zabezpieczenia organizacji pracy zastępów oczyszczających teren z materiałów niebezpiecznych takich jak miny, subamunicja, granaty ręczne i moździerzowe, różnego rodzaju pociski artyleryjskie oraz elementów (fragmentów) innych przedmiotów zawierających materiały wybuchowe (drony, rakiety, IED);



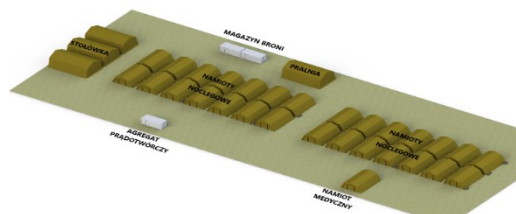
KPL – Kamizelka przeciwminowa lekka

Kamizelka przeznaczona jest do prowadzenia działań rozpoznania minersko-pirotechnicznego oraz oczyszczania terenu z przedmiotów niebezpiecznych.



Mobilne Centrum Szkoleniowe - Wołyń

Mobilne Centrum Szkoleniowe wybudowane na Wołyniu to nowoczesna i niewidoczna dla dronów Baza Namiotowa, w której znajdują się namioty noclegowe, namioty medyczne, stołówki, pralnie oraz magazyny na broń. Centrum Szkoleniowe przeznaczone jest dla 600 żołnierzy.



Miranda sp. z o.o. zaprojektowała i wdrożyła:

Poncho Antydronowe. Jest to indywidualny strój pojedynczego żołnierza, w wariacie woodland, który zapewnia idealną ochronę przed wykryciem w warunkach leśnych oraz stepowych. Zastosowanie kombinacji nowoczesnych materiałów umożliwiło stworzenie ochrony przed wykryciem w najważniejszych pasmach detekcji: VIS, NIR oraz TIR, przy jednoczesnym zachowaniu komfortu użytkownika. Strój został zaprojektowany jako bezpośrednia odpowiedź na zwiększoną aktywność dronów przenoszących kamery termowizyjne. Użycie Poncho Antydronowego skutecznie ogranicza sygnaturę termalną tym samym zwiększając szanse na przetrwanie na polu walki.





## Litex Promo sp. z o.o.

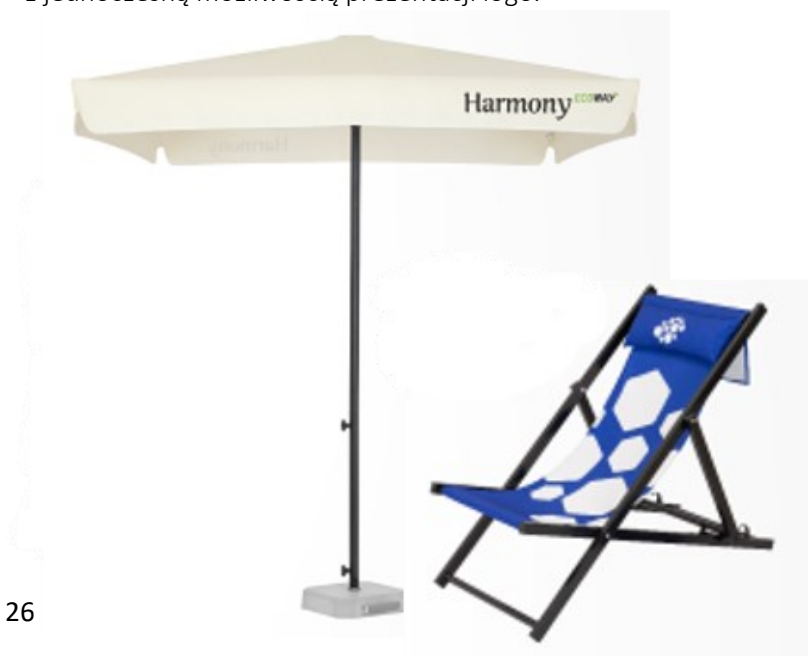
Litex Promo sp. z o.o. w roku 2023 poszerzył swoją ofertę produktów reklamowych o:

Parasol Harmony to parasol w idei ekologii – zaprojektowany tak, by do produkcji wykorzystać jak największą ilość materiałów z recyklingu oraz biodegradowalnych.

Beachflagi z możliwością wykonania nadruku na owiewce, informującego, że poszycie jest wykonane z tkaniny recyklingowej.

Aluminiowe leżaki, które cechuje wytrzymałość i komfort. Jednocześnie zapewniają doskonałą przestrzeń reklamową.

Dwa nowe modele markiz w wielu wariantach i opcjach. Produkt zapewniający zacienienie w słoneczne dni, wraz z jednoczesną możliwością prezentacji logo.

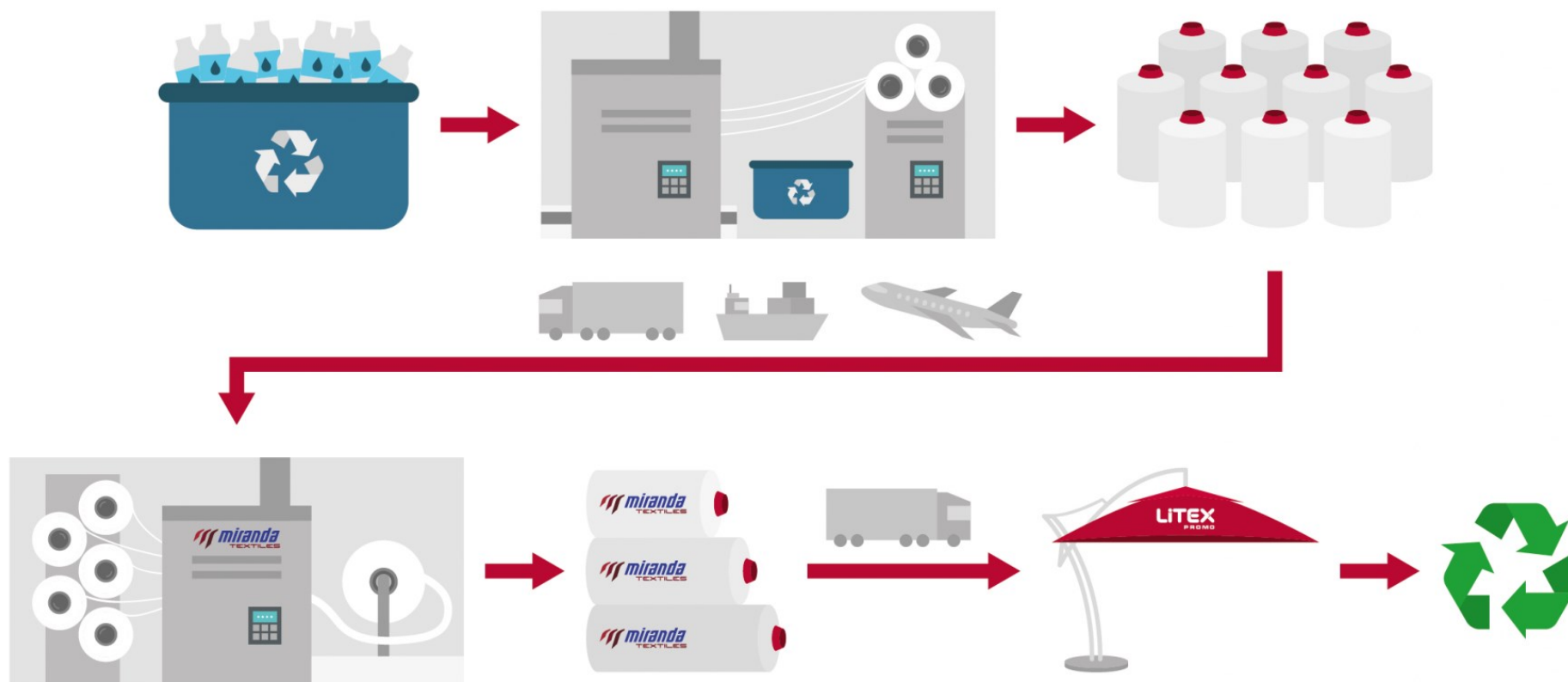


## Effect – System sp. z o.o.

W minionym roku spółka kontynuowała produkcję wyrobów reklamowych, tj. parasoli i namiotów reklamowych. Wprowadzono do oferty tkaniny wykonane z przędz recyklingowych. Tkaniny te są używane do produkcji parasoli reklamowych. W 2023 r. spółka kontynuowała produkcję wyrobów reklamowych, tj. parasoli i namiotów reklamowych systematycznie zwiększając udział surowców z recyklingu.

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:





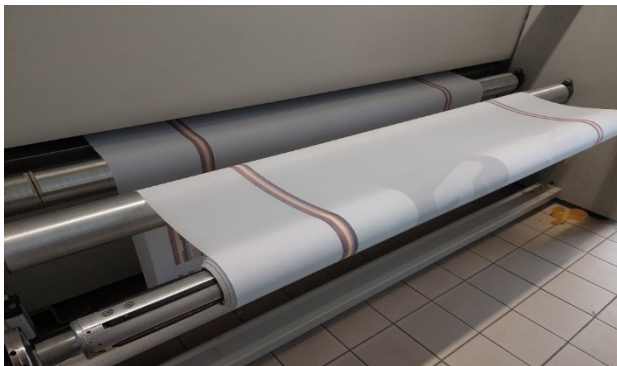
## Nowe technologie

Poprzez nabywanie dostępu do nowych technologii Grupa zwiększy zasięg penetracji rynku, koncentrując się nie tylko na dotychczasowych tradycyjnych obszarach, ale wchodząc również w nowe rynki. Nowe produkty i linie konfekcji, w tym z wykorzystaniem przędzy recyklingowej. Innymi słowami, wykorzystując dotychczasowe kanały dystrybucji, Grupa Kapitałowa poszerza ich penetrację 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 tekstyilia dla wojska i służb mundurowych, ale również zmiany trendów rynkowych wpisujących się w strategię rozwoju Europejskiego Zielonego Ładu. Głównymi elementami strategii działania w obszarze Badań i Rozwoju są permanentne działania nad rozwojem nowych, innowacyjnych produktów oraz poprawa i optymalizacja stosowanych materiałów i surowców w wyrobach oraz stosowanej technologii, w celu zapewnienia oraz rozwoju oferty wyrobów najwyższej jakości.

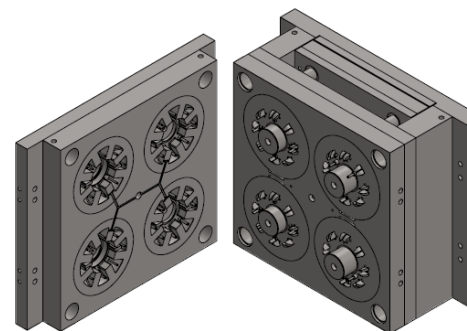
### Litex Promo sp. z o.o.

Wdrożono nową technologię druku bezpośredniego na dzianinach, a tym samym wyeliminowano nośniki pośrednie, co za tym idzie obniżono koszty druku oraz obciążenie środowiska odpadami.



W 2023 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.

Wprowadzono formy wtryskowe wielokrotnego użytku – Seaving, co zwiększyło o ok. 90% wzrost produkcji dedykowanych elementów.





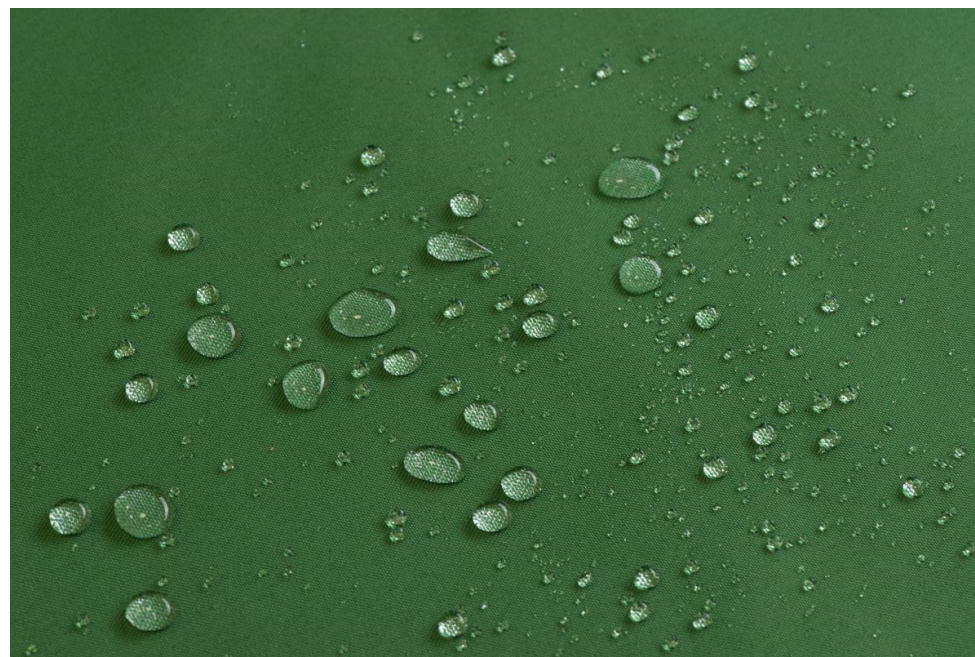
Lubawa S.A.

W proces produkcji wprowadzono automaty szyjące Juki i Tytan z dużym polem roboczym oraz nowoczesne cuttery laserowe służące do wycinania elementów z laminatów oraz płyty PE.



Miranda sp. z o.o.

W 2023 roku Spółka Miranda wdrożyła technologię produkcji tkanin poliakrylonitrylowych, które charakteryzują się bardzo wysoką odpornością na działanie promieni słonecznych. Tkaniny o charakterze dekoracyjnym do ogrodu, na taras lub balkon. Oprócz wysokich walorów estetycznych na uwagę zasługuje również wysoka odporność na zmienne warunki atmosferyczne. Wodoodporność, wodoszczelność, odporność na promienie słoneczne, przetarcia w trakcie użytkowania oraz łatwość w pielęgnacji.





### 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 2023 r. były w ramach poszczególnych Spółek Grupy działania zmierzające w kierunku rozwoju posiadanych zasobów produkcyjnych i laboratoryjnych, w tym dotyczące:

unowocześnianie procesów produkcyjnych i redukcja kosztów;

optymalizacji procesów celem zmniejszenia ilości powstałych odpadów;

optymalizacji zużycia energii w procesach technologicznych



### Istotne nabycia w okresie 01.01 – 31.12.2023 r.:

Grupa Kapitałowa poniosła nakłady na następujące pozycje aktywów trwałych:

- modernizację budynków o wartości 2 753 469,20 PLN;
- budowlę grupy II o wartości 28 500,00 PLN;
- maszyny grupy IV KŚT o wartości 434 034,35 PLN;
- maszyny grupy V KŚT o wartości 7 434 702,76 PLN;
- maszyny grupy VI KŚT o wartości 585 684,91 PLN;
- maszyny grupy VII KŚT o wartości 102 830,14 PLN;
- maszyny grupy VIII KŚT o wartości 297 745,68 PLN;
- system sygnalizacji ppoż. o wartości 136 424,84 PLN.

### Istotne zmniejszenia w okresie 01.01. - 31.12.2023 r.:

- grupa IV wartość brutto 482 886,89 PLN;
- grupa V wartość brutto 1 557 245,42 PLN
- grupa VI wartość brutto 154 395,80 PLN;
- grupa VII wartość brutto 221 866,17 PLN;
- grupa VIII wartość brutto 140 798,96 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.

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 i właściwości produktu, jest niezbędna do właściwego doboru surowców, wypracowania innowacji oraz sposobów jego 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.



Obecnie prowadzone są liczne prace w zakresie m.in.:

- palności tkanin,
- odporności tkanin na tarcie, rozdarcie i inne,
- odporności tkanin na przenikanie wody i powietrza,
- kondycjonowania próbek,
- badań odporności na korozję,
- badań balistycznych.

W 2023 roku utworzono laboratorium technologiczne wyposażone między innymi w mixer do wykonywania próbek mieszanek, powlekarka laboratoryjna oraz miesządko do wykonywania próbnych past do powlekania tkanin.





### Litex Promo sp. z o.o.

W Spółce Litex PROMO w 2023 r. kontynuowano działania inwestycyjne nakierowane na optymalizację procesów produkcyjnych w celu obniżenia ich kosztów i zwiększenia wydajności. W ramach zadań szczegółowych zrealizowano m.in.: podpisano wieloletnie umowy na usługi świadczenia produkcji tkanin i druku na dzierżawionych maszynach. Zakupiono drukarki płaskie do druku wielkoformatowego sitodrukowego oraz krosna do tkania tkanin. Powyższe pozwoliło zwiększyć moce produkcyjne i skracanie terminów realizacji. Wprowadzono do produkcji drukarkę cyfrowe UV - instalacja I/IIQ 2024, co pozwoliło na: skrócenie terminów realizacji, możliwość realizowania zamówień pojedynczych sztuk, zwiększenie odporności UV na oferowane produkty i obniżenie kosztów produkcji,

### Litex Service sp. z o.o.

W 2023 r. Litex Service, podobnie jak w 2022 r. skupiał się na polepszeniu infrastruktury sieciowej i optymalizacji procesów IT. Opracowano i wdrożono następujące projekty: obsługa list sankcyjnych – automatyczne powiadamianie i blokowanie podejrzanych transakcji, automatyka systemu zarządzania ogrzewaniem, aplikacja rejestracji kart pracy oraz rejestracji wejść gości z powiadamianiem. Wprowadzono zabezpieczenia takie jak segmentacje sieci oraz nowe generatory z możliwością pracy powyżej doby bez zasilania.

### Effect – System S.A.

W 2023 r. Spółka realizowała inwestycje związane z ograniczeniem zużycia mediów. Wprowadzono nową kotłownię gazowo-olejową, rozwiązanie podnoszące efektywność procesu produkcji pary technologicznej i c.o. Pozwoli to zaoszczędzić 232,277 MWh energii pierwotnej w skali roku co przyczyni się do redukcji emisji dwutlenku węgla o 42,175 ton CO<sub>2</sub> rocznie.



### Miranda sp. z o.o.

W 2023 roku Spółka Miranda zakupiła i uruchomiła małą barwiarkę na Wydziale Farbiarni, która umożliwi wykonywanie prób wybarwień i optymalizuje koszty wykonania małych partii. Pozwala także na przygotowanie nowych kolekcji kolorystycznych dla Klientów. Spółka wzbogaciła park maszynowy w 6 nowych krosien, które zostały uruchomione w 2023 r., oraz zakupiła kolejne 3, które uruchomi w 2024 r. Spółka zakupiła również przepływomierze na wszystkie krosna tkackie, które pozwolą dobrać optymalne ciśnienie pracy, a co za tym idzie zredukować koszt produkcji i zaoszczędzić energię. Spółka w 2023 roku rozpoczęła przygotowania do postawienia dużej farmy fotowoltaicznej 1 MWh.





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 2023 r. Zarząd Spółki był dwuosobowy.

#### Członek Zarządu – Przemysław Zasztowt

Absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Ekonomii i Zarządzania o kierunku Zarządzanie i Marketing. Specjalizuje się w controllingu, zarządzaniu procesami produkcyjnymi i rozwojowymi oraz optymalizacji. Od 2017 r. do chwili obecnej pracował w strukturach Lubawa S.A. na stanowiskach związanych zarówno z procesami produkcyjnymi, controllingiem jak i nadzorem nad procesami Spółki.

W latach 2016-2017 pracował w Helgesen Sp. z o.o. w Bydgoszczy. Od roku 2006 do 2016 pracował w Poland Tokai Okaya Manufacturing Sp. z o.o. w Ostaszewie pod Toruniem biorąc udział w realizacji inwestycji typu green-field. W latach 2004-2006 pracował w Elana S.A./Boryszew S.A., a w latach 2002-2004 pracował w Ergis S.A. w Wąbrzeźnie.

#### Członek Zarządu – Jacek Wilczewski

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu – National-Louis University w Nowym Sączu, Wydział Informatyki, specjalizacja Inżynieria Oprogramowania oraz DePaul University w Chicago (Master of Science in Computer Science). Od roku 2005 do chwili obecnej pracuje Lubawa S.A., kolejno na stanowiskach Konstruktor (2005 – 2011), Kierownik Działu Badań i Rozwoju (2012 – 2016), Dyrektor Działu Badań i Rozwoju (2016 - 2022) oraz Dyrektor Centrum Badawczo – Rozwojowego Lubawa SA (2022 – 2023).



## 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 2023 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 MS Energy 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 Sztabie 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 na członka Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

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 2023 r. w skład Komitetu Audytu wchodziły następujące osoby:

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

## 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.

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

<https://lubawagroup.com/pl/lad-korporacyjny/48-lad-korporacyjny/1285-statut-spoki>



## WYNIKI FINANSOWE

Poniżej prezentujemy wybrane dane finansowe Grupy Kapitałowej Lubawa za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2023 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 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy Kapitałowej Lubawa za okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r.

### Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona

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

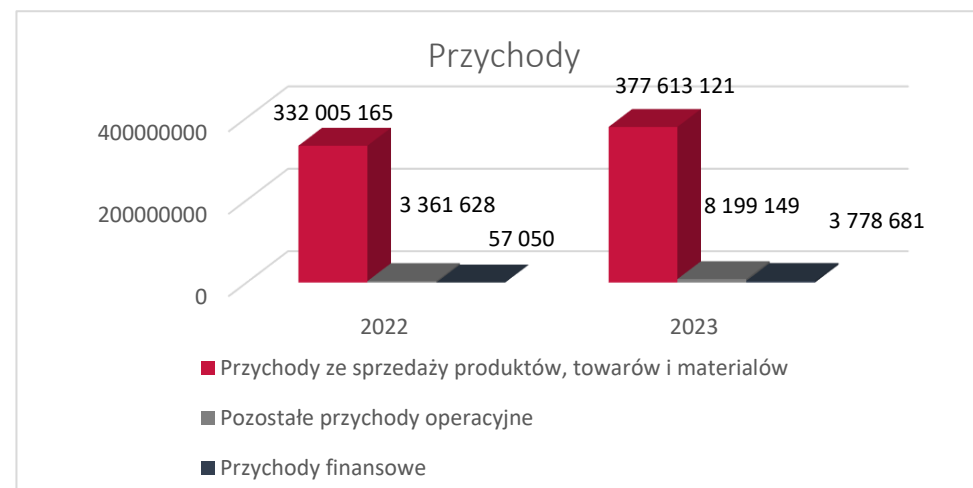
Wartość przychodów ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów za 2023 rok wyniosła: 377 613 120,70 PLN i wzrosła o 13,7% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 332 005 164,52 PLN.

#### Pozostałe przychody operacyjne

Wartość pozostałych przychodów operacyjnych za 2023 rok wyniosła: 8 199 148,86 PLN i wzrosła o 143,9 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 3 361 628,23 PLN.

#### Przychody finansowe

Wartość przychodów finansowych za 2023 rok wyniosła: 3 778 680,55 i wzrosły o 6523,4 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 57 050,45 PLN.



Wykres 2. Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, pozostałe przychody operacyjne, przychody finansowe

Łączna bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona w 2023 r. wyniosła: 389 590 950,11 PLN i wzrosła o 16,1 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 335 423 843,20 PLN.



## Podzielona wartość ekonomiczna

### Koszty operacyjne

Koszty operacyjne za 2023 rok wyniosły: 248 257 341,33 PLN i wzrosły o 17,0 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 212 151 449,09 PLN. Do kosztów operacyjnych zaliczają się m.in.: usługi obce, amortyzację, podatki i opłaty, zużycie materiałów i energii.

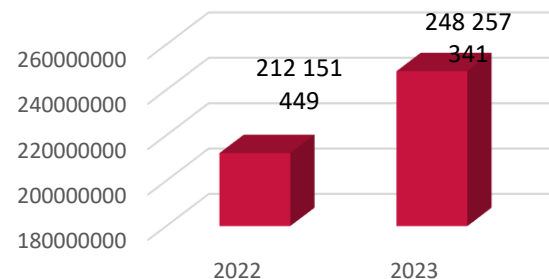
### Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze w 2023 r. wyniosły: 81 425 106,95 PLN i wzrosły o 12,4% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 72 442 983,94 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

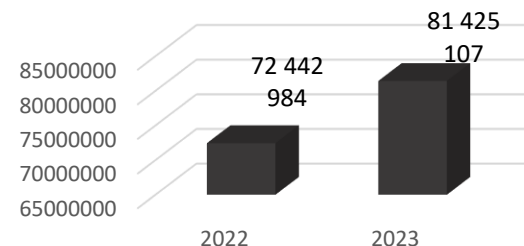
Płatności na rzecz inwestorów w 2023 rok wyniosły: 3 507 847,92 PLN i wzrosły o 12,3% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 3 124 543,33 PLN. Do płatności na rzecz inwestorów zaliczają się m.in.: odsetki od kredytów oraz pożyczek.

### Koszty operacyjne



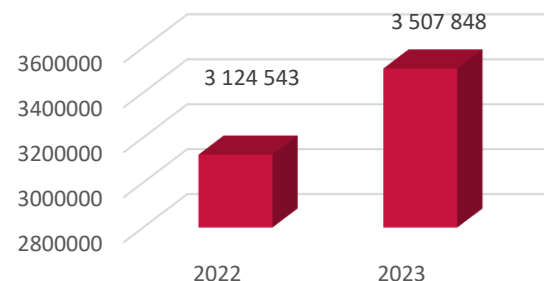
Wykres 3. Koszty operacyjne

### Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze



Wykres 4. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

### Płatności na rzecz inwestorów



Wykres 5. Płatności na rzecz inwestorów



### Płatności na rzecz państwa

Płatności na rzecz państwa (wg. kraju) w 2023 r. wyniosły: 56 739 475,94 PLN i wzrosły 119,8 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 25 813 001,81 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 2023 r. wyniosły: 17 697,96 PLN i zmalały o 49,3% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 34 930,97 PLN Do salda inwestycji społecznych zalicza się m.in.: przekazane darowizny na cele społeczne.

### Podzielona wartość ekonomiczna

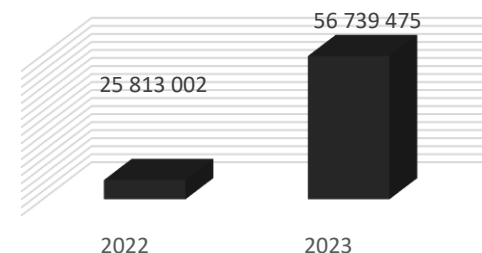
Łączna wartość podzielonej wartości ekonomicznej w 2023 r. wyniosła: 389 947 470,10 PLN i wzrosła o 24,4 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosła: 313 566 909,14 PLN

### Wartość ekonomiczna zatrzymana

#### Wartość ekonomiczna zatrzymana

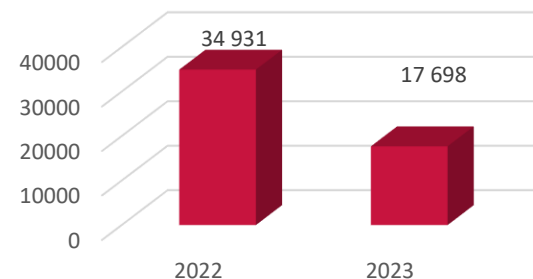
Wartość ekonomiczna zatrzymana wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną. Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2023 r. wyniosła: -356 519,99 PLN, natomiast w 2022 r. wyniosła: 21 856 934,06 PLN, co oznacza spadek o 101,6 %.

### Płatności na rzecz państwa



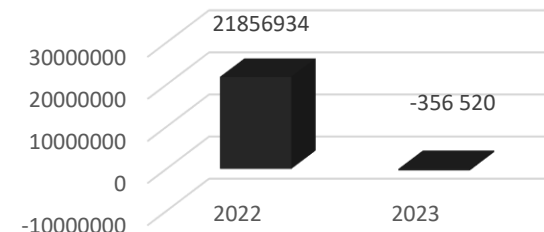
Wykres 6. Płatności na rzecz państwa (wg. kraju)

### Inwestycje społeczne



Wykres 7. Inwestycje społeczne

### Wartość ekonomiczna zatrzymana



Wykres 8. Wartość ekonomiczna zatrzymana

### Inne wybrane dane finansowe

#### Wynik z działalności operacyjnej

Wynik z działalności operacyjnej za 2023 rok wyniósł: 53 146 344,69 PLN i wzrost o 83,8 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 28 922 601,61 PLN

#### Wynik przed opodatkowaniem

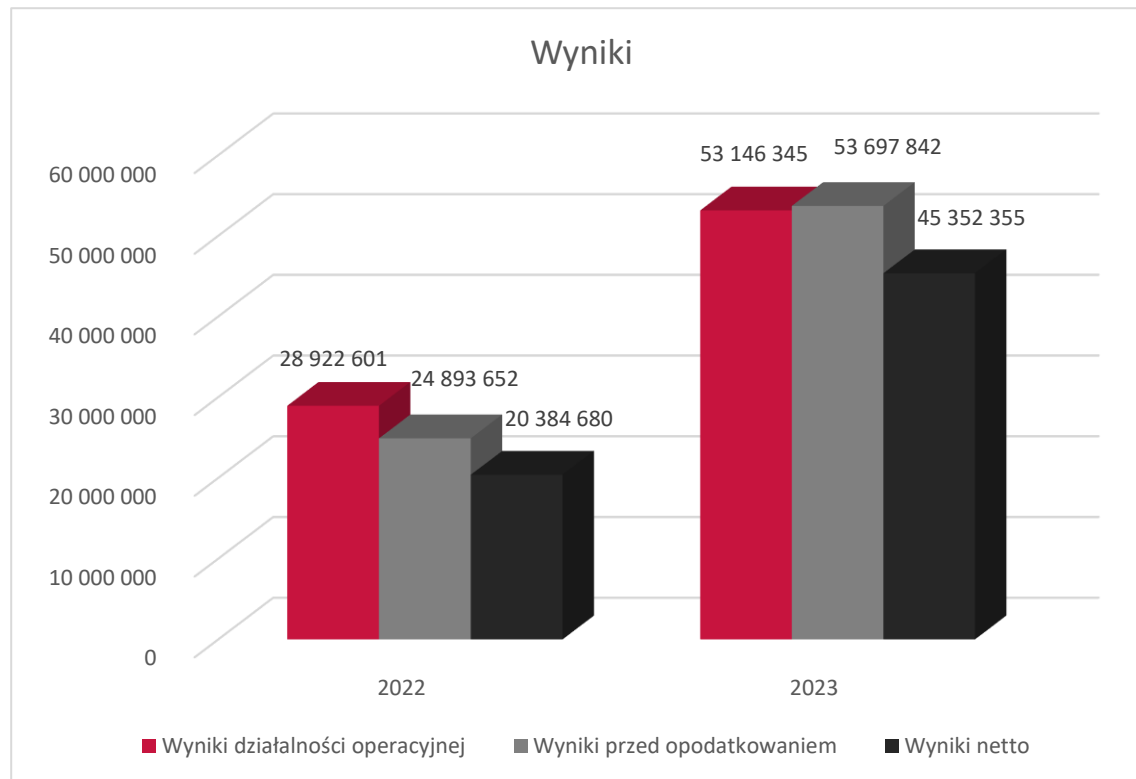
Wynik przed opodatkowaniem za 2023 rok wyniósł: 53 697 842,28 PLN i wzrost o 115,7 % w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł: 24 893 652,07 PLN.

#### Wynik netto

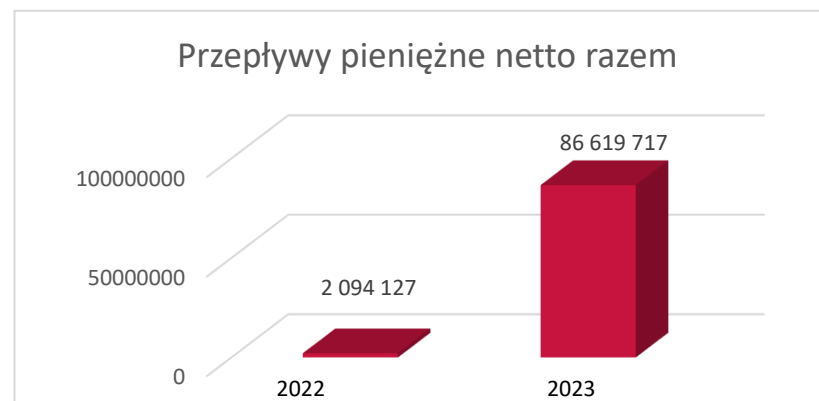
Wynik netto za 2023 rok wyniósł 45 352 355,32 PLN i wzrost o 122,5% w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniósł 20 384 680,21 PLN.

#### Przeptywy pieniężne netto razem

Przeptywy pieniężne netto razem za 2023 rok wyniosły: 86 619 716,71 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 2 094 127,45 PLN.



Wykres 9. Wynik z działalności operacyjnej, wynik przed opodatkowaniem, wynik netto



Wykres 10. Przeptywy pieniężne netto razem



### Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej za 2023 rok wyniosły: 121 782 666,30 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 15 846 374,27 PLN.

### Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej

Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej za 2023 rok wyniosły: -14 940 343,96 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: -18 851 565,51 PLN.

### Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej

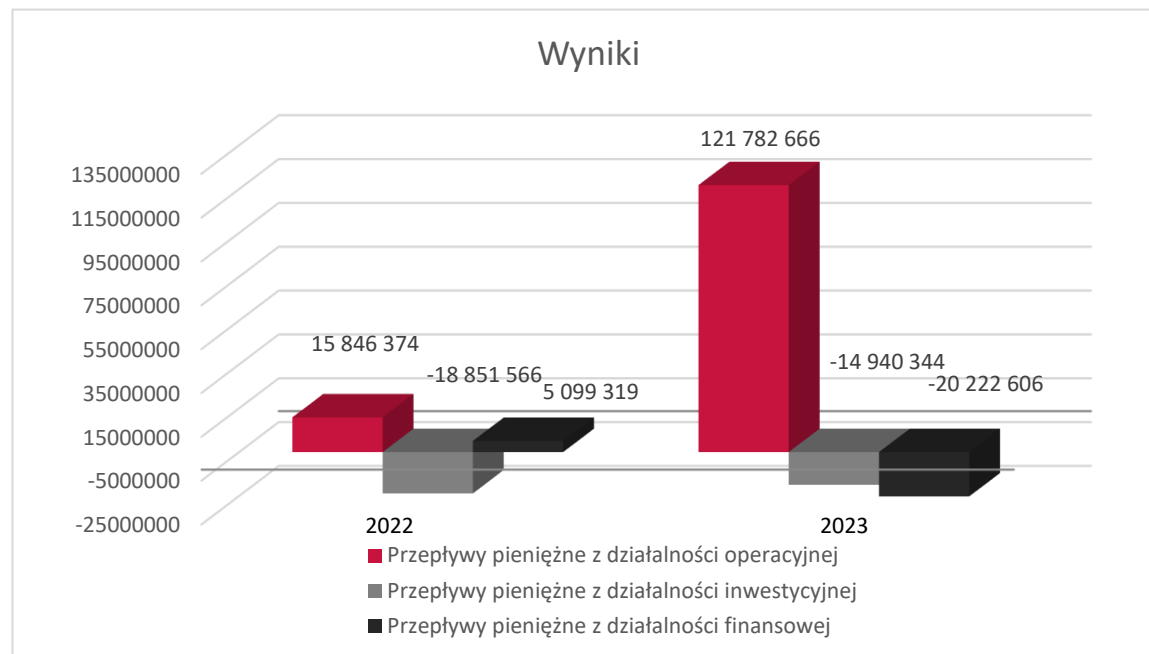
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej za 2023 rok wyniosły: -20 222 605,63 PLN w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, kiedy wyniosły: 5 099 318,69 PLN.

### Aktywa trwałe

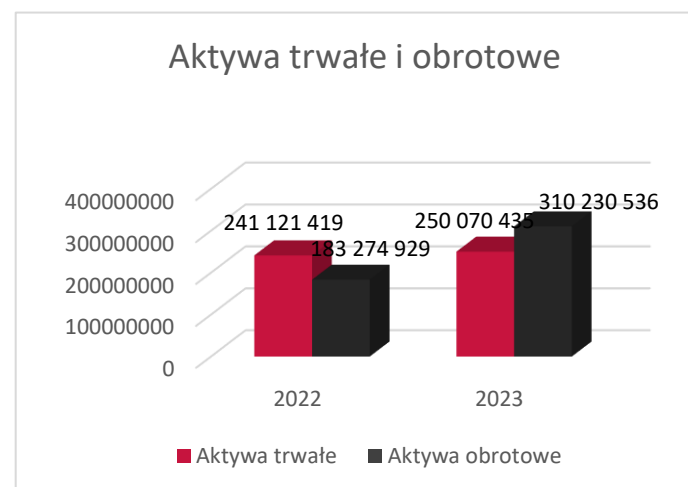
Saldo aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło: 250 070 434,64 PLN i wzrosło o 3,7% w stosunku do salda aktywów trwałych na dzień 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosło: 241 121 418,71 PLN.

### Aktywa obrotowe

Saldo aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło: 310 230 535,93 PLN i wzrosło o 69,3% w stosunku do salda aktywów obrotowych na dzień 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosło: 183 274 928,74 PLN.



Wykres 11. Wynik z działalności operacyjnej, wynik przed opodatkowaniem, wynik netto



Wykres 12. Aktywa trwałe i obrotowe



#### Suma bilansowa

Suma bilansowa na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosła: 560 300 970,57 PLN i wzrosła o 32,0 % w stosunku do sumy bilansowej na dzień 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosła: 424 396 347,45 PLN.

#### Zobowiązania długoterminowe

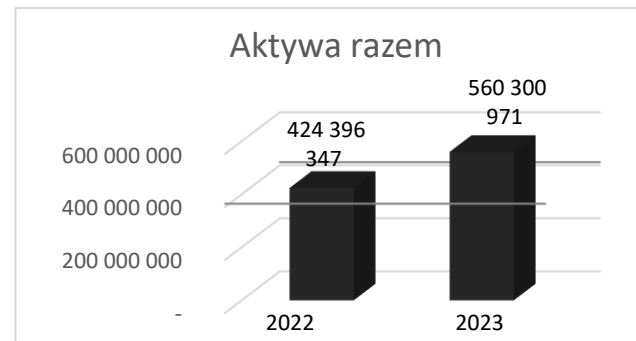
Saldo zobowiązań długoterminowych na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło: 38 470 078,07 PLN i zmalało o 1,2 % w stosunku do 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosło: 38 947 901,67 PLN.

#### Zobowiązania krótkoterminowe

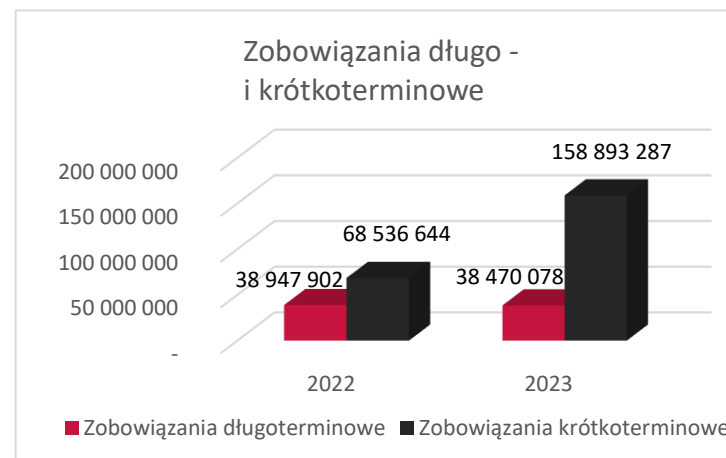
Saldo zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło: 158 893 287,08 PLN i wzrosło o 131,8 % w stosunku do salda zobowiązań krótkoterminowych na dzień 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosło: 68 536 643,89 PLN.

#### Kapitał własny

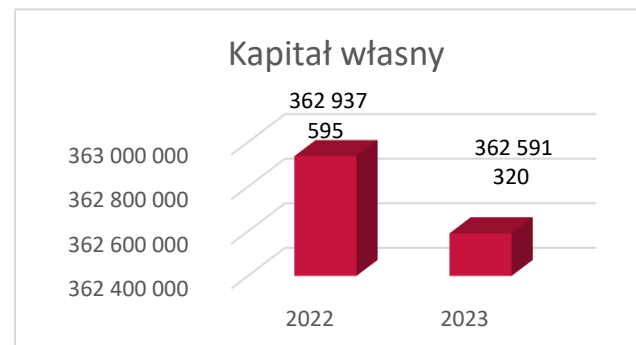
Saldo kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2023 r. wyniosło: 362 937 595,42 PLN i wzrosło o 14,5% w stosunku do salda kapitału własnego na dzień 31 grudnia 2022 r., kiedy wyniosło: 316 911 801,89 PLN.



Wykres 13. Aktywa razem



Wykres 14. Zobowiązania długo- i krótkoterminowe



Wykres 15. Kapitał własny



GRI 201-4

W raportowanym okresie, tj. w 2023 r. całkowita wartość pieniężna pomocy finansowej uzyskanej przez GK Lubawa od Państwa wyniosła:

3 069 148,08 PLN  
2022 r.

11 384 883,24 PLN  
2023 r.

Na wsparcie finansowe ogółem składały się następujące pozycje:

Otrzymane wsparcie	2022	2023
Ulgi podatkowe i kredyty podatkowe	273 336,41	183 071,18
Dotacje	2 654 747,67	11 043 142,29
Pomoc de minimis	141 100,00	123 448,00
Inne (dofinansowania do wynagrodzeń, zwolnienie z ZUS)	0,00	35 221,77
<b>Razem PLN</b>	<b>3 069 184,08</b>	<b>11 384 883,24</b>

Tabela 4. 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 Armenia, zaś 26 października 2019 r. zostało ogłoszone Rozporządzenie Rządu Armenii, że akcje spółek sektora zbrojeniowego (w tym CTF Group CJSC) przechodzą pod zarząd Ministerstwa Wysokich Technologii (proces zakończony).



## STRATEGICZNIE ZARZĄDZAMY ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

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



W 2023 r. w dalszym ciągu w sposób świadomy kształtowaliśmy 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 pożądane ilości wody o odpowiedniej jakości w danym miejscu i czasie równocześnie monitorując i ograniczając negatywny wpływ na otaczające środowisko i innych interesariuszy.



## GRI 2-10

Proces nominacji i selekcji do najwyższych organów zarządzających GKL opiera się między innymi na metodologii Assessment Center, która daje poznać w sposób najszerzy kompetencje kandydata. W swojej polityce zatrudnienia godzimy interesy pracodawcy i pracownika w kontekście wymagań rynku. Przykładamy dużą wagę do polityki różnorodności, którą przekładamy na rozwój m.in. przez wsparcie organizacyjne na rzecz kompetencji społecznych. Nie kierujemy się w sposób bezkrytyczny algorytmem pożądanych cech nie zaliczanych do wiedzy i kompetencji.

## GRI 2-11

GKL ujawnia, że Przewodniczący Rady Nadzorczej nie pełni żadnej innej funkcji w organizacji w tym nie jest dyrektorem wyższego szczebla.

## GRI 2-14

Rada Nadzorcza jako organ odpowiedzialny za przegląd i zatwierdzanie istotnych tematów organizacji wyodrębniła w swojej strukturze Komitet Audytów z Przewodniczącym, pod który funkcjonalnie podlega CSR Team, czyli zespół upoważniony do przeprowadzania audytów w spółkach GKL w kontekście compliance.

## GRI 2-15

W celu zapobieganiu konfliktowi interesów dla pracowników najwyższych organów zarządzających wdrożono proces objęcia ich umową o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności. W przypadku ujawnienia konfliktów interesów są one ujawniane interesariuszom.

## GRI 2-16

Wszystkie krytyczne praktyki budzące podejrzenia, mogące mieć charakter nieprawidłowości i nadużyć są przekazywane najwyższemu organowi zarządzającemu przez wdrożone kanały komunikacji. Naszą miarą wsparcia sygnalistów są przyjęte procedury, czyli warunki do ujawniania nieprawidłowości. W 2023 roku było 12 zgłoszeń o charakterze dyskryminacyjnym, potencjalnie wypadkowym i organizacyjnym.

## GRI 2-19

Polityka wynagrodzeń dla członków najwyższego organu nadzorczego i wyższej kadry kierowniczej uwzględnia kryteria, warunki i składniki przyznawanych świadczeń za pracę, w tym premię motywacyjne. Powyższa regulacja umożliwia akcjonariuszom tj. Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy lub Wspólników wpływ na wynagrodzenia.

GRI 2-20

Zasady opisane w Polityce Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej są zatwierdzone przez Uchwałę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy LUBAWA SA. Natomiast dla pozostałych spółek z GKL, zasady ustala Walne Zgromadzenie Wspólników lub Akcjonariuszy.

GRI 2-21

Informacja o stosunku rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników jak i inne wynagradzania publikowane są w sprawozdaniu o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Lubawa S.A

GRI 2-24

We wszystkich aspektach działań biznesowych spółki GKL zawsze uwzględniają zobowiązania wynikające ze standardów etycznych i prawnych, które opisane są w politykach i kodeksach. W sposób świadomy łączymy te standardy ze strategiami w tym działaniami operacyjnymi. Kładziemy mocny akcent na dialog z interesariuszami oraz działania edukacyjne jako element budowania świadomości i współdziałania w tym kontekście.

GRI 2-25

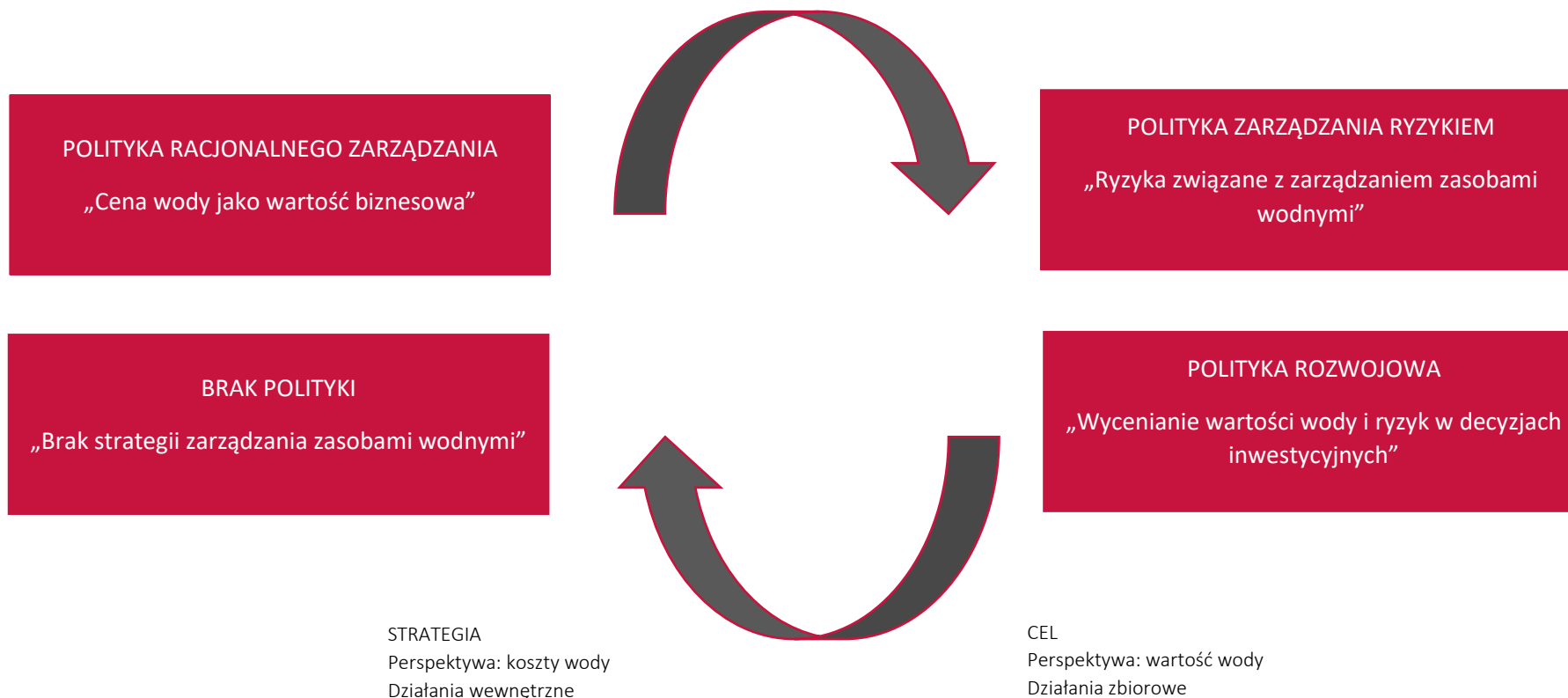
GKL już kilka lat temu stworzyła warunki umożliwiające realizację swoich zobowiązań do ujawniania w dobrej wierze nadużyć lub praktyk budzących wątpliwości, które rodzą negatywne skutki dla organizacji i interesariuszy. W tym celu spółki wprowadziły standard przeciwdziałania nadużyciom w postaci procedur i kodeksu etycznego, w tym dedykowany sygnalistom w postaci procedury zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości. Do niniejszego procesu implementowaliśmy powołane Komisje Etyki, które stanowią mechanizm śledzenie skuteczności procesu i rozpatrywania skarg. Powyższy proces podlega corocznemu przeglądowi w ramach zarządzania jakością, a w niektórych spółkach dobrych praktyk współpracy ze związkami zawodowymi.



GRI 303-1

GRI 303-2

W 2023 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 2023 r. GK Lubawa w dalszym ciągu w swojej strategii rozwoju uwzględniała 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 2023 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 2022.

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.

**349,744 ML**  
2022 r.

**297,095 ML**  
2023 r.

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

**10,356 ML**  
2022 r.

**8,905 ML**  
2023 r.





### 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. ma prawo pobierać wodę z ujęcia rzecznego 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. W 2023 roku poboru z ujęcia rzecznego nie dokonywano.



**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;
- instalacja liczników pary – obniżenie kosztów działalności;
- 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);
- w kontekście dyrektywy CSRD implementowanie „wody” w strategię wartości firmy - wzrost konkurencyjności produktów.

**RYZYKO:**

- utrata dotychczasowych źródeł poboru wody - wzrost kosztów działalności, utrata ciągłości działania;
- zwiększenie opłat z tytułu korzystania ze środowiska;
- dodatkowe obowiązki wynikające z regulacji prawnych - dodatkowe koszty inwestycyjne;
- 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);
- rosnące średnie temperatury (pauperyzacja zasobów wodnych);
- niespełnienie wymogów rynku w łańcuchu wartości (sprzedaży) w aspekcie „wody” w kontekście zarządzania ryzykiem niefinansowym.



## 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, 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 SCENARIUSZOWA – OMINIĘCIE RYZYKA

Utrzymanie i rozwijanie produkcji tylko w kontekście zrównoważonego zużycia wody. Optymalizacja procesów produkcyjnych. Odzysk wody pochłoniczej - 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. Sukcesywne opomiarowanie licznikami wszystkich urządzeń, które pobierają wodę. Akcje informacyjne o oszczędności wody pitnej.

PLANOWANE DZIAŁANIA  
KRÓTKOTERMINOWE - DO ROKU

Wzorem minionego roku kontynuowano przestrzeganie instrukcji gospodarowania wodą, zmniejszenie zużycia poprzez wykorzystywanie wody technologicznej w procesach produkcyjnych (odzysk), montaż liczników wody na maszynach, odzysk wody pochłoniczej techniką BAT (recykling wody), optymalizacja procesów produkcyjnych. Wprowadzenie programu oszczędności wody w „biurze” tj.: eliminacje przecieków, instalacja napowietrzania kranów, akcje edukacyjno - informacyjne dot. oszczędności wody, ograniczenie powierzchni porośniętych trawą na rzecz roślin sucholubnych, inteligentne podlewanie - przy niskiej temperaturze otoczenia.

PLANOWANE DZIAŁANIA  
DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

W 2024 r. GKL opracowuje planowanie długoterminowe wykorzystania szans i ominięcia ryzyka zużycia wody technologicznej w procesach produkcyjnych (odzysk), przestrzeganie instrukcji gospodarowania wodą, wymiana parku maszynowego na niski pobór wody. Optymalizacja procesów produkcyjnych w kontekście ograniczenia zużycia wody. Stosowanie wyceny wartości wody i ryzyka w decyzjach inwestycyjnych. Wszystko powyższe a w ramach strategii tworzenia wartości firmy.



### Odprowadzenie ścieków

Spółki Grupy Kapitałowej Lubawa w 2023 roku jak w minionych latach odprowadzają ścieki technologiczne oraz wody opadowe z powierzchni dachów i utwardzonych nawierzchni parkingu do sieci kanalizacji Miejskich Zakładów Oczyszczania Ścieków, z którymi mają podpisaną umowę. Umowa określa maksymalne wartości zrzutu oraz dopuszczalne parametry ścieków i zawarte w nich szkodliwe związki chemiczne. W układach comiesięcznych rejestrowana jest ilość ścieków zrzucanych do kanalizacji. Ponadto, w okresach określonych literą prawa, zgodnie z regulacjami miejskiej oczyszczalni ścieków, pobierane są próbki ścieków. Spółki posiadają własne Służby Techniczne, które są odpowiedzialne za utrzymanie wszystkich instalacji związanych ze zrzutem ścieków.

#### SZANSE:

- minimalizacja zrzutu ładunków ścieków i obniżenie 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;
- wzrost konkurencyjności na rynku w budowaniu wizerunku firm odpowiedzialnych, posiadających zrównoważone procesy;
- w kontekście gospodarki recykularnej i ochrony zasobów wodnych wzrost konkurencyjności GKL na rynkach światowych.

#### RYZYKO:

- wzrost kosztów odprowadzania ścieków;
- 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);
- niespełnienie wymogów rynku w łańcuchu wartości (sprzedaży) w aspekcie zanieczyszczeń środowiska.



## ŚCIEKI

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – WYKORZYSTANIE SZANSY

Utrzymanie i rozwijanie produkcji tylko w kontekście małego zużycia wody, odzysk wody pochłoniczej. Ciągła kontrola i minimalizowanie ładunków ścieków. Komunikowanie interesariuszom o stosowaniu zarządzania ryzykiem zasobami wodnymi. Wykorzystanie dotacji i subwencji na ekologiczne projekty.

### ANALIZA SCENARIUSZOWA – OMINIĘCIE RYZYKA

Współpraca z MPWiK w celu realizacji czynności podczyszczania ścieków. Stosowanie środków chemicznych umożliwiający bezpośredni zrzut do sieci ogólnospławnej. Inwestycje w park maszynowy oraz wdrażanie innowacyjnych technologii w kontekście zużycia wody.

#### PLANOWANE DZIAŁANIA KRÓTKOTERMINOWE - DO ROKU

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

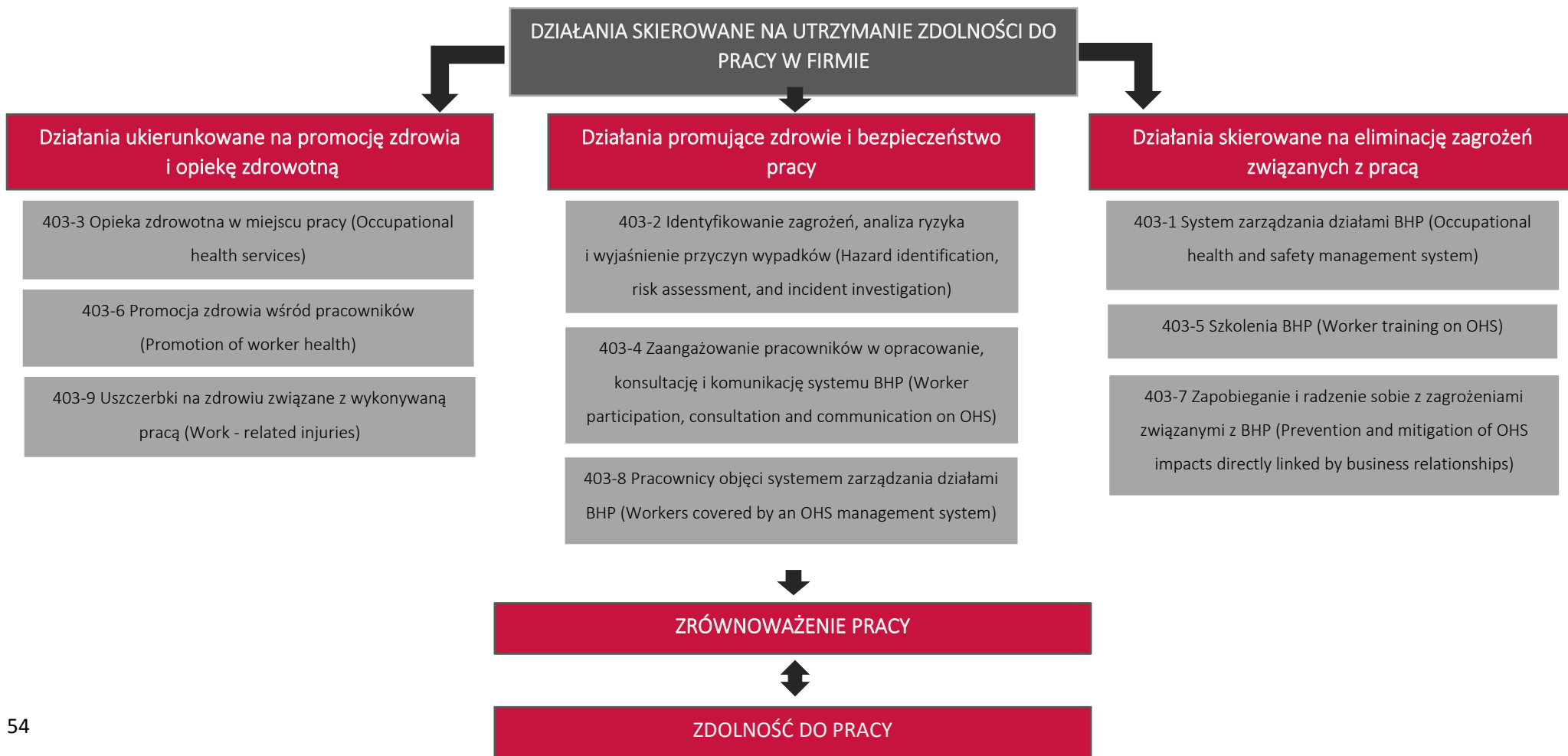
#### PLANOWANE DZIAŁANIA DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

Minimalizacja ładunków spustu ścieków, poprzez odzysk wody. Inwestycje w park maszynowy i technologię o małym poborze wody. Doskonalenie procesu działania 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 oraz skutkami wykluczeń w kontekście praw człowieka. 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, w tym w zakresie praw człowieka i biznesu dla sektora Agencji Rekrutacyjnych i Pośrednictwa Pracy.





## 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 2023 r. Najwyższe Kierownictwo dostarcza dowody swojego zaangażowania przez rozwój Systemu Zarządzania BHP oraz ciągłe jego doskonalenie polegające na działaniu:

## W zakresie realizacji bieżącej Polityki BHP:

- działaniu 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

spełnianie wymagań prawa w obszarze BHP

zminimalizowanie ilości wypadków przy pracy

dążenie do stałej poprawy warunków  
bezpieczeństwa i higieny pracyprzeciwdziałanie pracy przymusowej  
i wykluczeniom



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.	Monitorowanie wymogów prawnych
	Spełnienie wymogów prawnych przez wprowadzenie i wdrożenie zarządzeń Zarządów, planów, instrukcji i procedur.	Wdrożenie nowego procesu nadzorowania i pracy z substancjami niebezpiecznymi.
	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 checklisty samokontroli.
	Działanie edukacyjne w kontekście bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.	Kampania informacyjno – edukacyjna propagujące bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy
	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, CSR Team.
	Wdrażanie środków zapewniających działania etyczne, uniemożliwiających powstanie zjawiska dyskryminacji.	Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, komisje etyczne, przewodnik CSR.
	Przeglądy zarządzania skuteczności procesów.	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 w kontekście ochrony zdrowia pracowników.	Stałe rozwijanie świadomości kierownictwa i pracowników, podnoszenie ich kwalifikacji poprzez szkolenia. Najwyższe kierownictwo respektuje ustalone zasady.

Tabela 5. Cele strategiczne i działania w celu ich realizacji w GKL.



## ZAPEWNIENIE ZASOBÓW

Zgodnie z deklaracją zamieszczoną w Polityce BHP, Zarządy Spółek w 2023 roku podtrzymały swoje zobowiązanie do corocznego 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.

Na zasoby składają się:

ŚRODKI FINANSOWE I ORGANIZACYJNE  
NIEZBĘDNE DO UTRZYMANIA  
I DOSKONALENIA SYSTEMU



WYKWALIFIKOWANY PERSONEL  
DO WYKONANIA PRACY  
W DEDYKOWANYM ZAKRESIE



MASZYNY I URZĄDZENIA



NIEZBĘDNA INFRASTRUKTURA –  
BUDYNKI, INSTALACJE, WYPOSAŻENIE  
TECHNICZNE



ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ  
I ZBIOROWEJ NIEZBĘDNE DO  
BEZPIECZNEGO WYKONANIA PRACY





## 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 i 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 2023 roku ład organizacyjny Spółek GKL był ściśle związany z 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 w GKL posiada w Spółka Litex PROMO i Miranda.

Wymaganiami 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.

### NIEFORMALNY UKŁAD ZARZĄDZANIA OPARTY NA SPRECYZOWANYCH STRUKTURACH 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.

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 i są zawsze konsultowane z przedstawicielami załogi.

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 checkliście 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.

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 spółkach Litex PROMO i Miranda opisana jest w Procedurze postępowania w ramach zaistnienia wypadku lub awarii według systemów zarządzania BHP w pozostałych spółkach Grupy w ramach dobrych praktyk.





W spółkach GK Lubawa w 2023 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).

W 2023 r. Spółki GK Lubawa kontynuują przyjęty model ograniczania ryzyka i minimalizowanie zagrożeń poprzez:

#### Spełnienie wymogów prawnych i wytycznych CIOP

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





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.



Wszystkie Spółki GK Lubawa realizują obowiązkowy 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. Spółki GK kontynuowały działania nakierowane na monitorowanie stanu zdrowia pracujących zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, a zwłaszcza osób wykonujących pracę w warunkach przekroczenia normatywnych higienicznych, młodocianych, niepełnosprawnych oraz kobiet ciężarnych stosując środki zapobiegające chorobom zawodowym. W tym celu komunikują lekarzom 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.



W ramach kształtowania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w Spółkach GKL w 2023 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 praktyk. 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 narad rozliczeniowo zadaniowych z kierownictwem Spółek;

Cel: wzrost świadomości pracowników i motywowanie do doskonalenia.



- 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.

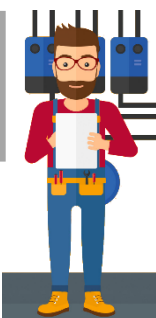
- Wprowadzeniu anonimowych kanałów komunikacji do przekazywania „drażliwych” informacji BHP kierownictwu;

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



- Wprowadzenie samokontroli bezpieczeństwa na poziomie brygadzysty – kierownika przez wypełnianie kontrolnej checklisty dla służb BHP;

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



**KRZYŻ BEZPIECZEŃSTWA**

2020 STYCZEŃ



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

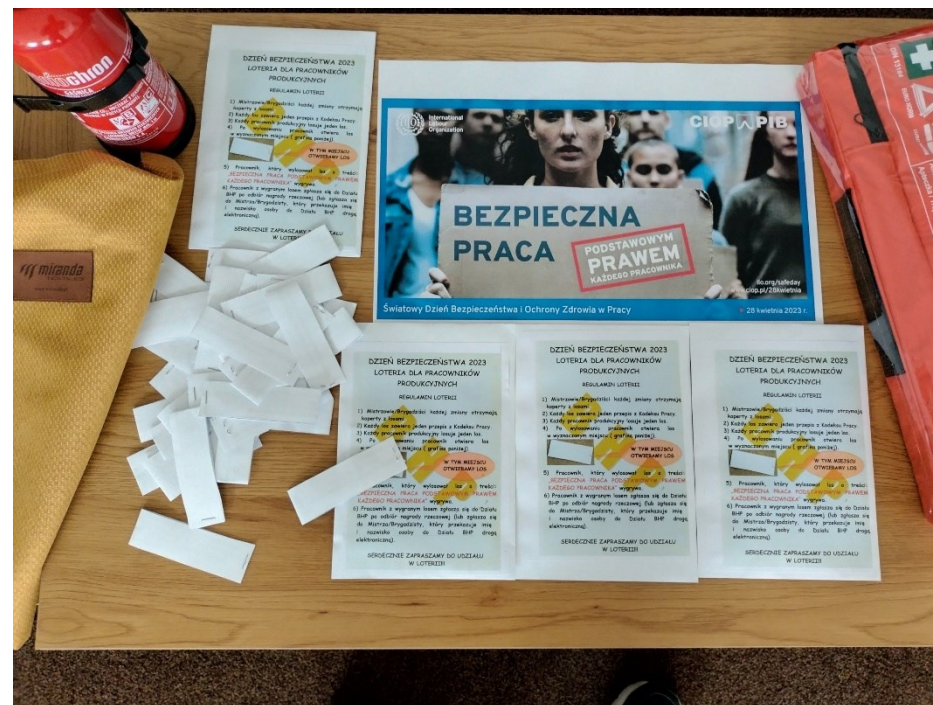
Cel: uświadomienie pracowników o ciągłym zagrożeniu i konieczności przestrzegania zasad bezpieczeństwa.



W dniu 28 kwietnia 2023 roku w MIRANDA Spółka z o.o. w Turku obchodzono Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia Pracy. Hasłem przewodnim Dni Bezpieczeństwa w 2023 roku była "Bezpieczna Praca Podstawowym Prawem Każdego Pracownika". Z tej okazji Spółka przeprowadziła kampanię informacyjną przybliżającą pracownikom idee dnia bezpieczeństwa, przypominała, jakie są prawa pracownika związane z zapewnieniem bezpiecznej pracy. W stołówce pracowniczej i na halach produkcyjnych wyświetlany był film dotyczący bezpieczeństwa w pracy i poza miejscem pracy. Dla pracowników produkcyjnych zorganizowano loterię fantową. W każdym z losów zapisano podstawowe prawa pracownika. Wygrywali pracownicy, którzy wylosowali los z hasłem tegorocznego dnia bezpieczeństwa. Dla pracowników z dostępem do komputera zorganizowano konkurs w formie krzyżówki. Nagrodami były zestawy bezpieczeństwa (m.in. gaśnice, apteczki itp.).

**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;







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); 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.
2. 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;
3. Szkolenia ppoż. wstępne odbywają się na szkoleniu ogólnym bhp;
4. Szkolenie okresowe ppoż. dla całej załogi realizowane jest na bieżąco, co najmniej raz na rok przez Specjalistę ds. BHP i Inspektora ppoż.;
5. 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 oraz Mirandy jest prowadzone przez Służbę BHP;
6. Szkolenie pracowników dotyczące zapoznania się z dokumentacją Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego realizowana jest na bieżąco przez Służbę BHP lub kierowników komórek;
7. Szkolenie z obsługi gaśnic i praktycznego gaszenia pożaru dla całej załogi odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
8. Przeprowadzanie próbnych ewakuacji ćwiczeń również z zastępami straży pożarnej wszystkich pracowników odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
9. Przeprowadzanie szkoleń dla osób w celu otrzymania uprawnień do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej odbywa się zgodnie z harmonogramem szkoleń Służby BHP;
10. Szkolenia z zakresu optymalizacji procesów produkcyjnych, ergonomii i stosowania bezpiecznych technik pracy;
11. Szkolenia pracowników do uzyskania uprawnień eksploatacyjnych. Dotyczy to pracowników obsługujących wózki podnośnikowo – widłowe, windy towarowo – osobowe, suwnice, kotły wulkanizacyjne, kotły parowe, urządzenia energetyczne, itp.



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.

W 2023 r. 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;

nadzorowanie stanu zdrowia pracowników poprzez zapewnienie opieki medycznej;

promowanie postaw na rzecz ratowania ludzkiego życia.

#### Przykłady działań promujących realizowanych przez Spółki:

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. Dodatkowo firma dofinansowuje 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 ramach propagowania zdrowego stylu życia pracowników i dbając o ich zdrowie m.in. Spółki realizują:

- konkursy dla pracowników i ich dzieci, w celu aktywnego i kreatywnego spędzania czasu po pracy;
- dofinansowanie w wysokości 50% do posiłków pracowniczych;





W 2023 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 2023 r. wzorem ubiegłych lat spółki GK Lubawa na podstawie przeprowadzonego monitoringu środowiska pracy 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;
- 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 2023 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;
- audyty trzeciej strony w zakresie standardów etycznych.

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 2023 r. zostały zdefiniowane głównie do miejsca i bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem praw człowieka oraz zagrożenia pożarowego. Również kontynuowano działania w ramach audytów Agencji Pracy w kwestiach poszanowania praw człowieka, 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;

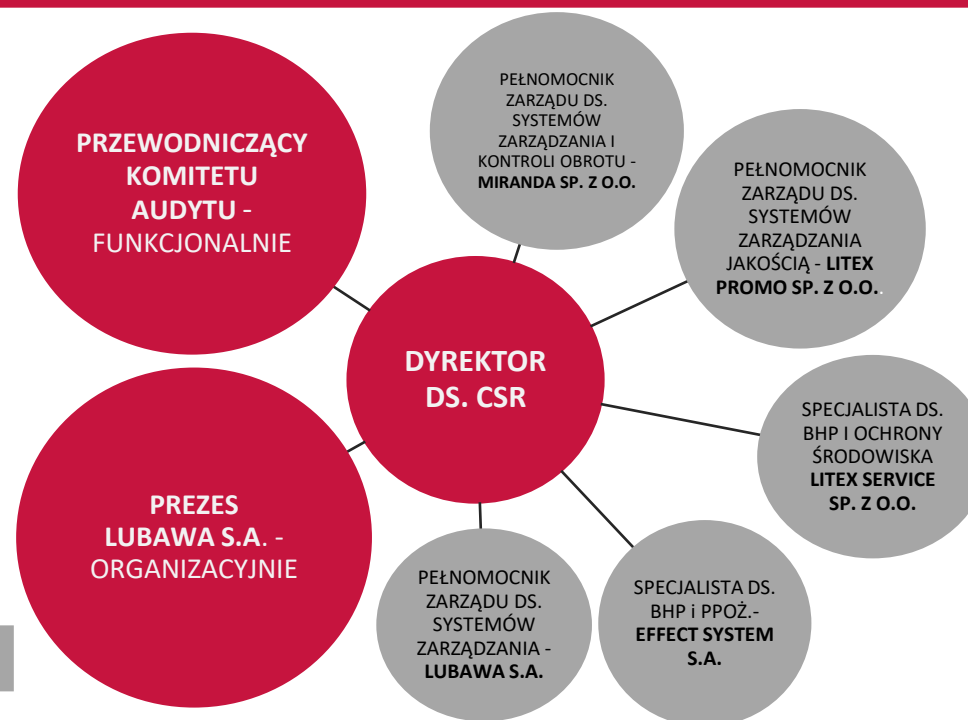


Grupa Kapitałowa Lubawa w ramach prowadzonej przez siebie działalności w sposób świadomy bierze pod uwagę wyzwania z wszystkich wyżej wymienionych obszarów. Świadomość i zbalansowanie tych obszarów stanowi właśnie o zrównoważonym rozwoju i buduje wartość Grupy.

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 2023 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 2023 roku CSR Team poza bazowymi działaniami aktywnie uczestniczył w procesach zarządzania ciągłością działania, jakie podejmowały Spółki:

- 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;
- organizował szkolenia w zakresie nowych obowiązków wynikających z Dyrektywy CSRD.

W ramach polityk zrównoważonego rozwoju realizowano następujące programy dobrych praktyk:



Każdy program ma swój cel oraz oddelegowane zasoby. W 2023 r. przeprowadzono pozytywną ocenę osiągniętych celów oraz zgodność z polityką. Programy będą kontynuowane w następnych latach.



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



### Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

W 2023 r. kontynuowano program „Stop wypadkom” jako kontynuacja dobrej praktyki „Zero tolerancji dla niebezpiecznych praktyk”, jaką Grupa Lubawa realizowała w minionych latach w kontekście pracowniczym.



### Polityka Ochrony Praw Człowieka

Kontynuacja Programu „Szanujmy się” w kontekście praw człowieka i ładu korporacyjnego. Realizacja zadań w Spółkach Litex na podstawie wdrożenia procesu zarządzania zapobieganie oraz zwalczanie pracy przymusowej.

### Polityka środowiskowa

W 2023 roku kontynuowano Programu „Zielona odpowiedzialność” w kontekście środowiskowym;

- Utrzymano zasady postępowania w zakresie działań dostosowania działalności gospodarczej do łagodzenia zmian klimatu tj.:
  - o wyliczenia śladu węglowego scope 1 i scope 2
  - o standardu Recycled Claim Standard w łańcuchu dostaw przędzy recyklingowej;
  - o Komunikowania interesariuszom produktów rPET poprzez własną deklarację środowiskową ISO 14021



### Polityka Antykorupcyjna

Monitorowano proces przeciwdziałania korupcji i nadużyciom, w tym przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, zgodnie z przyjętymi procedurami





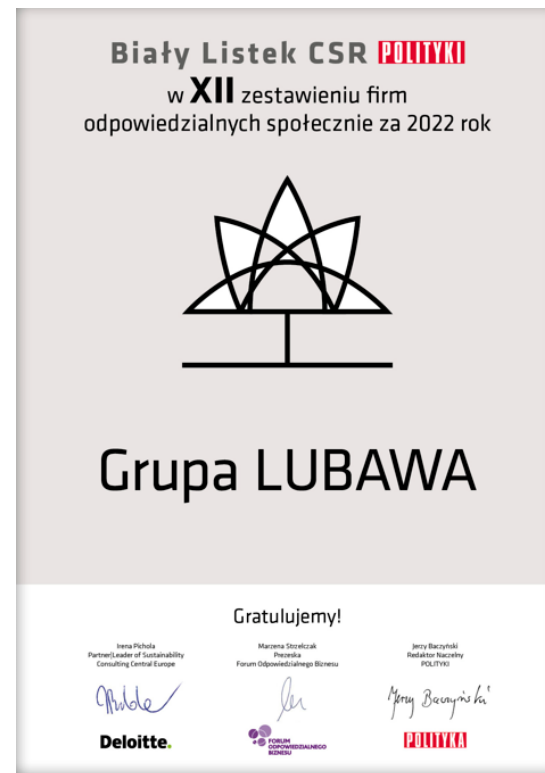
W 2023 r. wzorem minionych lat podstawą działań mających na celu identyfikację i zarządzanie ryzykiem niefinansowym stanowią dokumenty wewnętrzne Grupy, które zostały formalnie przyjęte przez każdy z Zarządów Spółek.

**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 2023 r. wyróżniona po raz kolejny, tym razem **Białym Listkiem CSR** za realizowane działania w 2022 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.



*Po raz kolejny Grupa Kapitałowa Lubawa doszła do szczytu i znalazła się w gronie przedsiębiorstw, które angażują się na rzecz zrównoważonego rozwoju. Dostosowujemy się do zmian kontekstu rynkowego zrównoważonego rozwoju. W sposób ciągły staramy się jak najlepiej wykorzystać nasz potencjał do podnoszenia w organizacji standardów ESG.*

Dyrektor ds. CSR GK Lubawa  
Jacek Jackowiak



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 2023 r. rozpoczęto projekt wdrożenia procesu raportowania zgodnie z Dyrektywa CSRD.

W realizacji swojego zadania Dyrektor ds. CSR współpracuje z zespołem CSR Team m.in. poprzez 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 synergii 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 2023 roku Grupa Kapitałowa Lubawa w sposób aktywny przekształcała swój model biznesowy w odpowiedzi na zmiany rynkowe spowodowane wejściem w życie Dyrektywy CSRD UE związanej m.in. z ryzykiem klimatycznymi co implikowało nowe podejścia do zarządzania standardami ESG. Konsekwencją niniejszego była szczegółowa analiza łańcucha wartości spółek GKL celem ustalenia aspektów istotnych dla organizacji, ale również dla otoczenia, w którym ono działa celem oceny ryzyka i szans z tym związanych. Na podstawie powyższego GKL będzie tworzyła w następnym roku analizę scenariuszową szans i zagrożeń, aby w końcu ustalić strategię zarządzania ESG*

*Reasumując, w dalszym ciągu potwierdzamy skuteczne odejście od formuły deklaratywnej w zrównoważonym rozwoju na rzecz konkretnych działań, wdrażaniu dobrych praktyk i zarządzaniu nimi. Nasza organizacja stała się rozpoznawalną siłą na rynku, nie tylko jako laureat wyróżnień, lecz także jako beneficjent standardów CSR. Wielu globalnych graczy na rynku B2B widzi nas jako partnera, co przekłada się na efektywną współpracę, zwiększenie konkurencyjności oraz dodatkową wartość dodaną dla naszego modelu biznesowego.*

*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



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 2023 r. kontynuowaliśmy komunikację bezpośrednią i angażującą, która w szerszym kontekście przynosi korzyści obu stronom. Zaangażowanie interesariuszy jest kluczowe dla sukcesu spółek GK Lubawa. Angażujemy interesariuszy, by poznać, a następnie rozwiązać ich obawy, poszerzyć naszą perspektywę, a także poznać ocenę naszych działań. Opinie klientów wplątamy w naszą strategię tak, aby opracować dobre długoterminowe rozwiązania.

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.

W tym zakresie w 2023 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 checklist kontrolnych;
- Komunikacja (szkolenia pracowników, raporty, newslettery, konferencje, tablice informacyjne, konkursy dla pracowników i ich dzieci);
- Dialog (procedura zgłaszania nieprawidłowości, współpraca ze związkami zawodowymi);
- 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.



W 2023 r. w kontekście angażowania interesariuszy prowadzono dialog z szeroko rozumianymi naszymi klientami.

Szczególny nacisk kładziemy na rzecz dobrych praktyk w zrównoważonym łańcuchu dostaw m.in. realizujemy audyty etyczne 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 i standardach etycznych.

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).

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.



ZARZĄD .....

### Umowa "BERBERYS"

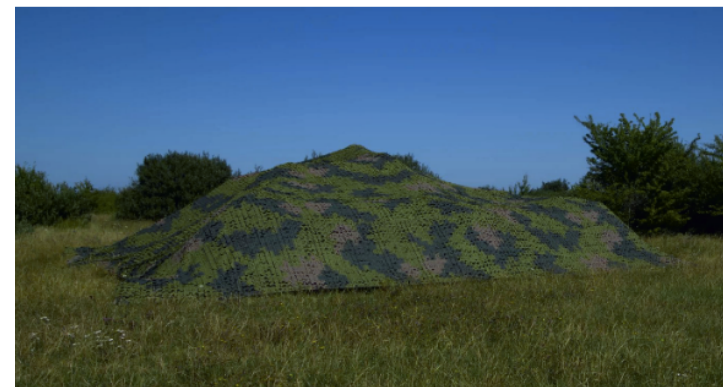
Zarząd „MIRANDA” Spółka z o.o. informuje o podpisanej dnia 23 maja 2023 r. umowie na dostawę **wielozakresowych pokryć maskujących "BERBERYS"**.

Umowa obejmuje dostawę wielozakresowych pokryć maskujących "BERBERYS" w latach 2023-2026 w ilości i terminach ustalonych odrębnie dla każdego roku.

Umowa została zawarta ze Skarbem Państwa - Agencją Uzbrojenia na łączną wartość 135.085.828,30 brutto. Wartość zamówienia gwarantowanego wynosi 67.542.914,50 zł brutto, wartość zamówienia opcjonalnego 67.542.914,50 zł brutto. Zakupy opcjonalne mogą, ale nie muszą nastąpić i są prawem, a nie obowiązkiem Zamawiającego, a spółce MIRANDA nie

przysługuje roszczenie wobec zamawiającego o realizację dostaw opcjonalnych.

Termin obowiązywania umowy, harmonogram realizacji oraz pozostałe szczegóły zawartej umowy zostały zastrzeżone przez Zamawiającego, wobec czego nie podlegają przekazaniu do publicznej wiadomości.





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

- Inwestorzy: raporty, Walne Zgromadzenia;
- Klienci: oferty, targi, katalogi, spotkania, media, oceny zadowolenia klienta, badania marketingowe;
- Dostawcy: oferty, zamówienia zewnętrzne, umowy, spotkania, telefony, e – maile, targi, negocjacje biznesowe, analizy przedzakupowe, oceny i samoocena ESG;
- Pracownicy: komunikacja bezpośrednia, szkolenia, audyty, warsztaty, ankiety, w ramach powołanych: Komisji Etycznych, Komisji ds. BHP, współpraca 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.





## GRI 2-23

W 2023 r. GK Lubawa jako odpowiedzialny przedsiębiorca nie schodzi z drogi identyfikacji zagrożeń, 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 i 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 informowania rynku kapitałowego w formule raportu CSR 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 swoim modelu biznesowym oceniamy ryzyka i szanse tworząc analizę scenariuszową.



W ramach ciągłego doskonalenia i minimalizacji ryzyka pozafinansowego w 2023 r. dalej prowadziliśmy ciągłą ocenę stopnia spełnienia wytycznych zawartych w procedurach, instrukcjach czy zarządzeniach za zgodność z kryteriami odniesienia takimi jak normy, akty prawne i 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) w odpowiedzialnym podejściu do zagadnień ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju, w którym to działaniu wszelkie wątpliwości zawsze interpretujemy na „korzyść środowiska”.



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.



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 2023 r. mogliśmy nadal realizować naszą Misję, którą jest wykorzystywanie naszego wspólnego doświadczenia i wiedzy, aby wszystkie nasze działania jak najlepiej wpływały na rozwój i sukces naszych klientów, pracowników oraz firmy. Zadowolenie i bezpieczeństwo naszych klientów jest wyzwaniem, którego spełnienie jest misją Grupy.

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

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

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 2023 r. w ramach współpracy Związków Zawodowych i CSR Team utrzymano dedykowany kanał komunikacji w celu wymiany informacji w kontekście praw człowieka.

Grupa Lubawa w 2023 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.







Swoje zobowiązania dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia biznesu opisujemy w ramach polityk, które zostały zatwierdzone przez najwyższe kierownictwo każdej ze spółek GKL:

Polityka środowiskowa

Polityka różnorodności

Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy

Polityka zrównoważonych zakupów

Polityka ochrony praw człowieka

Polityka antykorupcyjna

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



Nasze zobowiązania przewidują dochowanie należytej staranności, stosowania zasady ostrożności oraz poszanowanie praw człowieka. Każdy sposób działań jest opisany w procedurze i kodeksie, które tworzą powtarzające się czynności procesowe dążące do osiągnięcia ustalonych celów w politykach:

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

KODEKS ETYCZNY DOSTAWCÓW

PRZEWODNIK DOBRYCH PRAKTYK

PROCEDURA KONTAKTÓW Z MEDIAMI

PROCEDURA NABORU

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

PROCEDURA ZGŁASZANIA I ROZPATRYWANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I NADUŻYCIOM

Powyższe komunikujemy swoim interesariuszom na stronie <https://lubawagroup.com/pl/csr> oraz kodeksem etycznym implementowanym do umów i zamówień w łańcuchu dostaw.



## KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

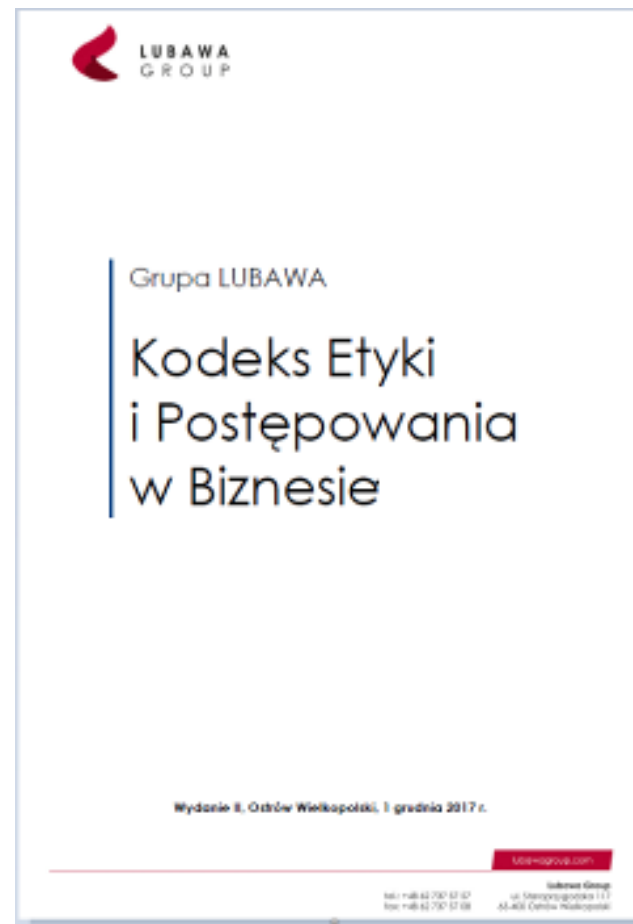
Wartości, jakimi kierujemy się w naszych działaniach są następujące:

**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.

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



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 2023 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 2023 r. GK Lubawa doskonała wdrożone 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.

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;

W 2023 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.

## POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

ZABEZPIECZENIE  
SPRZĘTU SŁUŻBOWEGO

NABÓR I SZKOLENIE

UMOWA O PRACĘ  
UMOWA POUFNOŚCI  
UPOWAŻNIENIE NA  
PRZETRWARZANIE  
DANYCH OSOBOWYCH



### 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.

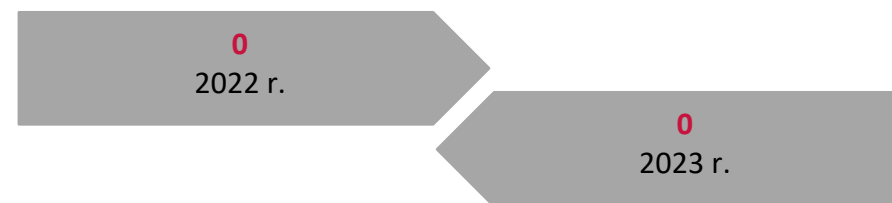
Każdy pracownik, w tym kierownictwo i Zarządy Spółek w zakresie etyki biznesowej, mają obowiązek postępować zgodnie z Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Lubawa oraz obowiązującymi regulacjami prawnymi. Organizacja jasno komunikuje pracownikom oczekiwanie aktywnego zaangażowania w przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i nadużyciom.



#### WSKAŹNIK WŁASNY

W 2023 r. w GK Lubawa nie było przypadków zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej.

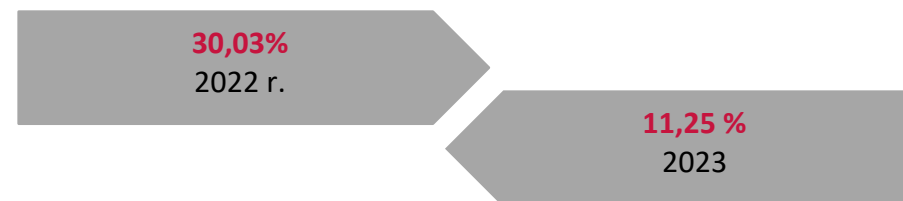
Liczba zgłoszonych zdarzeń korupcyjnych:



#### WSKAŹNIK WŁASNY

Wdrożenie obowiązującej w Grupie Kapitałowej Lubawa procedury antykorupcyjnej związane jest z corocznym przeprowadzaniem dedykowanych szkoleń wśród pracowników. Do końca 2023 r. 11,25% 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:





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 2023 roku prowadziło przegląd stosowania polityk oraz zagadnień ESG w tym zagrożeniach i szansach w następujących obszarach:

GRI 2-12

**WYNIKI EKONOMICZNE I KLUCZOWE OBSZARY WSKAZANE W NORMIE ISO 26000**

ZAGROŻENIA	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 6. 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 2023 r. w ramach przeglądu zarządzania potwierdzono, że wdrożony proces raportowania danych niefinansowych GK Lubawa spełnia 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 Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej harmonogramem. W 2023 r. przeprowadzono w każdej ze spółek wewnętrzne analizy i audyty ryzyka głównie w obszarach utrzymania zdolności do pracy oraz przeglądu skuteczności procesów organizacji w celu identyfikacji i zarządzania jej wpływem na gospodarkę, środowisko i ludzi. Audyty przeprowadzane są w oparciu o standard CSR – WCA, który w przyjętej metodologii wspiera ten proces poprzez zaangażowanie interesariuszy wewnętrznych - pracowników, którzy biorą aktywny udział w audycie. W ten sposób utrzymuje się należyta staranność w celu obiektywnej oceny realizacji zadań w procesie zrównoważonego rozwoju.

Członkowie Zarządów Spółek wchodzących w skład GK Kapitałowej osobiście angażują się w działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. W 2023 r. każdy z Zarządów brał udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Wyniki tych audytów kierowane są do Komitetu Audytu przy Radzie Nadzorczej, gdzie są rozpatrywane, a następnie wyniki kierowane do Najwyższego kierownictwa zainteresowanej Spółki GKL.

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 3-3

W 2023 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.

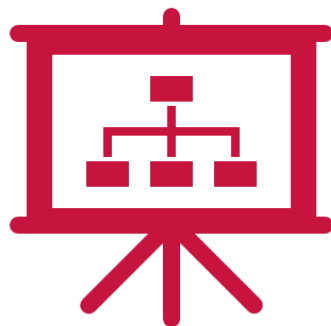
W ramach ciągłego doskonalenia w 2023 r. Grupa Lubawa powołała grupę roboczą do wdrożenia raportowania CSRD, skierowano zasoby oraz przeprowadzono szkolenia.

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.

Do której w 2023 r. implementowaliśmy do metodologii:

- analizę łańcucha wartości;
- ocen podwójnej istotności.



Działania te 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 2023 r. Grupa bazowała na macierzy wymagań odnośnie do stosowanych polityk. Określono w nich istotne ryzyka mające negatywny wpływ na obszary związane z interesariuszami i produktami.





OBSZARY	OPIS POLITYKI	ISTOTNE RYZYKA	WSKAŹNIK WYNIKÓW	PRAWDO-PODO-	SKUTKI	WPLÝW	WYNIKI POLITYKI
<b>KWESTIE ŚRODOWISKOWE</b>	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 produkcji 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 dla pracowników i Najwyższego Kierownictwa</p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> Prowadzenie inwestycji zmniejszających energochłonność Wymiana parku maszynowego na niskoemisyjny Wprowadzanie standardów środowiskowych do produktu Inwestycje w odnawialne źródła energii fotowoltaika Układy odzyskiwania ciepła, wody (rekuperacja) Termoizolacja pomieszczeń, wymiana oświetlenia na energooszczędne</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 SZJ ISO 14001 w trzech spółkach GL Monitorowanie śladu węglowego dla produktu Utrzymanie certyfikacji RCS (Recycled Claim Standard) w łańcuchu dostaw oraz własnej deklaracji środowiskowej ISO 14021 Uzyskanie nowych certyfikacji EU Ecolabel</p>
<b>KWESTIE OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA</b>	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.	Mający duży wpływ na bezpieczeństwo interesariuszy w tym pracowników w związku z organizacją i środowiskiem pracy; dla Klientów w związku z bezpieczeństwem produktów. Ujawnione przypadki pracy przymusowej w tym w łańcuchu dostaw Nieprzestrzeganie w sposób krytyczny międzynarodowych standardów etycznych i regulatorów prawa.	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 „Szczepimy się” Akcje informacyjne i pilotażowe w zakresie szkoleniowym dla pracowników.</p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> Utrzymanie 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. Wewnętrzne audyty etyczne oraz zewnętrzne Agencji Pracy</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 stosowanie zasad w Procedurze Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu” Wewnętrzne audyty etyczne</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> <li><i>Niezgodność z prawem, procesy sądowe, kary, utrata reputacji</i></li> <li>- zmianę technologii pracy</li> <li>- ograniczenia techniczne na niekorzyść ergonomii pracy</li> <li><i>protesty pracownicze, nieobecność w pracy, rotacja pracowników</i></li> <li>- niekontrolowanie resursu eksploatacji maszyn,</li> <li>- niestosowanie środków ochrony indywidualnej</li> <li><i>wypadki zatrudnionych i podwykonawców, utrata ciągłości działania, obniżenie wydajności pracy</i></li> </ul> <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”. Akcje wizerunkowe i konkursy jako forma angażowania pracowników. Współpraca z PIP</i></p> <p><b>W kontekście zadań inwestycyjnych:</b> <i>Prowadzenie inwestycji poprawiających stan bezpieczeństwa pracy w tym środki ochrony osobistej i urządzenia odkażające</i></p> <p><b>W kontekście inne:</b> <i>Działanie na rzecz serwisowania i remontów maszyn i urządzeń technicznych. Certyfikacje systemów Zarządzania BHP na wymagania ISO 45001 w dwóch spółkach GKL</i></p>

Tabela 7. Polityka GKL dla określonych obszarów oraz ryzyka z nią związane.



## Audyty etyczne

W ramach stosowanej **zasady ostrożności** organizacja nie tylko realizuje audyty wewnętrzne zrównoważonego rozwoju, ale również poddaje się etycznym audytom zewnętrznym drugiej strony, które potwierdzają skuteczność systemu zarządzania zrównoważonym rozwojem, jak i również są narzędziem wspomagającym wewnętrzne zarządzanie. Jak corocznie również w 2023 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. Ujawnione negatywne odstępstwa oraz podjęte działania korygujące opisane są w raportach i komunikowane interesariuszom m.in. na platformach SEDEX i RizePoint. 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 2023 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa przeprowadzono 4 zewnętrzne audyty etyczne, których zakres obejmował Spółkę Litex PROMO i Mirandę. Były to audyty zgodności z następującymi standardami →

Niniejsze świadczy o stabilności i skuteczności systemu zarządzania obszarami niefinansowymi.

ECOVADIS

SMETA 4P

SWA

RCS

TCCC



ECOVADIS

W standardzie EcoVadis otrzymaliśmy poziom „GOLD” zarządzania obszarami niefinansowymi, stając się „Elitą” wśród organizacji osiągającej 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 oraz ISO 26000, czyli międzynarodowe uznane zalecenia w obszarze raportowania niefinansowego m.in. zrównoważonych procesów zakupu oraz jakości i zarządzania odpowiedzialnością społeczną.



ecovadis

EcoVadis Scorecard

www.ecovadis.com

LITEX PROMO SP Z OO (GROUP)

Ostrow Wlkp. - Poland | Other manufacturing n.e.c. EVID: CS915367

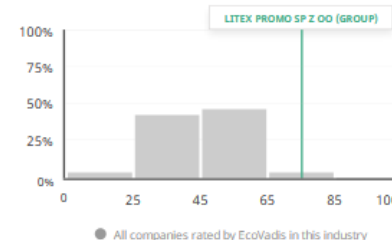


Publication date: 12 Sep 2023 Valid until: 12 Sep 2024

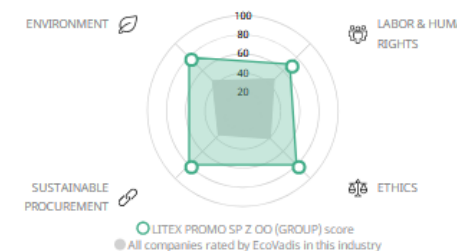
Sustainability performance: Insufficient, Partial, Good, Advanced, Outstanding, Average score



Overall score distribution



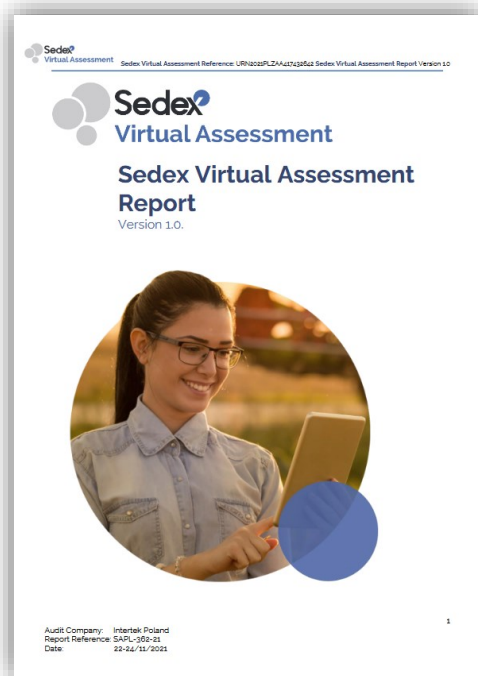
Theme score comparison





SMETA 4P

Standard SMETA jest ujednoczoną 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 higiena 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 OECD Wytycznych dla Przedsiębiorców Wielonarodowych. Standardy nakierowane są 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 wymaga od swoich dostawców przestrzegania zasad, w których zobowiązują się oni do przestrzegania norm międzynarodowych praw człowieka i miejsca pracy. Zobowiązanie to jest sformalizowane w polityce Spółki dotyczącej praw człowieka, obejmującej operacje własne i zasady przewodnie dla dostawców, również obejmujące partnerów dostawców. Spółka Litex PROMO spełniając niniejsze wymagania w zakresie oczekiwanego zaangażowania, potwierdziła przestrzeganie wszystkich obowiązujących lokalnych i krajowych przepisów, zasad, i wymagań w zakresie produkcji i dystrybucji produktów do TCCC.

The Coca-Cola Company											
ASSESSMENT SUMMARY REPORT (ASR)											
(Supplier Guiding Principles and Human Rights Policy Assessments)											
Factory Id	R#	Facility Name	Facility Type	Product Category							
S-POL-MK-0012598	30534	Litex Promo Sp z o.o.	Marketing	Marketing - Promotional Items							
Facility Street Address		Facility WEB Site	City	State/Province	Postal Code	Region	Country				
Ul. Staroprzyszłoka 117		www.litex.pl	Ostrów Wielkopolski	Wielkopolskie	63-400	EUROPE, EASTERN	Poland				
Facility Contact / Role		Facility Phone	Parent Supplier (if known)		TCCC Protocol						
Jacek Jackowiak - Proxy of the Management Board		4872550070	not applicable		SQP 'Supplier Guiding Principles'						
Assessment Date	Man Days	Number Of Auditors	Assessment Team - (AFSCA)			Service Provider					
November 28, 2023	2.5	2	Joanna Miloszka-Martinez (CSCA21703096) , Dariusz Wrzedytyl (ACSA21703163)			Intertek					
Coca-Cola System Contact		Operating Unit (OU) / Department			Minimum Wage						
Alexandru Canjao		TMM (Europe)									
Total Workforce (Total Employees + Total Non-Employee Workers)		Employees by gender		All Employees (Sum of 3 boxes to the right)		Sales & Distribution Employees		Other Employees		Average Wage (Local Currency)	
291		Men		132		132		0		3 600,00	
		Women		83		83		0			
Workers Present At Assessment		Workers Interviewed		All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)		Production (NEW Workers)		Sales & Distribution (NEW Workers)		Other (NEW Workers)	Minimum Wage (Local Currency)
291		26		Men		35		0		4	3600
				Women		25		0		12	Play Period
On Site Audit Mode	Assessment Type		Full Assessment			Mutual Recognition + Protocol		Yes		SMETA	Monthly
Score	Rating		GEO LOCATOR - FACTORY			Exchange Rate (USD)		3,9682			
0	Green (0-1) Fully Compliant - No Further Action Required		Latitude			Full Access Denied		No			
	Yellow (1-7) Corrective Action Required (See Supporting Evidence)		Longitude			Partial Access Denied		No			
	Orange (8-27) Corrective Action Required and Follow-Up Assessment		51,829654			Employee Access Denied		No			
	Red (28+) Corrective Action and Follow-Up Assessment is Required		17,8036			Retailer Access Denied		No			
Next Assessment		Re-Assessment: 1 to 3 years based on TCCC requirements			Facility Access Denied		No				

	SPÓŁKA	2022	2023
Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddała się organizacja	Litex Promo sp. z o.o.	4	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
	<b>RAZEM</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

Tabela 8. Liczba audytów zewnętrznych w GKL.

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

Tabela 9. Wyniki audytów zewnętrznych w spółkach.



W 2023 r. wzorem minionych lat 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.

W 2023 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	2022	2023
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
	<b>RAZEM</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Tabela 10. Liczba audytów wewnętrznych w GKL.

	SPÓŁKA	Liczba audytów	
		2022	2023
Liczba zewnętrznych audytów etycznych, którym poddały się Agencje Pracy	Litex Promo sp. z o.o.	5*	3*
	Litex Service sp. z o.o.	5*	3*
	Lubawa S.A.	Nie współpracowały	
	Effect – System sp. z o.o.	Nie współpracowały	
	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	
	<b>RAZEM</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

\*audyt realizowany był dla dwóch spółek równolegle, które współpracują z Agencjami Pracy  
Tabela 11. Liczba audytów zewnętrznych w Agencjach Pracy współpracujących z GKL.



## DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW NIE IDĄC NA KOMPROMISY

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.

### 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 Zintegrowany System Zarządzania Jakością (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 Wewnętrzny System Kontroli (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.**

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 29.07.2026 r.



**MIRANDA SP. Z O.O.**

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

- PN – EN ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015) i publikacji AQAP 2110:2016 wydane przez CCJ WAT – ważne do 04.03.2025 r.
- Spółka posiada certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg. normy ISO 14001:2015, wydany przez CCJ WAT – ważny do 14.04.2025 r.
- Spółka posiada certyfikat na System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg. normy ISO 45001:2018, wydany przez CCJ WAT – ważny do 14.04.2025 r.



**EFFECT – SYSTEM S.A.**

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

**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 20.01.2027 r.
- Spółka posiada Certyfikat na System Zarządzania Środowiskowego wg. normy ISO 14001:2015–09 (ISO 14001:2015), wydany przez CCJ WAT – ważny do 20.01.2027 r.
- Otrzymała również Certyfikaty na system Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy wg. normy ISO 45001:2018, wydane przez CCJ WAT – ważne do 20.01.2027 r.
- Litex PROMO sp. z o.o. spełnia też dobre praktyki zalecane przez normę PN-ISO 26000:2012.





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 2024 r. planuje się dalsze kontynuowanie audytów. Wynikiem przeprowadzonych kontroli były wnioski i zalecenia w celu doskonalenia procesów i działań w każdej ze Spółek. W 2023 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.

Zarząd każdej z tych Spółek opublikował swoją Politykę Kontroli Obrotu, w której jednoznacznie oświadczył o bezwzględny 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 Wewnętrznego Systemu Kontroli 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 06.06.2023 r., w którym odbył się audyt nadzoru przeprowadzony przez audytora Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji S.A. z Warszawy, w wyniku którego została podtrzymana ważność certyfikatu Wewnętrznego Systemu Kontroli w Lubawa S.A. do 04.06.2024 r.

W Miranda sp. z o.o. audyt odnowienia certyfikatu WSK przeprowadzony został w dniu 27.01.2023 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 19.02.2026 r.





### Certyfikaty bezpieczeństwa produktów

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

Odsetek produktów poddanych ocenie na bezpieczeństwo w spółkach wiodących GK Lubawa w 2023 r.

#### LUBAWA S.A.

	Kraj % 2022	Kraj % 2023	Zagranica % 2022	Zagranica % 2023
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie / całkowita ilość produktów]	8,30%	8,20%	8,30%	8,20%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	50,80%	50,60%	50,80%	50,60%

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

	Kraj % 2022	Kraj % 2023	Zagranica % 2022	Zagranica % 2023
Produkty poddane całkowitej ocenie (w %) [ilość produktów poddanych ocenie / całkowita ilość produktów]	9,70%	10,00%	2,00%	2,00%
Produkty, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie (w %) [ilość produktów, w których kluczowe elementy zostały poddane ocenie / całkowita ilość produktów]	20,50%	25,00%	65,00%	65,00%

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

	Kraj % 2022	Kraj % 2023	Zagranica % 2022	Zagranica % 2023
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%

#### MIRANDA SP. Z O.O.

	Kraj % 2022	Kraj % 2023	Zagranica % 2022	Zagranica % 2023
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]	4,76%	4,76%	4,76%	4,76%

Tabela 12. 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.

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 była w 2023 roku kontynuacja wykorzystania 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. Litex Promo komunikuje to swoim Klientom we własnej deklaracji środowiskowe ISO 14021.



**LITEX**  
PROMO



**miranda**  
TEXTILES



**EFFECT**  
**SYSTEM**



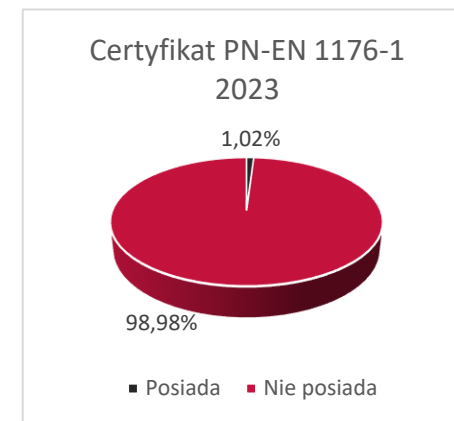
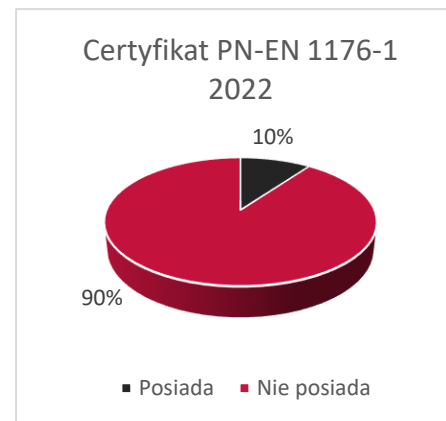
**LUBAWA SA**



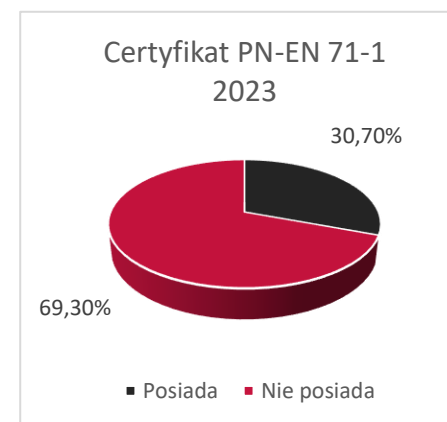
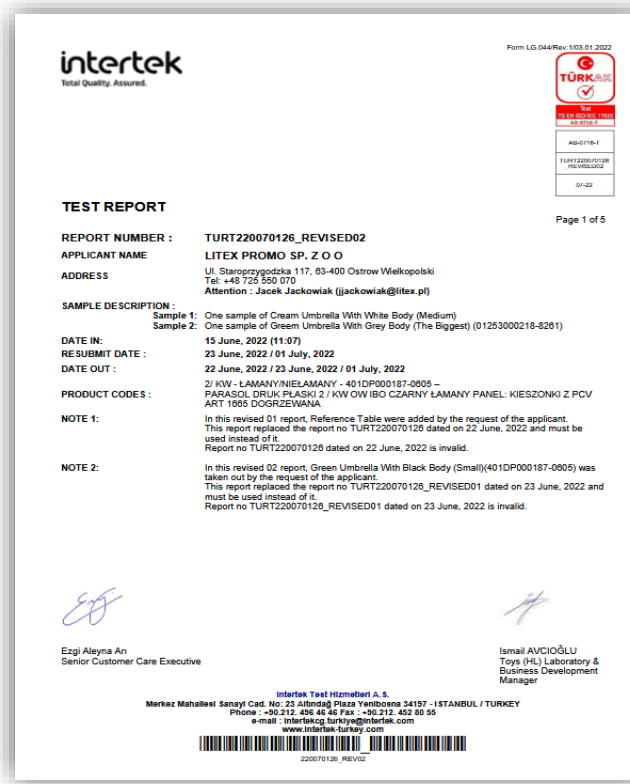
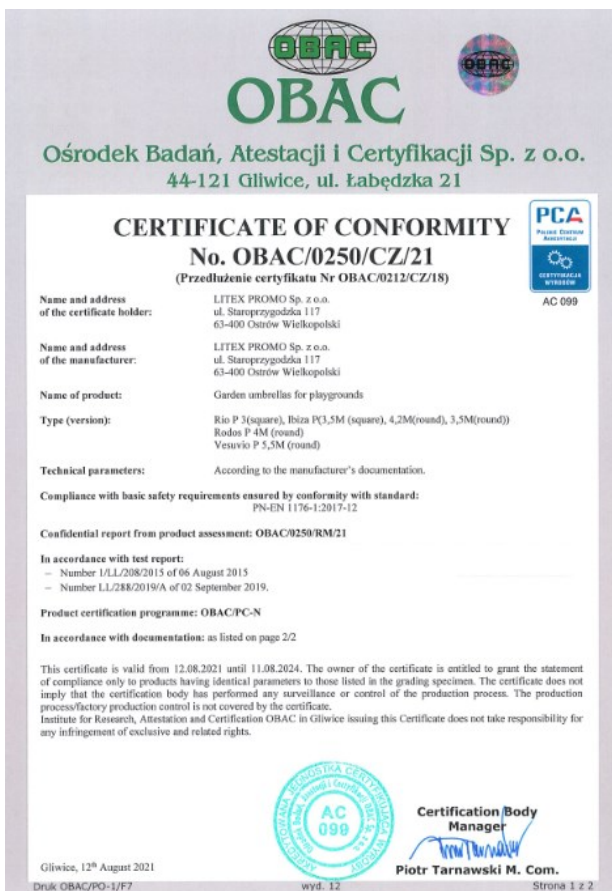
**LITEX PROMO SP. Z O.O.**

Wybrane produkty Spółki Litex PROMO sp. z o.o. w 2023 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;
- PN EN 71-1 wydany przez UL Turcja zaświadczający o bezpieczeństwie mechanicznym i fizycznym parasola.



Wykres 15. Odsetek produktów Spółki Litex PROMO posiadających w 2022 i 2023 r. certyfikat PN-EN 1176 – 1 (dotyczy tylko wyrobów krajowych).



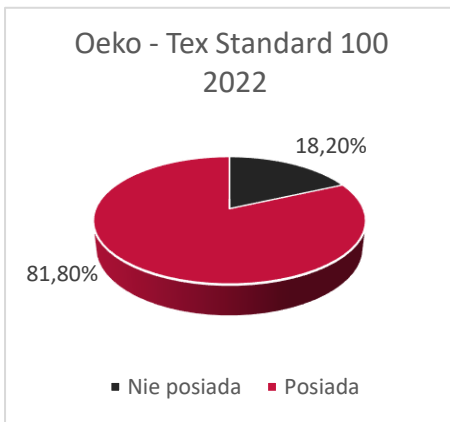
Wykres 16. Odsetek produktów spółki Litex Promo posiadających w 2023 r. certyfikat PN-EN 71-1.



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 2022 i 2023 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. 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.





## ROZWIJAMY ETYCZNĄ KULTURĘ KORPORACYJNĄ

### GRI 205-2

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 2023 r.

Spółka	Pracownicy poinformowani		Średnioroczne zatrudnienie w etatach		Procent pracowników poinformowanych	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	228	266	225	237,05	100%	100%
Litex PROMO sp. z o.o.	34	31	32	28,58	100%	100%
Litex Service sp. z o.o.	205	212	194	196,06	100%	100%
Miranda sp. z o.o.	473	483	470	452,69	100%	100%
Effect – System S.A.	14	14	6	6,35	100%	100%
Effect – System sp. z o.o.	22	23	15	14,76	100%	100%
Lubawa Armenia	0	0	0	0	Brak	Brak
MS Energy sp. z o.o.	20	16	16	13,35	100%	100%
Miranda 2 sp. z o.o.	8	0	5	0	100%	Brak
ZPJ Miranda S.A.	0	0	0	0	Brak	Brak
<b>RAZEM</b>	<b>1004</b>	<b>1045</b>	<b>964</b>	<b>949,84</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

\*Spółki Miranda 2 i ZPJ Miranda połączyły się w 2023 r. z Mirandą Sp. z o.o. i na koniec roku 2023 już nie istnieją jako oddzielne podmioty.

Spółka	Członkowie organów poinformowani		Członkowie organów ogółem		Procent członków organów nadzoru poinformowanych	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Zarząd Lubawa S.A.	1	2	1	2	100%	100%
Zarząd Litex PROMO sp. z o.o.	1	1	1	1	100%	100%
Zarząd Litex Service sp. z o.o.	3	3	3	3	100%	100%
Zarząd Miranda sp. z o.o.	3	3	3	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	0	1	0	100%	Brak
Zarząd ZPJ Miranda S.A.	1	0	1	0	100%	Brak
Rada Nadzorcza Lubawa S.A.	5	5	5	5	100%	100%
<b>RAZEM</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Spółki Miranda 2 i ZPJ Miranda połączyły się w 2023 r. z Mirandą Sp. z o.o. i na koniec roku 2023 już nie istnieją jako oddzielne podmioty.



Spółka	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2022	Procent dostawców poinformowanych o procedurach antykorupcyjnych 2023
Lubawa S.A.	98,27%	100,00%
Litex PROMO sp. z o.o.	99,67%	99,37%
Miranda sp. z o.o.	98,69%	98,61%
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%

\* Brak dostawców:

- Lubawa Armenia – nie prowadzi działalności gospodarczej

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



## PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

### 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 2023 r. kontynuowaliśmy działania zapobiegawcze w ramach programu „Szczepimy Siebie”. 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.



#### 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 odsetka 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 czy stan cywilny.

Mówimy stanowczo **NIE** poniższym przykładom zachowań:

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

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

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

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

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

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

W zakresie realizacji powyższego celu w 2023 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.

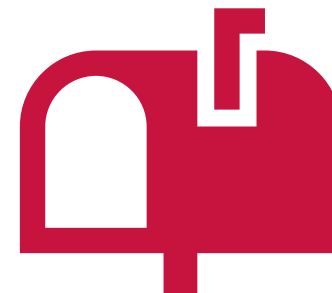
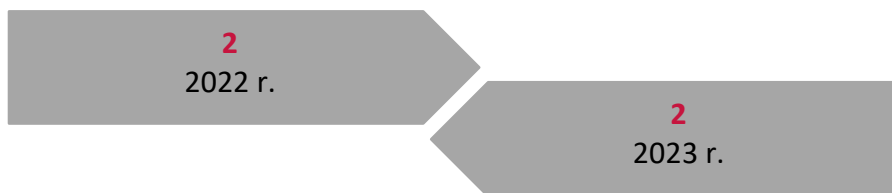


W 2023 r. w ramach analizy ryzyka niefinansowego i oceny interesariuszy kontynuowano działania controllingu personalnego w celu uchronienia się przed sytuacją, w której współpraca z Agencjami Pracy naraziłaby nas na zatrudnianie osób, które mogą być ofiarami pracy przymusowej, co jest niezgodne z wartościami naszymi oraz firm, z którymi współpracujemy w łańcuchu dostaw. W 2023 r. Dodatkowo wdrożono procedurę opisującą zarządzanie procesowe tym zagadnieniem. W 2023 r. stosowanie niniejszych praktyk przyczyniło się do ujawnienia potencjalnych zdarzeń mających znamiona pracy przymusowej w jednej z agencji Pracy, czego efektem były natychmiastowe wypowiedzenie umowy współpracy.

GRI 406-1

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 utrwalała 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 (m. in. w zakresie prawa do ochrony zdrowia przez utrzymania systemu pierwszej pomocy medycznej w zakładach);
- Uwzględnianie na etapie podejmowania decyzji biznesowych negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka;
- Prowadzenie okresowej kontroli poszanowania fundamentalnych praw człowieka (m.in. przez wdrożenie procesu przeciwdziałania pracy przymusowej);
- 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 (m.in. egzekwowanie samooceny ESG w łańcuchu dostaw);

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



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 2023 r. kontynuowaliśmy wg. standardu przeciwdziałania nadużyciom, który 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 podejrzenia nieprawidłowości, na mocy Procedury Anonimowego Zgłaszania i Rozpatrywania Nieprawidłowości, są zgłaszane 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.

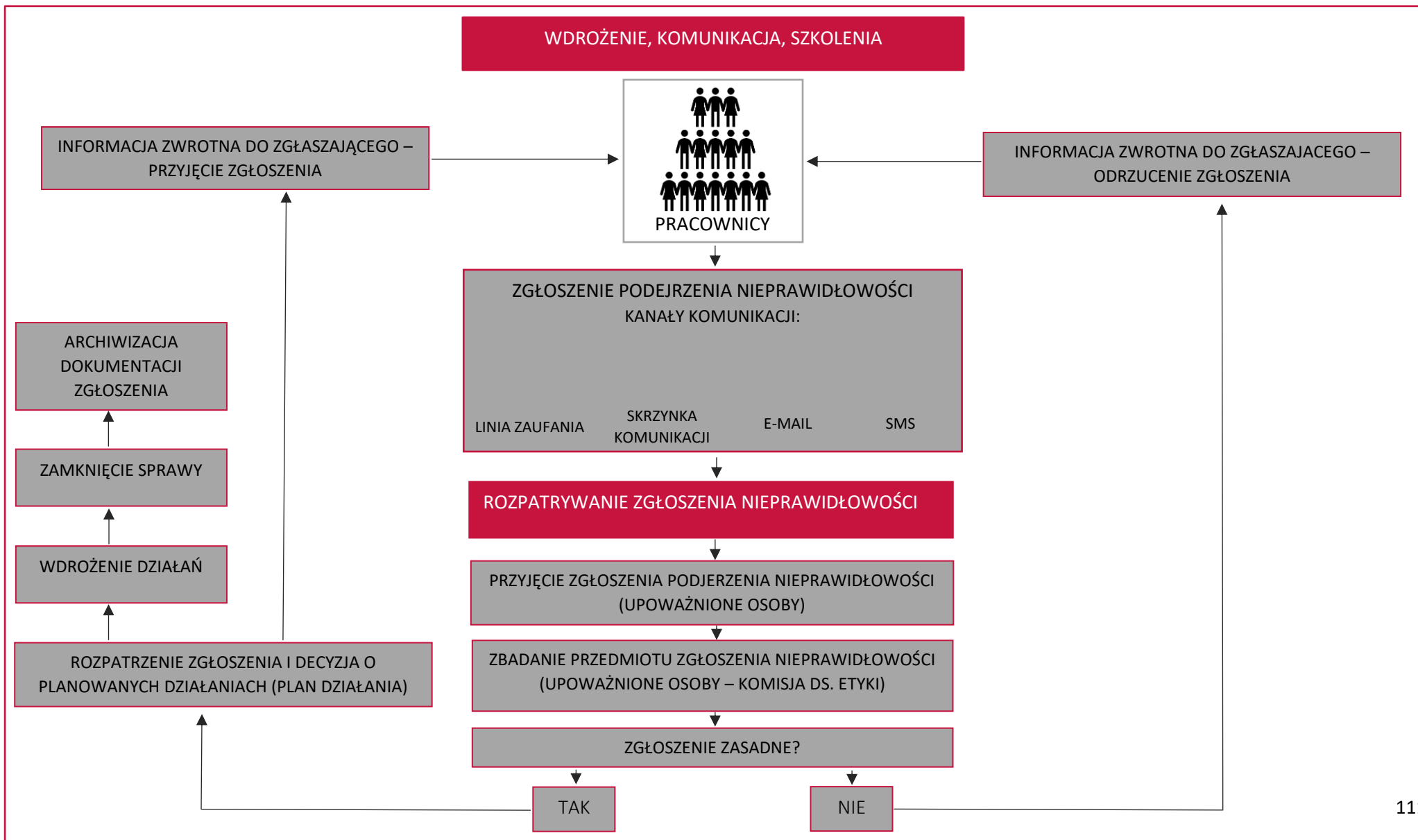
**Procedura określa w sposób dokładny zasadę poufności i ochronę zgłaszającego:**

- 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.

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 2023 r. kontynuowaliśmy praktyki zarządzania zrównoważonym rozwojem w łańcuchu dostaw poprzez:

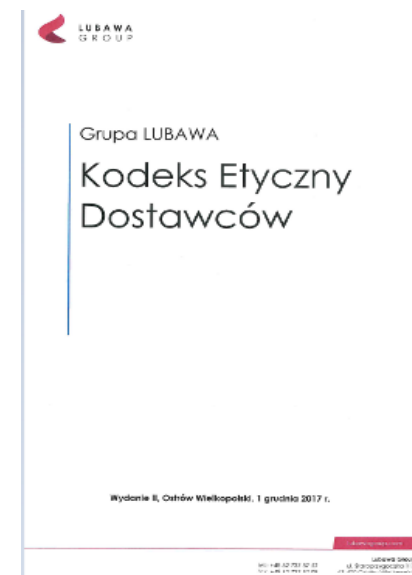
- Uwzględnianie zrównoważonego rozwoju w strategii zakupowej (kwalifikacje dostawców);
- Gromadzenie danych dotyczących zrównoważonego rozwoju od dostawców (karty oceny dostawcy);
- Implementowanie Kodeksu Etycznego Dostawców wśród dostawców;
- Monitorowanie i audyty dostawców (usług – Agencje Pracy);
- Określanie ryzyka z elementem zrównoważonego rozwoju dostawców (samoocena dostawcy);
- 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 2023 r. informowaliśmy o powyższym poprzez:

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







W 2023 r. odsetek dostawców, którzy zostali poinformowani o Kodeksie Etycznym Dostawców wyniósł:

Spółka	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2022 r.	% liczby dostawców poinformowanych o polityce CSR do ogólnej liczby dostawców w 2023 r.
Lubawa S.A.	100,00%	96,54%
Litex PROMO sp. z o.o.	99,37%	95,13%
Litex Service sp. z o.o.	100,00%	100,00%
Miranda sp. z o.o.	98,61%	64,04%
Effect – System S.A. Effect – System sp. z o.o.	100%	95,69%
Lubawa Armenia	Nie dotyczy*	Nie dotyczy*
<b>RAZEM</b>	<b>99.82%</b>	<b>95,07%</b>

\* Lubawa Armenia – nie prowadzi działalności gospodarczej

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

### Szanujemy zasadę uczciwej konkurencji

W 2023 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 i nieuwzględniającej 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, które będą źródłem ich zadowolenia.

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

- Nie podszywamy się pod konsumentów lub użytkowników w celu umieszczenia niekorzystnych opinii o konkurencyjnych produktach, jak również korzystnych opinii o własnych produktach, nie dopuszczamy zlecenia tego typu działań;
- Nie premiuje pracowników placówek handlowych, personelu dystrybutorów lub pracowników klientów instytucjonalnych za zakup produktów Grupy Lubawa bez wiedzy i zgody właściciela lub kadry zarządzającej placówki handlowej, firmy dystrybucyjnej czy instytucji;
- Wszystkie nasze oferty handlowe są zrozumiałe, czytelne, jednoznaczne i zgodne z prawdą, a ich charakter i kształt winien odpowiadać 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.
  - Nie wprowadzamy w błąd opinii publicznej co do kwestii ekologicznych naszych produktów.

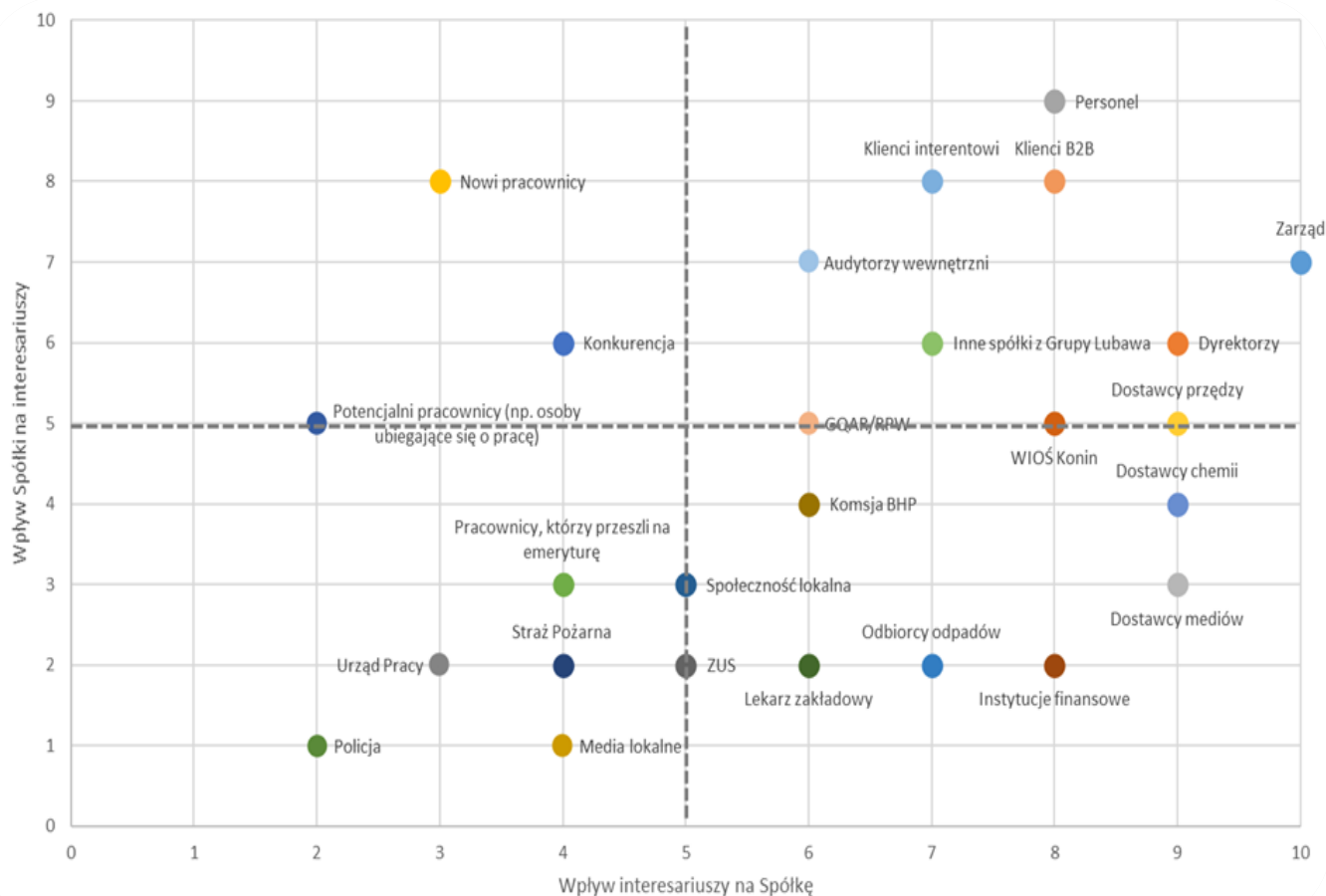
**Nasze dobre praktyki stosujemy do każdej formy sprzedaży, w tym sprzedaży internetowej.**



GRI 2-29

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 pomiaru satysfakcji klienta, 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.

Przykład przeglądu mapowania interesariuszy przeprowadzonego w 2023 r. przez spółkę Miranda:





## WSŁUCHUJEMY SIĘ W POTRZEBY INTERESARIUSZY

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 2023 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> </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>



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 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
Konkurencja krajowa i zagraniczna	4	6	Konkurowanie na „zdrowych” zasadach przejrzystości przepisów w zakresie handlu.	Komunikatory (Internet, poczta elektroniczna, telefon).	W momencie uczestnictwa w targach oraz wystawach.	8	8	64	wg. analizy	2	2	4	wg. zadysponowanych działań
Uczelnie wyższe	3	2	Współpraca partnerska wzajemnie korzystna, podpisywanie umów o współpracy, możliwości odbywania stażów przez studentów, możliwość wykorzystania parku maszynowego do działalności badawczej.	Kontakt bezpośredni i przy pomocy komunikatorów.	Minimum 1 raz w roku.	2	2	4	wg. analizy	5	4	20	wg. zadysponowanych działań



### Lista grup interesariuszy

GKL Lubawa w ramach corocznego 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 i środowiskowego, który przyczynia się do zrównoważonego rozwoju organizacji.

W 2023 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 identyfikacją 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 2023 nie uległa zmianie w stosunku do roku 2022.





Niniejszy raport za 2023 r. jest siódmą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa.

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 2023 r. ujawniono nowe potrzeby akcjonariuszy wynikające z wytycznymi oraz standardów CSR min w zakresie przeciwdziałania pracy przymusowej.

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

Wyłonione wcześniej przez Grupę Lubawa aspekty i obszary podlegające w 2023 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 spótkę. Całkowita liczba i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i spótkę.
			Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć
	Bezpieczeństwo i higiena pracy	Pracownicy, Zarząd, Państwowa Inspekcja Pracy, straż pożarna	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów
			Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników
	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 2023 r. Efektem przeglądu było potwierdzenie dotychczas zidentyfikowanych potrzeb i oczekiwań interesariuszu oraz identyfikacja nowych.

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>Przegląd zarządzania</li> <li>Odprawy rozliczeniowo zadaniowe</li> <li>Sprawozdania finansowe Zarządów</li> <li>Sprawozdanie compliance</li> <li>Realizacja projektów strategicznych i optymalizacyjnych</li> <li>Spełnienie wymagań Dyrektywy CSRD</li> <li>Zgodność działań z wymaganiami prawa określonymi w KP, KC, KPA, KSH, POŚ i innymi obowiązującymi.</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. harmonogramu z realizacji projektów strategicznych</li> <li>Bieżące raportowanie wg. harmonogramu audytów compliance</li> <li>Audyty wewnętrzne realizowane przez CSR Team</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> <li>Zgodność z wymogami prawa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprawozdanie finansowe za rok obrotowy</li> <li>Rachunek zysków i strat</li> <li>Informacje niefinansowe za rok kalendarzowy</li> <li>Sprawozdanie z działalności i dobrych praktyk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacje Giełdowe (sprawozdania)</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> <li>Spełnienie standardów CSR (np. SMETA, EcoVadis)</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>Opracowanie i wdrożenie procesu przeciwdziałania pracy przymusowej</li> <li>Opracowanie i wdrożenie planu zrównoważonego rozwoju</li> <li>Optymalizacja procesów spółki</li> </ul>
Klienci	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dostępność wyrobu na poziomie zgodnym z umową</li> <li>Wywiązanie 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 środowiskowy produktu wg. obowiązujących wymogów prawnych</li> <li>Aspekt bezpieczeństwa produktu wg. obowiązujących norm i 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> <li>Liczenie śladu węglowego Scope 1,2,3</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
Konkurencja	<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> <li>Opracowanie i wdrożenie innowacyjnych produktów</li> <li>Opracowanie i opatentowanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych produktów</li> </ul>
Pracownicy	<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>Zgodność z standardami etycznymi (np. SWA)</li> <li>Godna i motywująca płaca</li> <li>Jednoznaczny zakres obowiązków i uprawnień</li> <li>Przeciwdziałanie pracy przymusowej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie i przestrzeganie Regulaminu Pracy i Płacy</li> <li>Przestrzeganie zasad Kodeksu Pracy</li> <li>Przestrzeganie standardów etycznych</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>
Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spełnienie wymagań umowy</li> <li>Otrzymanie płatności w terminie za dostarczone wyroby/usługi</li> <li>Stała współpraca 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> <li>Zarządzanie ryzykiem ESG w procesie zakupu</li> </ul>
Dostawcy mediów	<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 biznesowych</li> <li>Polityka nefaworyzowania mediów lokalnych</li> <li>Opracowanie i wdrożenie procedury medialnej (zarządzanie procesem udzielania informacji)</li> </ul>
Sąsiedzi	<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> <li>Przejsie na gospodarkę niskoemisyjną</li> </ul>



Strona zainteresowana	Potrzeby i oczekiwania	Wymagania	Działania własne
Spółceństwo/ 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> <li>• Wynagrodzenie powyżej minimalnej płacy określonej przez MPIPS</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> <li>• Zadysonowanie odzieży roboczej</li> <li>• Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy</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 (socjalnych i etycznych)</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> <li>• Przestrzeganie zasad gospodarki odpadami</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> <li>• Terminowe rozliczenia finansowe</li> <li>• Przygotowania odpadów poliestrowych we frakcji drobnej</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 2023 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 wzmocnienie pozytywnego wizerunku pracodawcy.

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

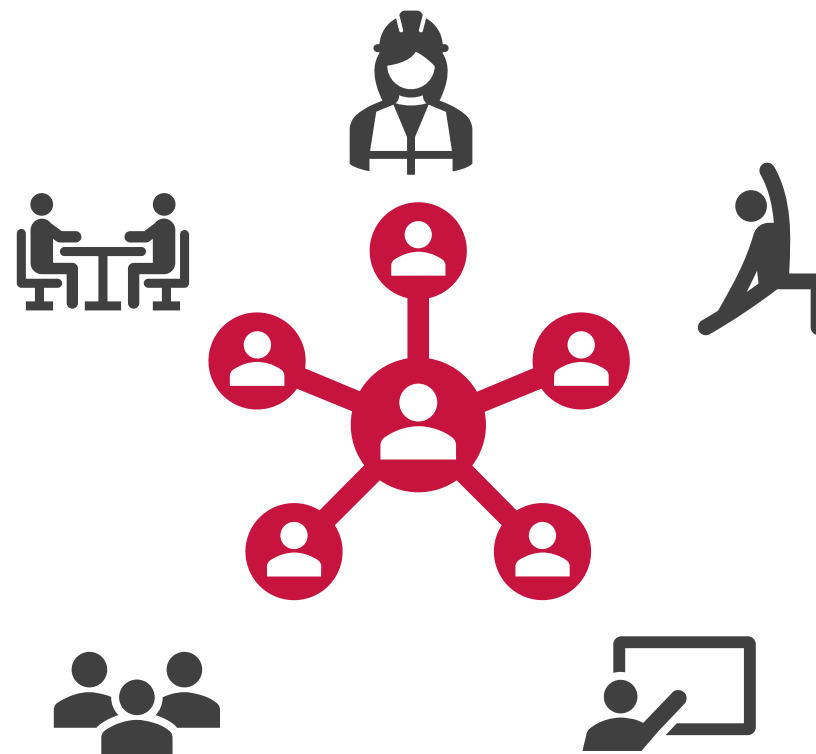
Nasze działania w zakresie HR kontynuujemy zgodnie ze wdrożoną strategią GK Lubawa „**Grupa Lubawa Pożądanym Pracodawcą**” oraz wyznaczonymi celami strategicznymi. Dla przykładu Kadra Menedżerska jest wspierana w realizacji celów strategicznych organizacji poprzez świadome: kształtowanie stylów przywództwa zapewniających realizację celów strategicznych, zarządzanie pracownikami, efektywne zarządzanie procesami, budowanie kultury organizacyjnej.



## TWORZYMYSY ATRAKCYJNE I BEZPIECZNE ŚRODOWISKO PRACY

### Podejmujemy aktywne działania, aby:

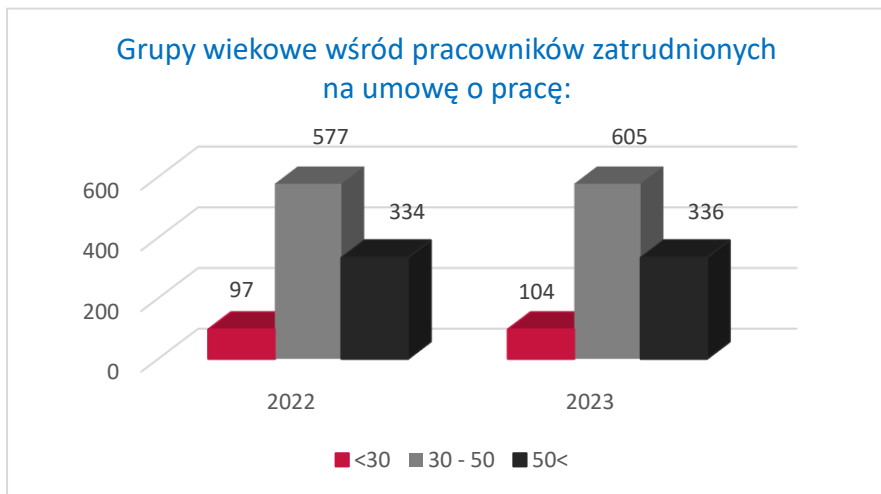
- Zapewnić najwyższe standardy dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zarządzamy czynnikami szkodliwymi oraz identyfikujemy zdarzenia potencjalnie wypadkowe;
- Podnosić kompetencje pracowników i oferować użyteczny program szkoleniowy;
- Prowadzić skuteczną rekrutację i zatrzymać wartościowych pracowników;
- Podnosić wskaźnik zaangażowania pracowników w sprawy Grupy Lubawa;
- Zapewnić równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (work – life balance);
- Budować przyjazne relacje w miejscu pracy;
- Regularnie wypłacać pensje pracownikom;
- Zapewnić synergię w Grupie, promować działania koleżeńskie i integrację pracowników;
- Promować odpowiednie postawy wśród pracowników zgodnie z naszym Kodeksem Etycznym;
- Przeciwdziałać zjawiskom dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy.



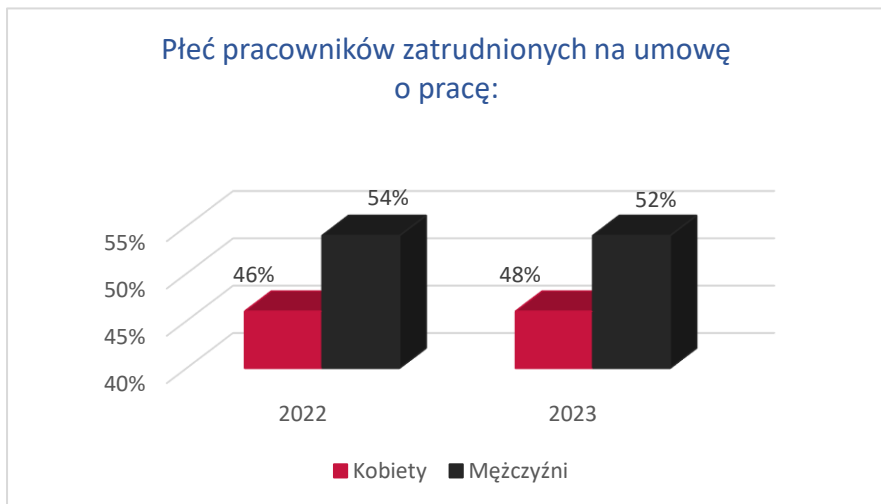


GRI 2-7

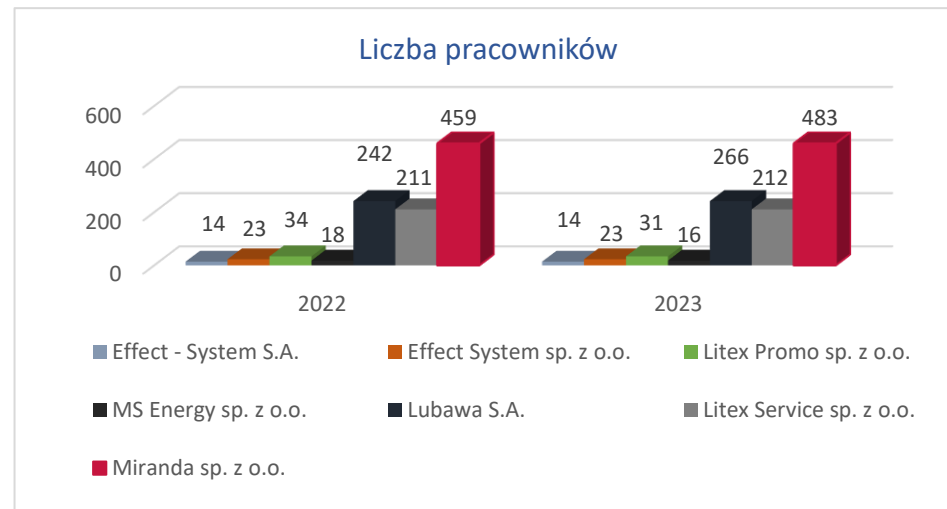
Na dzień 31 grudnia 2023 r. Grupa Kapitałowa Lubawa zatrudniała łącznie 1045 osób na podstawie stosunku pracy. Całkowita liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć oraz spółkę prezentowała się następująco:



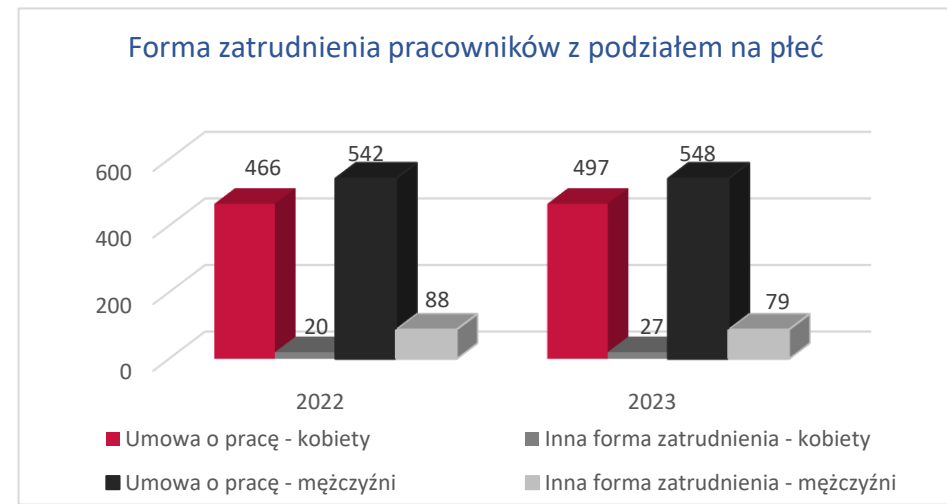
Wykres 18. Liczba pracowników na 31 grudnia 2023 r. w podziale na wiek, płeć oraz spółkę.



Wykres 19. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2023 r.



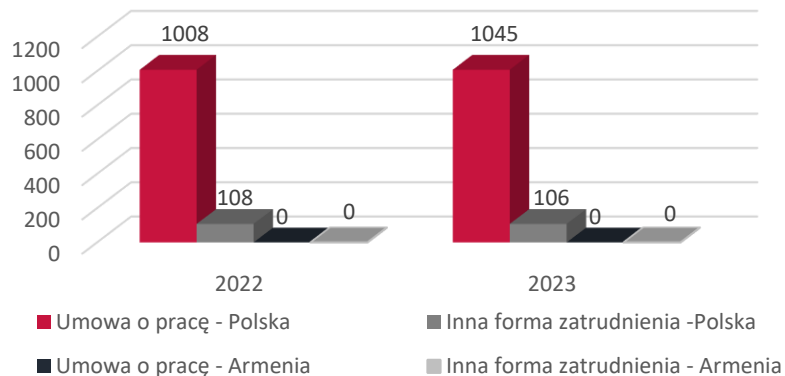
Wykres 20. Liczba pracowników w spółkach GKL na 31 grudnia 2023 r.



Wykres 21. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2023 r.

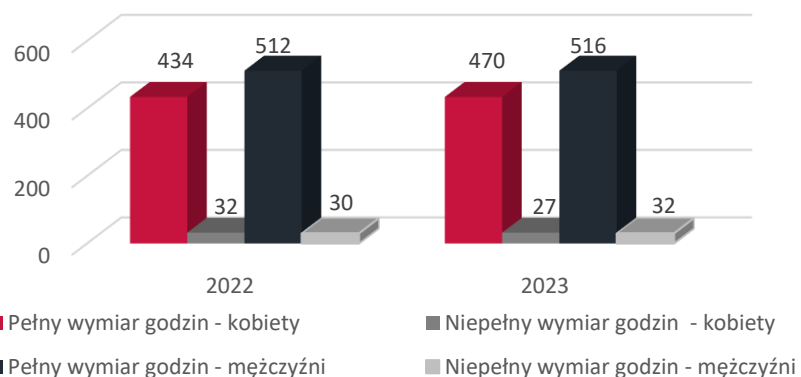


## Forma zatrudnienia pracowników z podziałem na kraj



Wykres 22. Liczba pracowników według płci w podziale na formę zatrudnienia na 31 grudnia 2023 r.

## Typ zatrudnienia pracowników z podziałem na płeć



Wykres 23. Liczba pracowników według płci w podziale na godzinowy wymiar zatrudnienia na 31 grudnia 2023 r.

W 2023 r. w Grupie Kapitałowej Lubawa zatrudniono 95,35 nowych pracowników w przeliczeniu na etaty. Poziom zatrudnienia nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach w podziale na płeć, wiek oraz spółkę kształtowały się następująco:

Grupa wiekowa	<30				30<50				>50				Razem	
	Płeć		Płeć		Płeć		Płeć							
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	2022	2023
<b>Spółka</b>	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	13	9,06	4	12	17,1	22	11	7	4	0	1	0	50,1	50,1
Litex PROMO sp. z o.o.	0	0	0	0	0	1	2,25	1	0	0	0	1	2,25	3
Litex Service sp. z o.o.	3	2	3	4	6	9	3,5	6,63	1	3	2	1	18,5	25,6
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0,5
Effect – System sp. z o.o.	0	1	1	0	1,25	1,25	0	0	0	0,5	0,5	1	2,75	3,8
Miranda sp. z o.o.	1	6,5	5	19	7	23	4	19	0	9	2	10,25	19	86,75
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miranda 2 sp. z o.o.*	0	0	1	0	1,25	0	0	0	0	0	0,5	0	2,75	0
ZPJ Miranda S.A.*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Razem</b>	17	18,56	14	35	32,6	56,25	20,75	34,13	5	12,5	6	13,25	95,31	169,7

Tabela 24. Liczba pracowników nowozatrudnionych w przeliczeniu na etaty w 2023 r. w porównaniu do roku 2022 w podziale na wiek, płeć i spółkę.

\*Spółki Miranda 2 i ZPJ Miranda połączyły się w 2023 r. z Mirandą Sp. z o.o. i na koniec roku 2023 już nie istnieją jako oddzielne podmioty.

Wskaźnik rotacji pracowników w 2023 r., którzy odeszli z Grupy Kapitałowej Lubawa i zostali zastąpieni przez nowych pracowników w odniesieniu do średniorocznego zatrudnienia w etatach ukształtował się na poziomie 12,40%.



Wykres 25. Wskaźnik rotacji w 2023 r.



Grupa wiekowa	<30				30-50				>50				Razem	
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni			
Płeć	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>Spółka</b>														
Lubawa S.A.	4	7,06	2	2	7,1	5,25	2,9	8	6	7	4,1	2	26,1	31,31
Litex PROMO sp. z o.o.	0	0	0	1	1	1	0,5	2	1	0	2	1	4,5	5
Litex Service sp. z o.o.	2	3	2	5	6,5	6	5,5	5	0	2	3	3	19,0	24
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,75	0	0,75
Effect – System sp. z o.o.	0	0	1	0	1,5	0,25	0,25	1	0	1,5	0	0	2,75	2,75
Miranda sp. z o.o.	0	0	8	11	17	9	16	13	9	5	13	14	63	52
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	1,5	1	2,5	2
<b>Razem</b>	<b>6</b>	<b>10,06</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34,6</b>	<b>21,5</b>	<b>26,4</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>15,5</b>	<b>23,6</b>	<b>21,75</b>	<b>120,6</b>	<b>117,8</b>

Tabela 21. Liczba rotujących pracowników w przeliczeniu na etaty w 2023 r. w porównaniu do roku 2022 w podziale na wiek, płeć i spółkę.



## GRI 401-3

Poniżej przedstawiamy dane za 2023 r. dotyczące powrotów do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego.

	2022			2023		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba pracowników uprawnionych do urlopu	42	15	57	33	18	51
Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu	42	15	57	33	18	51
Liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po zakończeniu urlopu	20	12	32	9	17	26
Liczba pracowników, którzy byli zatrudnieni co najmniej przez okres 12 miesięcy po powrocie z urlopu	18	12	30	8	16	24
Odsetek osób wracających do pracy po urlopie	47,62%	80,00%	56,14%	27,27%	94,44%	50,98%
Odsetek osób zatrzymanych w GK Lubawa po urlopie	42,86%	89,00%	61,43%	24,24%	88,89%	56,57%

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 pomagają spełnić wymogi prawa, ale dają realne korzyści jak: zmniejszenie ilości wypadków przy pracy, zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie absencji chorobowych.

Spółka	System zarządzania BHP 2022	%	System zarządzania BHP 2023	%
Lubawa S.A.	242	100	266	100
Litex PROMO sp. z o.o.	34	100	31	100
Litex Service sp. z o.o.	211	100	212	100
Effect – System S.A.	14	100	14	100
Effect – System sp. z o.o.	23	100	23	100
Miranda sp. z o.o.	459	100	483	100
Lubawa Armenia	0	100	0	100
MS Energy sp. z o.o.	18	100	16	100

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.



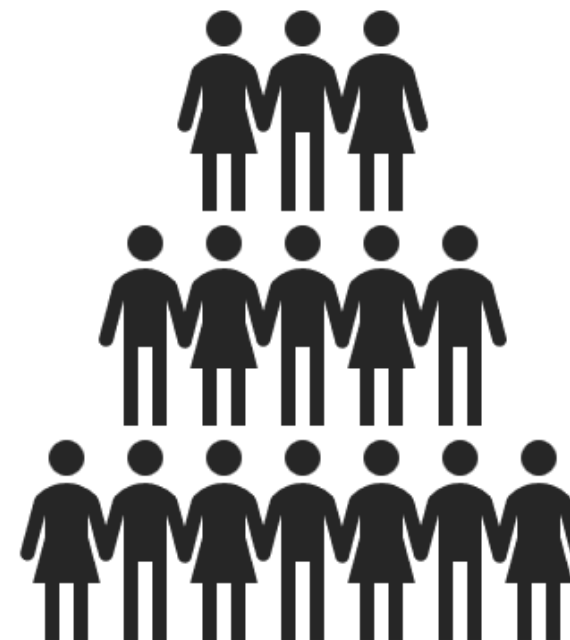


Spółka	Liczba ofiar śmiertelnych		Liczba poważnych wypadków przy pracy		Liczba związanych z pracą uszczerbków na zdrowiu		Liczba przepracowanych godzin	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	1	2008	2000
Litex Promo sp. z o.o.	0	0	0	0	4	1	2008	2000
Litex Service sp. z o.o.	0	0	0	0	4	6	2008	2000
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Effect – System sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Miranda sp. z o.o.	0	1	0	1	7	8	2008	2000
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2008	2000
MS Energy sp. z o.o.	0	0	0	0	0	1	2008	2000
Miranda 2 sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
ZPJ Miranda S.A.	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2008	2000

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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Litex Promo sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Litex Service sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Effect – System S.A.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Effect – System sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Miranda sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Lubawa Armenia	0	0	0	0	0	0	2008	2000
MS Energy sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
Miranda 2 sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	2008	2000
ZPJ Miranda S.A.	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	2008	2000

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



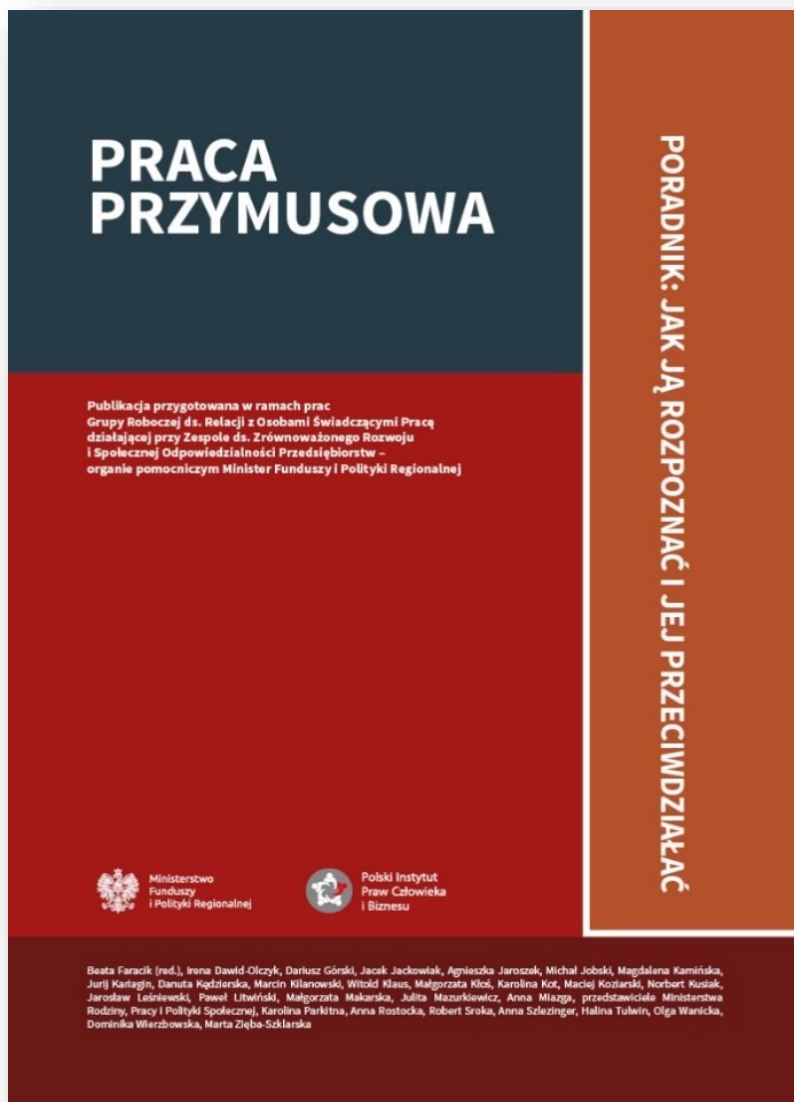


Poza pracownikami zatrudnionymi przez GK Lubawa, w naszych zakładach pracują również osoby zatrudnione przez Agencje Pracy. W 2023 r. wszystkie osoby pracujących w spółkach skonsolidowanych (Lubawa S.A., Miranda sp. z o.o., Litex Service sp. z o.o., Litex PROMO sp. z o.o., Effect – System S.A. oraz Effect – 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 wieloma firmami rynku B2B.

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 oraz kontrola umów o pracę. 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 2023 r. ujawniły dwie niezgodności krytyczną w przygotowaniu umów i rozliczeń, co poskutkowało działaniami korygującymi. Dodatkowo Agencje Pracy, z którymi współpracuje Spółka Litex PROMO objęte są audytem zewnętrznym Intertek międzynarodową firmą audytorskimi w ocenie zgodności ze standardami etycznymi w ramach łańcucha dostaw dla firm rynku B2B.

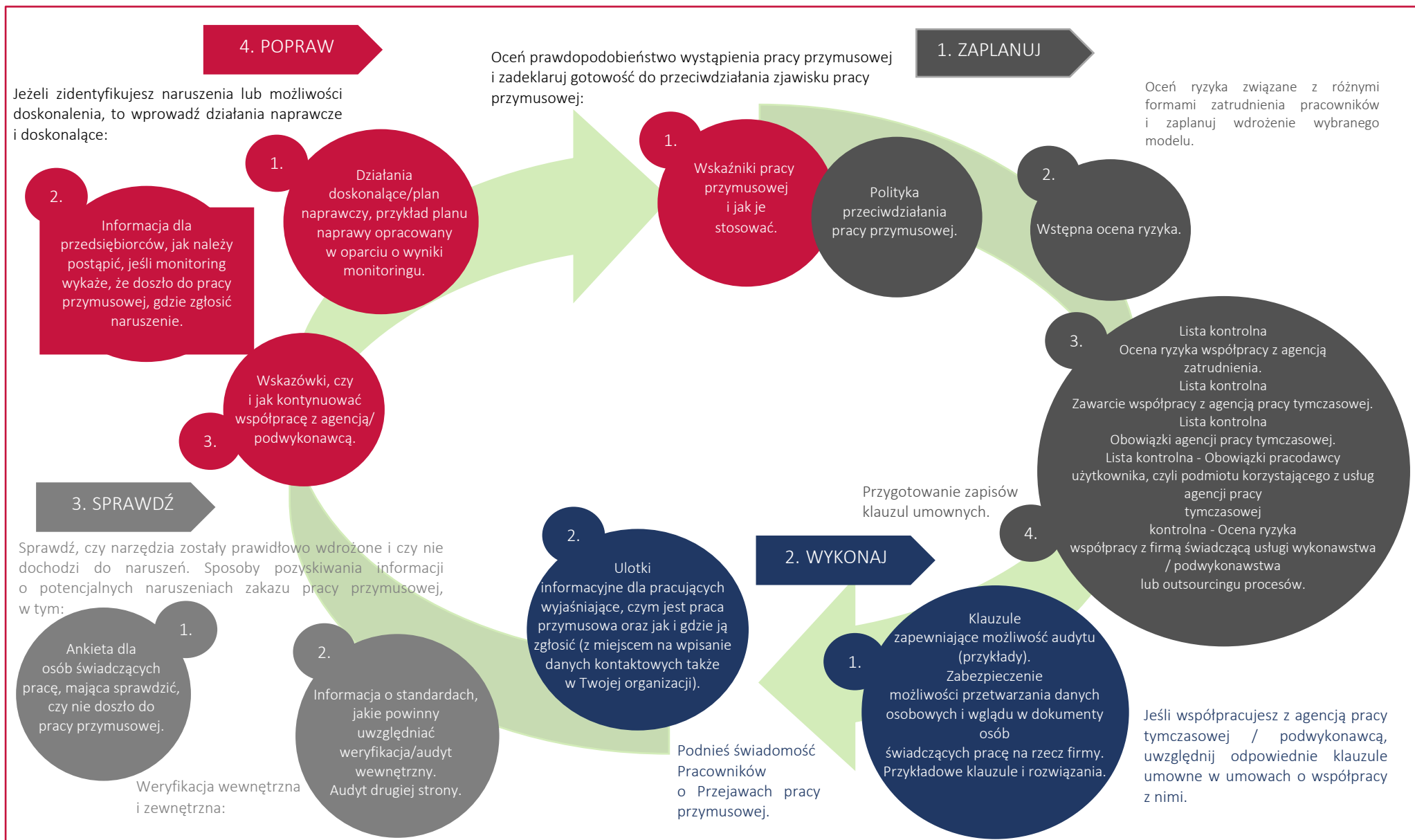




W 2023 roku w zakresie przeciwdziałania pracy przymusowej kontynuowaliśmy współpracę z Wydziałem Bezpieczeństwa Logistyki i Zarządzania WAT Warszawa, w ramach której prowadziliśmy projekt wdrożenia zarządzania procesowego w powyższym temacie. Owocem współpracy było wdrożenie procedury i innych narzędzi w zakresie zarządzania a jednocześnie mitygacji ryzyka do poziomu akceptowalnego. Prace doskonalące będą prowadzone również w 2024 roku.



**Wojskowa  
Akademia  
Techniczna**





## GRI 2-30

Związki zawodowe występują wyłącznie przy Spółce Dominującej Lubawa S.A. Na dzień 31 grudnia 2023 r. w Spółce funkcjonowały dwie organizacje związkowe: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność i Międzyzakładowe Związki Zawodowe Grudziądzkich Zakładów Pracy, do których należy 35,80% załogi. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Grudziądzkich Zakładów Pracy w 2023 roku organizował spotkania z pracownikami w celu omówienia spraw pracowniczych, m.in. organizacji wycieczek i rozdysponowania ZFŚS.

W 2023 roku w NSZZ Solidarność w Lubawie liczba członków wynosiła 55,30% ogółu pracowników. Na podstawie porozumienia, podpisanego pomiędzy Międzyzakładową Organizacją Związkową NSZZ Solidarność i Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi Grudziądzkich Zakładów Pracy oraz Zarządem Spółki dotyczącego współpracy, w 2023 r. kontynuowano działania w aspekcie praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto podtrzymano dalszą chęć współpracy na rzecz efektywnego działania.

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 2023 roku wzorem roku poprzedniego w związku ze zmieniającym się rynkiem pracy w Polsce spowodowanym sytuacją gospodarczą m.in. w kontekście konfliktu zbrojnego w Ukrainie skupiliśmy swoje wysiłki na utrzymaniu ciągłości działania, w tym utrzymaniu zdolności do pracy pracowników.





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 i 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 zawierającej opis umiejętności na dedykowanym stanowisku pracy uzyskano wynik poliwalencji.

## Matryca kompetencji – Druk cyfrowy

W 2023 roku w Spółkach GKL w ramach zarządzania zasobami ludzkimi przeprowadzono ocenę zdolności i możliwości pracowników do realizowania swej roli w miejscu zatrudnienia.

Lp.	PRACOWNIK	OGÓLNE										POLIWALENCJA		
		REGGIANI	MIMAKI	SOLVENT	KALANDER	PRACA W SYSTEMIE IMPULS	ZARZĄDZANIE PLANEM PRODUKCJI	GOSPODARKA MAGAZYNOWA	ZARZĄDZANIE ZMIANĄ	OBSŁUGA RIPA I INNYCH PROGRAMÓW	5S	DYSPOZYCYJNOŚĆ	CAŁKOSZTAŁT	OGÓLNE
1.	1/2												65,9%	90,6%
2.	1/3												43,2%	59,4%
3.	1/4												61,4%	84,4%
4.	1/5												61,4%	84,4%
5.	1/6												61,4%	84,4%
6.	1/7												59,1%	81,3%
7.	1/8												40,9%	56,3%
8.	1/9												52,3%	71,9%
		16,4%	16,4%	16,4%	18,0%	3,9%	13,3%	9,4%	10,9%	7,8%	19,5%	21,1%		



W związku z powyższym w 2023 r. GKL kontynuowała ocenę zawodową pracowników świadczących pracę stacjonarnie. Oceną objęto 270 pracowników. Przeprowadzona diagnoza kompetencji pozwoliła zidentyfikować potencjał danych osób oraz 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 2023 r. prezentują się następująco:

Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym

**46,33%**  
2022 r.

**17,99%**  
2023 r.

#### Procedura Szkoleniowa

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

W 2023 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.

W 2023 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.



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

5,90 h  
2022 r.

2,10 h  
2023 r.

#### 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 wszystkim osobom zainteresowanym danym stanowiskiem pracy zarówno wewnątrz organizacji (rekrutacja wewnętrzna), jak i na zewnątrz (rekrutacja zewnętrzna). Od stosowania procedury można odstąpić w przypadku zatrudnienia 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.

W 2023 r. zrealizowaliśmy m. in. następujące szkolenia:

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





## Współpraca z placówkami edukacyjnymi

W 2023 roku Grupa Lubawa 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.

Jednym z przykładów utrzymania takich działań jest aktywna przynależność spółki Effect – System do Klastra Edukacyjnego przy Kamiennogórskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej Małej Przedsiębiorczości (SSEMP). Celem przynależności spółki jest wspólne wypracowywanie z Zarządkiem 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. Następnym przykładem do współpracy spółki Litex Promo z WAT Wydział Bezpieczeństwa Logistyka i Zarządzania Warszawa na płaszczyźnie innowacyjnych rozwiązań w przeciwdziałaniu pracy przymusowej

### WSKAŹNIK WŁASNY

## 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 i godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Naszym priorytetem jest przede wszystkim oddziaływanie na kulturę organizacyjną.

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.

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.

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).

### Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy Lubawa

W 2023 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;
- Badania środowiska pracy.

### 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.





W dalszym ciągu w 2023 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. Kierownictwo 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, które zostały prolongowane do 2025 roku:

- Utrzymanie wdrożonej samokontroli brygadzystów i 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 2022	Ilość kontroli sprawdzających 2023
Lubawa S.A.	260	298
Litex Promo sp. z o.o.	163	197
Effect – System S.A.	24	8
Lubawa Armenia	0	0
Miranda sp. z o.o.	223	234

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





W 2023 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 sp. z o.o. przeprowadzono 32 kontrole BHP zgodnie z harmonogramem audytów, 13 kontrole reaktywnych po anonimowych informacjach od pracowników o zderzeniach potencjalnie wypadkowych lub wypadku, brygadzści przeprowadzili 197 kontrole w podległych im obszarach zgodnie z programem „Stop Wypadkom”. Odbyły się 4 posiedzenia Komisji ds. BHP oraz 12 audyty wewnętrzne z zakresu ppoż.

W Lubawa S.A. przeprowadzono 9 posiedzeń Komisji BHP. W związku z brakiem wystąpienia zdarzenia potencjalnie wypadkowego lub wypadkowego nie realizowano audytów reaktywnych. Brygadzści przeprowadzili 298 kontrole w podległych im obszarach oraz 21 audyty SIP i 24 audytów Inspektora ppoż.

W Spółkach Effect – System S.A. i sp. z o.o. odbyło się zaplanowanych łącznie 8 wewnętrznych audytów BHP, ppoż. oraz ochrony środowiska oraz jeden audyt zewnętrzny. Z uwagi na ilość zatrudnienia, Spółki nie powołały Komisji BHP.

W Spółce Miranda ze względu na specyfikę pracy audyty prowadzone są co dwa tygodnie. łącznie przeprowadzono 234 kontrole. Na podstawie wyników podejmowano stosowne działania. Minimum raz w tygodniu służba BHP przeprowadzała kontrolę każdego działu produkcyjnego. Przeprowadzono 48 audytów składowania i stosowania środków chemicznych, 12 kontrole stanowisk z środkami ochrony zbiorowej i 12 kontrole stref zagrożenia wybuchem. Posiedzenie Komisji BHP odbyło się 4 razy.

## 5S (Lean)

W 2023 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.



## Konkursy – angażowanie Interesariuszy – Pracowników

W tym roku Pracownicy spółki Miranda mieli możliwość wzięcia udziału w konkursie BHP „Moje idealne stanowisko pracy”, natomiast z okazji świąt Bożego Narodzenia spółka zorganizowała konkurs dla dzieci pracowników pod hasłem „Bajkowy płatek śniegu”.



*"Pada śnieg, pada śnieg, dzwonią dzwonki śni  
co za radość, gdy saniami można jechać w dal (...)"*

### KONKURS

**DLA DZIECI NASZYCH PRACOWNIKÓW NA BAJKOWY PŁATEK ŚNIEGU**

**WARUNKI UDZIAŁU:**

- DZIECKO/DZIECI PRACOWNIKA DO 12 LAT
- PRACA SAMODZIELNA
- TECHNIKA WYKONANIA DOWOLNA (RYSUNKI, WYKLEJANKI, PRACE KOMPUTEROWE, PRACE PRZESTRZENNE ITP.)
- TEMAT PRZEWODNI PŁATEK ŚNIEGU/ŚNIEŻYNKA

**TERMIN ZGŁASZANIA PRAC: 15.12.2023R.**  
**ROZSTRZYGNIECIE KONKURSU: 20.12.2023R.**

**NAGRODY**  
DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW **UPOMINEK**, A DLA LAUREATÓW WYRÓŻNIONYCH PRAC **NAGRODY RZECZOWE!**

**UWAGA!**  
PODPISANE PRACE (IMIĘ DZIECKA, WIEK, NUMER KONTAKTOWY DO RODZICA) NALEŻY DOSTARCZYĆ DO POKOJU BHP LUB PEŁNOMOCNIKA ZARZĄDU LUB DO SZKRYNEK KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ.



### KONKURS

**DLA NASZYCH PRACOWNIKÓW NA PRACĘ POD TYTUŁEM "MOJE IDEALNE STANOWISKO PRACY"**

**WARUNKI UDZIAŁU:**

- PRACA AUTORSKA
- TECHNIKA WYKONANIA DOWOLNA (PLAKAT, RYMOWANKA, FILM, GRAFIKA, OPIS ITP.)
- TEMAT PRZEWODNI **STANOWISKO PRACY**

**NAGRODY**  
DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW **UPOMINEK**, A DLA LAUREATÓW WYRÓŻNIONYCH PRAC **NAGRODY RZECZOWE!**

**UWAGA!**  
PODPISANE PRACE Z NUMEREM TELEFONU NALEŻY DOSTARCZYĆ DO POKOJU BHP LUB PEŁNOMOCNIKA ZARZĄDU LUB DO SZKRYNEK KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ.

**TERMIN ZGŁASZANIA PRAC: 15.12.2023R.**  
**ROZSTRZYGNIECIE KONKURSU: 20.12.2023R.**



WSKAŹNIK WŁASNY

W 2023 r. jak corocznie, w trosce o naszych pracowników 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

**1,90 %**  
2022 r.

2023 r.  
**1,91 %**

WSKAŹNIK WŁASNY

W 2023 r. w GK Lubawa miało miejsce łącznie 15 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

**15**  
2022 r.

**18**  
2023 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 2023 r. stosunek liczby osób przeszkolonych do całkowitej liczby pracowników kształtował się następująco:

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

17,15%  
2022 r.

15,98%  
2023 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

W 2023 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 2023 r. samochody z naszej floty pokonały łączną trasę 1 386 906 km.

W tym okresie odnotowaliśmy: 2 wypadki i 1 kolizje.





### Wypadki samochodowe

**4**  
2022 r.

**2**  
2023 r.

### Przejechane kilometry

**1 389 625**  
2022 r.

**1 386 906**  
2023 r.

### Kolizje samochodowe

**2**  
2022 r.

**1**  
2023 r.





## TROSZCZYMY SIĘ O ŚRODOWISKO NATURALNE

Jesteśmy świadomi, wpływu naszej działalności na środowisko naturalne poczynając od wyboru i zakupu surowców, aż po ich przetworzenie; dalej od ilości i rodzaju energii wykorzystywanej do produkcji, po sposób, w jaki transportujemy je do klientów; a na koniec sposób, w jaki wyroby te są utylizowane po zakończeniu okresu ich eksploatacji. Jesteśmy również świadomi konieczności inicjowania działań dla zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju stąd monitorujemy i ograniczamy negatywny wpływ działalności Grupy na środowisko naturalne oraz wykorzystujemy zasoby w sposób zrównoważony.

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

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

W dalszym ciągu specyfika działalności naszej Grupy powoduje występowanie 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.

### W trosce o środowisko naturalne w 2023 r. realizowaliśmy następujące zadania:

- Kontynuowaliśmy metodologię liczenia śladu węglowego w zakresie 1 (bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych) oraz zakresie 2 (pośrednie emisje związane z energią). Sposób obliczeń emisji gazów cieplarnianych oparto na GHG Corporate Accounting and Reporting Standard oraz przeprowadziliśmy jego ocenę przez Urząd Dozoru Technicznego za zgodność;
- Rozpoczęliśmy prace nad odpornością strategii organizacji na zmiany klimatyczne.
- Wprowadzono zmiany w technologii produkcji ograniczające powstawanie odpadów;
- Wykorzystywano w produkcji odpady produkcyjne z tworzyw sztucznych;
- W ramach wykorzystania w produkcji włókien syntetycznych pochodzących z recyklingu utrzymaliśmy certyfikat GKL Recycled Claim Standard (RCS) w spółce Miranda;
- Utrzymaliśmy system komunikacji potencjalnemu interesariuszowi (Nabywcy) „Jesteśmy odpowiedzialnym producentem mamy zrównoważone produkty” poprzez własną deklarację środowiskową ISO 14021 oraz oznakowania ekologiczne Ecolabel;
- Budowaliśmy świadomości wśród pracowników na temat wpływu, jaki nasza działalność ma na środowisko naturalne poprzez działania edukacyjne i szkoleniowe;
- Włączaliśmy 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 Dyrektywy CSRD i Taksonomii UE w zakresie łagodzenia zmian klimatu oraz adaptacji do zmian klimatu oraz strategii ESG;

W ramach realizacji postawionych celów realizujemy następujące zadania:

- Ograniczenie zużycia i racjonalne użytkowanie zasobów, w tym energii i wody;
- Ograniczenie produkcji odpadów poprzez zakupy surowców, których odpady ponownie są wykorzystywane w recyklingu, jeśli tylko jest to możliwe;
- Monitorowanie i ograniczanie związanego z naszą działalnością poziomu emisji dwutlenku węgla do atmosfery;
- Uwzględnianie zapisów polityki ochrony środowiska w decyzjach związanych z zaopatrzeniem (certyfikaty, atesty);
- Wymiana środków transportu na przyjazne dla środowiska;
- Przestrzeganie i spełnienie wymagań wynikających z przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska;
- Dostarczanie klientom produktów, które są bezpieczne przy zamierzonym wykorzystaniu;
- Bezpieczne i zgodne z prawem likwidowanie powstałych odpadów;
- Zapobieganie sytuacjom awaryjnym mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko;
- Edukowanie pracowników, aby wykonywali swoje obowiązki w sposób odpowiedzialny z myślą o środowisku;
- Ciągłe 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 2023 r. Grupa Lubawa mając świadomość, że troska o środowisko naturalne zaczyna się w miejscu pracy tj. w biurach, salach i 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 2024 roku obowiązkowe ujawnienia Grupy dotyczą procentowego udziału działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki i działalności gospodarczej niekwalifikującej się do systematyki Taksonomii oraz działalności zgodnej z Taksonomią w całkowitym:

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

GKL przeprowadziła ocenę kwalifikowalności i zgodności 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 2024, 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.





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, w tym technologii znacznie ograniczające emisje gazów cieplarnianych (przychody z działalności)
- 5.5. Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła (przychody z działalności)
- 8.2 Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane

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:

- 4.1 Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej
- 4.9 Przesył i produkcja energii elektrycznej
- 4.15 Dystrybucja w systemach ciepłowniczych i chłodniczych
- 5.1 Budowa rozbudowa i eksploatacja w systemów poboru uzdatniania i dostarczania wody
- 7.3. Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 5.2 Modernizacja systemu poboru i uzdatniania wody
- 7.2. Renowacja istniejących budynków (zakupy od działalności kwalifikujących się)

- 7.5. Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 7.7 Nabywanie i prawo własności budynków
- 8.1 Przetwarzanie danych zarządzania stronami internetowymi

Wartości ujęte we wskaźniku CapEx dotyczą bezpośrednich nakładów (w 2023 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)
- 7.5. Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 5.4. Modernizacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków (zakupy od działalności kwalifikujących się)
- 4.15. Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych (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.



Obrót				Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządza poważnych szkód"																											
Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrót (wartość bezwzględna) (3)	Część obrotu (4)	Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N-1 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria ("działalność na rzecz przejścia") (21)																	
																					PLN	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	Procent	Procent	E
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																	N/A																				
<b>A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)</b>																																					
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)																	0,00	0,0%												0,0%							
<b>A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)</b>																																		N/A			
8.2 Działalność związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie IT																	8.2	226 859,82	0,06%																		
5.5 Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła																	5.5	257 826,79	0,07%																		
3.6 Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych																	3.6	22 195 440,77	5,88%																		
3.6 Wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych																	3.6	115 963,89	0,03%																		
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)																		22 796 091,27	6,04%																		
<b>Razem (A.1 + A.2)</b>																		22 796 091,27	6,04%																		
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																																					
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)																		354 817 029	93,96%																		
<b>RAZEM (A + B)</b>																		377 613 120	100%																		

Tabela 27. Udział procentowy obrotu z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką za rok 2023.



CAPEX

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrot (wartość bezwzględna) (3)	Część obrotu (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządza poważnych szkód"							
				tagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	tagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N-1 (19)
		PLN	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	Procent	Procent	E	T
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																		
A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																		
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		0,00	0,0%															
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																		
4.1 Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej		4.1	15 000	0,12%														
4.15 Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych		4.15	110 050	0,88%														
4.9 Przesył i dystrybucja energii elektrycznej		4.9	19 000	0,15%														
5.1 Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody		5.1	5 000	0,04%														
7.2 Renowacja istniejących budynków		7.2	41 648,51	0,33%														
7.3 Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną		7.3	2 536 714,29	20,25%														
7.5 Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku		7.5	497 166,49	3,97%														
7.7 Nabywanie i prawo własności budynków		7.7	20 755,50	0,17%														
8.1 Przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność		8.1	29 607,35	0,24%														
Nakłady inwestycyjnej z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)			3 274 942	26,14%														
Razem (A.1 + A.2)			3 274 942	26,14%														
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																		
Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)			9 252 876	73,86%														
RAZEM (A + B)			12 527 818	100%														

Tabela 28. Udział procentowy nakładów inwestycyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką za rok 2023



OPEX

Działalność gospodarcza (1)	Kod lub kody (2)	Obrot (wartość bezwzględna) (3)	Część obrotu (4)	Kryteria dotyczące istotnego wkładu							Kryteria dotyczące zasady "nie wyrządza poważnych szkód"							Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N (18)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką, rok N-1 (19)	Kategoria (działalność wspomagająca lub) (20)	Kategoria ("działalność na rzecz przejścia") (21)															
				Łagodzenie zmian klimatu (5)	Adaptacja do zmian klimatu (6)	Zasoby wodne i morskie (7)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (8)	Zanieczyszczenie (9)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (10)	Łagodzenie zmian klimatu (11)	Adaptacja do zmian klimatu (12)	Zasoby wodne i morskie (13)	Gospodarka o obiegu zamkniętym (14)	Zanieczyszczenie (15)	Różnorodność biologiczna i ekosystemy (16)	Minimalne gwarancje (17)	Procent					Procent	E	T												
		PLN	%	%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N																				
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																																				
<b>A.1 Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)</b>																																				
<b>Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>		0,00	0,0%																																	
<b>A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)</b>																																				
4.15 Dystrybucja w systemach ciepłowniczych/chłodniczych	4.15	19 142	0,17%																																	
5.2 Modernizacja systemów poboru uzdatniania i dostarczenia wody	5.2	2 311,48	0,02%																																	
5.4 Modernizacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków	5.4	117 229,20	1,01%																																	
7.3 Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3	321 120,09	2,78%																																	
7.5 Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku	7.5	19 072,34	0,17%																																	
<b>Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalności niezgodnej z systematyką) (A.2)</b>		478 875	4,14%																																	
<b>Razem (A.1 + A.2)</b>		478 875	4,14%																																	
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																																				
<b>Wydatki operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)</b>		11 077 578	95,86%																																	
<b>RAZEM (A + B)</b>		11 556 453	100%																																	

Tabela 29. Udział procentowy wydatków operacyjnych z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką za rok 2023.





Ujawnienie zgodnie z Załącznikiem III Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2022/1214, uzupełniającym Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2178 o Załącznik XII, dotyczący standardowych wzorów do celów ujawniania informacji, o których mowa w art. 8 ust. 6 i 7 – tj. dla działalności związanej z energią jądrową i gazem ziemnym.

Wzór 1 Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym		
Działalność związana z energią jądrową		
1.	Przedsiębiorstwo prowadzi badania, rozwój, demonstrację i rozmieszczenie innowacyjnych instalacji wytwarzania energii elektrycznej wytwarzających energię w ramach procesów jądrowych przy minimalnej ilości odpadów z cyklu paliwowego, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
2.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę i bezpieczną eksploatację nowych obiektów jądrowych w celu wytwarzania energii elektrycznej lub ciepła technologicznego, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, z wykorzystaniem najlepszych dostępnych technologii, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
3.	Przedsiębiorstwo prowadzi bezpieczną eksploatację istniejących obiektów jądrowych wytwarzających energię elektryczną lub ciepło technologiczne, w tym na potrzeby systemu ciepłowniczego lub procesów przemysłowych, takich jak produkcja wodoru z energii jądrowej, a także ich modernizację pod kątem bezpieczeństwa, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
Działalność związana z gazem ziemnym		
4.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę lub eksploatację instalacji do wytwarzania energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
5.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do skojarzonego wytwarzania energii cieplnej/chłodniczej i energii elektrycznej z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE
6.	Przedsiębiorstwo prowadzi budowę, modernizację i eksploatację instalacji do wytwarzania ciepła wytwarzających energię cieplną/chłodniczą z wykorzystaniem gazowych paliw kopalnych, finansuje tę działalność lub ma na nią ekspozycję.	NIE

Tabela 30. Działalność związana z energią jądrową i gazem ziemnym.



GRI 305-1

W roku 2023 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.

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

W ramy wyliczeń emisji gazów cieplarnianych Grupy Lubawa w 2023 roku weszły emisje CO<sub>2</sub>, określone w oparciu o metodyki location-based i market-based. Emisje wyliczono na podstawie faktur zakupowych energii elektrycznej, ciepłej, zużyciu paliw oraz czynników chłodniczych. Wszystkie wskaźniki i przeliczniki służące do wyliczenia śladu węglowego pochodziły z źródeł: KOBIZE, DEFRA, URE. Poziom emisji śladu węglowego liczono w oparciu o metodykę GHG Protocol wspierając się dodatkowo wskazaniem normy ISO 14067:2018.

Emisja gazów cieplarnianych generowanych z działalności produkcyjnej Grupy Lubawa w roku 2023 przypada na zakres 1 w 50,3%, natomiast na zakres 2 przypada 45,0% emisji, a na BIO 4,7% emisji. W zakresie pośrednim będącym skutkiem wykorzystania w procesach produkcyjnych kupowanych paliw 73,5% przypada na węgiel wykorzystywany w kotłowni MS Energy do wytwarzania pary ciepłej w celu utrzymania ciągłości procesów produkcyjnych oraz 23,1% na gaz naturalny, który jest podstawowym źródłem paliwa do suszarko-stabilizerek potrzebnych do procesów wykończania tkanin i dzianin w poszczególnych Spółkach Grupy Lubawa. 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 69,9% emisji bezpośrednich, pozostałą część stanowi energia ciepła - 30,1%.

Logistyka w GKL poprzez działania w łańcuchu dostaw stanowi tylko 1,1% całości emisji, dzieje się to poprzez właściwe planowanie środków transportu do tras i rodzaju ładunku, optymalizację powierzchni transportowej oraz 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 strategię Spółek wchodzących w skład Grupy.

Porównując poziom emisji Mg CO<sub>2</sub>e z roku 2023 do poprzedniego 2022 to nastąpił spadek o 2,7% Mg CO<sub>2</sub>e, a w porównaniu do roku bazowego 2019 jest to spadek o 35,24% Mg CO<sub>2</sub>e. Grupa Lubawa sukcesywnie podejmuje działania w zakresie zwiększenia efektywności energetycznej w procesach produkcyjnych wraz z przejściem na odnawialne źródła energii. Spółki Litex Promo i Miranda prowadzą działania mające na celu odzysk energii słonecznej poprzez inwestycję w fotowoltaikę. Działanie te sukcesywnie przynoszą zmniejszenie zużycia energii elektrycznej w najbliższych latach, co będzie miało wymierny wpływ na obniżenie poziomu emisji. Porównując rok 2023 do roku bazowego 2019 Spółki Grupy Lubawa zmniejszyły emisję Mg CO<sub>2</sub>e z tytułu energii elektrycznej o 37,98%, co potwierdza skuteczne działania Grupy Lubawa związane z optymalizacją zasobów parku maszynowego.

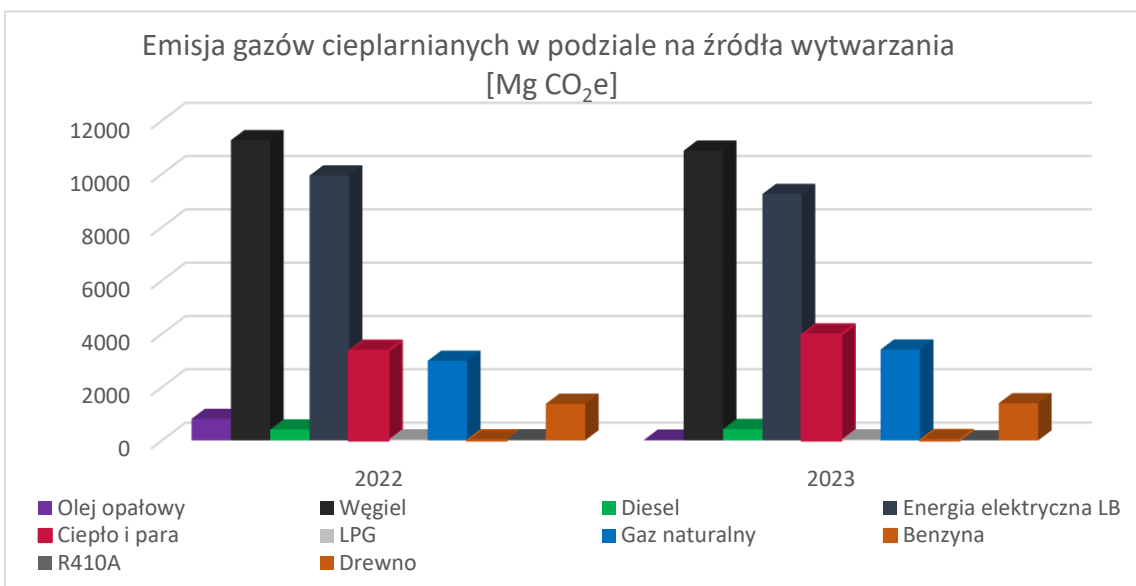
Grupa Lubawa od 2 lat podejmuje działania w celu przygotowania się do pozyskania wiarygodnych danych będących podstawą obliczenia innych emisji pośrednich w zakresie Scope 3. Z uwagi na ilość Spółek, ilość dostawców zarówno usług jak i materiałów jest to znaczące wyzwanie biorąc pod uwagę specyfikę działalności firmy. Dokonano identyfikacji istotnych z punktu widzenia zakresu działania Grupy Lubawa kategorii zaliczanych do emisji pośrednich w zakresie Scope 3.

**Sukcesywnie Spółki Grupy Lubawa tworzą strategię mającą na celu dążenie do zero emisyjności.**



		Scope 1	Olej opałowy	Węgiel	Diesel	LPG	Gaz naturalny	Benzyna	R410A	Scope 2	Energia	Ciepło	BIO	Drewno
2022	[Mg CO <sub>2</sub> e]	15551	807	11265	410	36	2987	3	42	13299	9940	3359	1372	1372
	%	51,5%	5,2%	72,4%	2,6%	0,2%	19,2%	0,0%	0,3%	44,0%	74,7%	25,3%	4,5%	100,0%
2023	[Mg CO <sub>2</sub> e]	14780	27	10871	426	36	3409	12	0	13216	9245	3972	1393	1393
	%	50,3%	0,2%	73,5%	2,9%	0,2%	23,1%	0,1%	0	45,0%	69,9%	30,1%	4,7%	100%

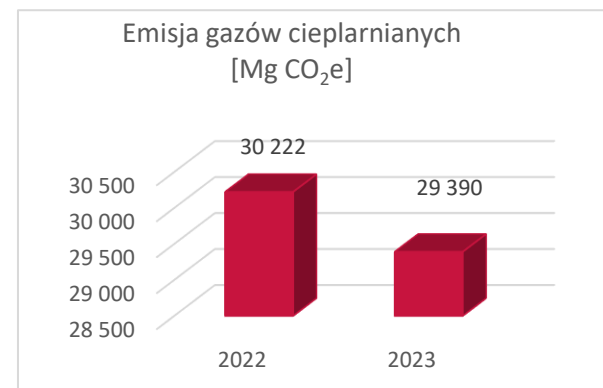
Tabela 31. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.



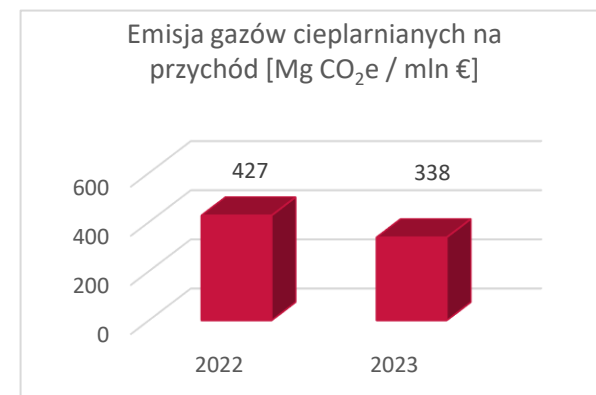
Wykres 26. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.

Rok	GHG Emisje [Mg CO <sub>2</sub> e]			Emisje do przychodu [Mg CO <sub>2</sub> / MLN €]		
	2022	2023	Zmiana%	2022	2023	Zmiana%
Grupa Lubawa	30 222	29 390	2,75%↓	427	338	20,84%↓

Tabela 32. Emisja gazów cieplarnianych z podziałem na źródła wytwarzania.



Wykres 27. Emisja gazów cieplarnianych.



Wykres 28. Emisja gazów cieplarnianych na przychód.



EMISJE

**SZANSE:**

- korzystanie z niskoemisyjnych źródeł energii (zmniejszenie kosztów);
- zmniejszenie śladu węglowego, wzrost konkurencyjności produktów;
- niskoemisyjne środki transportu i procesy 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;
- Transparentność raportowania środowiskowego (przewaga konkurencyjna).
- Spełnienie wymogów Dyrektywy CSRD UE i Interesariuszy na rynku B2B i B2C.

**RYZYKO:**

- zbyt wolne odejście od działalności wysokoemisyjnej - rozszerzone obowiązki w zakresie sprawozdawczości emisji niespełnienie wymogów Interesariuszy na rynku B2B i B2C;
- 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);
- rosnące średnie temperatury (pauperyzacja zasobów wodnych - zakłócenia w produkcji – wzrost kosztów).



## 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. Wprowadzenie alternatywnego źródła energii "panele fotowoltaiczne". Zakup od dostawcy wytwarzającego energię z odnawialnych źródeł. Wdrożenie produktów o niskiej emisyjności CO<sub>2</sub> 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 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

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). Planowanie środków transportu, optymalizacja powierzchni transportowej. Utrzymanie poziomu materiałochłonności, wymiana oświetlenia na energooszczędne (LED), inwestycja w park maszynowy - monitorowania poboru energii elektrycznej, pary, powietrza przez maszyny i urządzenia oraz systemy ograniczenia zużycia gazu.

### PLANOWANE DZIAŁANIA DŁUGOTERMINOWE - DO 5 LAT

Wymiana parku samochodowego na EURO 6, napęd elektryczny i hybrydowy, planowanie tras transportu. Obniżenie poboru energii, wprowadzenie alternatywnych źródeł energii (fotowoltaika) oraz energooszczędnych technologii. Planowane zmniejszenie materiałochłonności.



### 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 2023 była kontynuacja działań w kierunku opracowania i wdrożenia strategii klimatycznej m.in. w związku z Taksonomią i Dyrektywą CSRD Unii Europejskiej. 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 i Dyrektyw 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.





### System Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001

W 2023 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 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.



Spółka Miranda posiada międzynarodowy dobrowolny standard *Recycled Claim Standard (RCS)*, który określa wymagania dotyczące certyfikacji przez stronę trzecią wsadu z recyklingu w produktach w łańcuchu dostaw. (dotyczy przędzy recyklingowej).







## 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 2023 r. znalazły się m.in.:

**Miranda sp. z o.o.:**

- Zakup małej barwiarki do barwienia prób - Mini-Soft TRD - oszczędność mediów (woda, prąd);
- Zakup i uruchomienie nowych krosien - mniejsze zużycie mediów (prąd), większa wydajność;
- Podłączenie Wave Mastera na maszynach dziewiarskich - opomiarowanie maszyn, KPI procesu;
- Inwestycje w nowy park maszynowy - nowe maszyny energochłonne (krosna, przewlekarka, drukarka laboratoryjna).

**Litex PROMO sp. z o.o. - Litex SERVICE sp. z o.o.**

- Kontynuowano wymianę parku maszynowego na energooszczędny;
- Wprowadzenie 3 zmianowego systemu pracy na wtryskarkach w sezonie, co pozwoliło obniżyć zużycie energii elektrycznej przez eliminację konieczności rozgrzewania maszyn. Szacowane oszczędności w roku 5760 kWh.

**Lubawa S.A.:**

- Przeprowadzono audyty energetyczny;
- Optymalizacja powierzchni produkcyjnej z wyłączeniem obszarów;
- Rozpoczęto proces zintegrowanego zarządzania energią elektryczną.

**Effect – System S.A.:**

- Zakończono inwestycję związaną z budową nowej kotłowni gazowej parowej i kotłowni wodnej oraz modernizację sieci przesyłu pary i kondensatu (cel modernizację źródła produkcji pary na potrzeby produkcji i ogrzewania oraz zmniejszenie start przesyłowych);
- Zakończono inwestycję związaną z modernizacją układu pompowego do wody technologicznej. Zamontowany energooszczędny układ pomp pozwalający uzyskać lepsze parametry wody przy mniejszym zużyciu energii elektrycznej.

Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów

2,32%  
2022 r.

1,68 %  
2023 r.



WSKAŹNIK WŁASNY

GRI 302-3

W trosce o środowisko naturalne GK Lubawa ogranicza 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

**40,78%**  
2022 r.

2023 r.  
**40,63 %**

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

Grupa Kapitałowa Lubawa w 2023 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

**0,000038 (MWh/PLN)**  
2022 r.

2023 r.  
**0,000041 (MWh/PLN)**





## GRI 303-3

Spółka	Wody powierzchniowe		Wody gruntowe		Woda morska		Wyprodukowana woda		Woda pozyskana od stron trzecich	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	3,78	2,94
Litex PROMO sp. z o.o. Litex Service sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	2,10	2,13
Effect – System S.A.	2,41	0	0	0	0	0	0	0	0,16	0,25
Effect – System sp. z o.o.	0	0	0	0	0	0	0	0	0,67	0,71
Miranda sp. z o.o. MS Energy sp. z o.o.	0	0	346,77	295,78	0	0	0	0	7,99	4,19
Lubawa Armenia.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
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	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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/łącznych rozpuszczonych części stałych)		Pozostała woda (>1000 mg/L Total Dissolved Solids/łącznych rozpuszczonych części stałych)	
	2022	2023	2022	2023
Lubawa S.A.	3,78	2,94	0	0
Litex PROMO sp. z o.o. Litex Service sp. z o.o.	2,10	2,13	0	0
Effect – System S.A.	2,56	0,25	0	0
Effect – System sp. z o.o.	0,67	0,71	0	0
Miranda sp. z o.o.	354,76	299,97	0	0
Lubawa Armenia	--	--	--	--
MS Energy sp. z o.o.	--	--	--	--

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

**363,87 MI**  
2022 r.

**306,00 MI**  
2023 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.





GRI 306-2

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. Status aspektów wg. przeglądu w 2023 r. uległ częściowej zmianie.

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. Niespełnienie nowych wymogów Polityk Środowiskowych Klientów na rynku B2B.	5	4	20	1. Zwiększenie produktów pochodzących z recyklingu – utrzymanie 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. Spełnienie nowych wymogów Polityk Środowiskowych Klientów na rynku B2B jako wymóg podjęcia współpracy handlowej.	8	6	48	Prawo ochrony środowiska, Dyrektywa CSRD UE, Europejski Zielony Ład, Standardy Środowiskowe
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, Rosh 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, Rosh (komunikowanie klientom – tzw. czysta produkcja) 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 (obniżenie kosztów produkcji)	Używanie do produkcji środków biodegradowalnych. Spełnienie nowych wymogów Polityk Środowiskowych Klientów na rynku B2B jako wymóg podjęcia współpracy handlowej.	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:

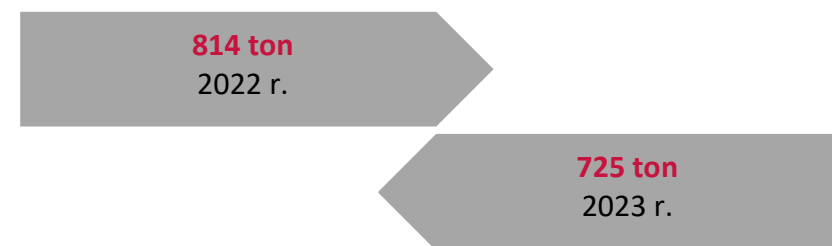
Aspekt środowiskowy	Wpływ na środowisko	Sposób redukcji zagrożenia	Uwagi
<b>MIRANDA</b>			
Opakowania gotowego wyrobu	Zanieczyszczenie gleby, zużycie zasobów naturalnych	Wybór opakowań biodegradowalnych z surowców wtórnych	1. Umowa na dostawę opakowań kartonowych z firmą KARTOPAK 2. Karta kwalifikacji 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 oraz metali	Zanieczyszczenie gleby	Wprowadzenie linii produktowej rPET z wykorzystaniem surowców z recyklingu Utworzenie ciągu technologicznego odzysku odpadów syntetycznych do ponownej produkcji	Produkty wykonane przy nie mniejszym niż 65% udziale surowców z recyklingu

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

**Naszym celem na 2023 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.

Ilość odpadów poddana recyklingowi



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]	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Odzysk	814	725,3	0	0,3	814	725,6
Utylizacja	61	50,9	6	8,3	67	59,2
Spalanie	28	50,2	0	0	28	50,2
Ogółem	903	826,4	6	8,6	909	835

Tabela 37. Waga odpadów w podziale na metody utylizacji – wyniki zaokrąglono.



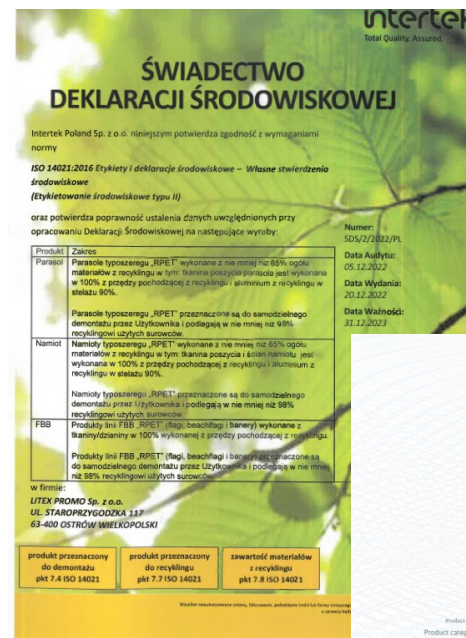
Spółki Miranda i Litex Promo w 2023 r. kontynuowały budowanie proekologicznego wizerunku przez podążanie ścieżką działania i wykorzystania surowców pochodzących z recyklingu do produkcji swoich produktów. W ramach powyższego redukujemy zapotrzebowanie na nowe surowce, a jednocześnie ograniczamy ilość 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 kontynuowała produkcję tkanin recyklingowych przy wykorzystaniu przędzy powstałej z recyklingu butelek PET.

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



Spółka Litex Promo w 2023 r przedstawia swoje *portfolio* handlowe jak namioty, produkty FBB i parasole reklamowe dla typoszeregu „RPET” tj. produktów wykonanych z materiałów pochodzących z recyklingu, przeznaczonych do samodzielnego demontażu przez Użytkowników i podlegających recyklingowi użytych surowców. Niniejsze komunikuje swoim klientom poprzez własną deklarację środowiskowa ISO 14021.

Spółka Miranda utrzymała w roku 2023 wprowadzone produkty z przędzy recyklingowej w tym tkaniny na parasole spółki Litex, na które otrzymała certyfikat Control Union.





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.

Odsetek zakupionych surowców – spełniających wymogi REACH

100%  
2022 r.

100%  
2023 r.



GRI 2-27

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

Kary nałożone na Grupę Lubawa związane z niezgodnością z prawem i regulacjami środowiskowymi					
2022			2023		
Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygania:	Całkowita kwota istotnych kar:	Całkowita liczba sankcji pozafinansowych:	Całkowita liczba sporów rozwiązanych na drodze mechanizmów rozstrzygania:
0	0	0	0	0	0

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





## WSPIERAMY SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

### 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 2023 r. GK Lubawa wzorem roku poprzedniego nie zdecydowała się na wypracowanie spójnej polityki.

W 2023 roku działania społeczne realizowane były w dalszym ciągu 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 m.in. z Placówką Edukacyjno - Wychowawczą w Turku, z Powiatowym Urzędem Pracy oraz Politechniką Łódzką w celu realizacji działań prospołecznych i edukacyjnych.



Fundusz na wsparcie pracowników i ich rodzin

**507 967 PLN**  
2022 r.

**740 332 PLN**  
2023 r.

WSKAŹNIK WŁASNY

W ramach troski o społeczeństwo lokalne Spółka Effect System S.A. wzięła udział w lokalnej inicjatywie charytatywnej polegającej na wsparciu XXII Mitingu Lekkoatletycznego Olimpiad Specjalnych.



Liczba wspartych akcji charytatywnych

**36**  
2022 r.

**28**  
2023 r.

W 2023 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 przeznaczylismy 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.



## O RAPORCIE

GRI 2-1

GRI 2-2

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.	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
Lubawa Ukraina sp. z o.o.	Ukraina, Kijów	wyłączona z konsolidacji	Nie
Xingjiang Uniforce - Lubawa Technology Co., Ltd.*	Chiny, Xingjiang	*	Nie

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

Tabela 41. Struktura GKL wraz z metodami konsolidacji spółek.



## GRI 3-1

Zgodnie ze standardem GRI podczas procesu tworzenia raportu niezbędne jest przeprowadzenie analizy i doboru treści raportu, do których GK Lubawa jak co roku 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.

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.

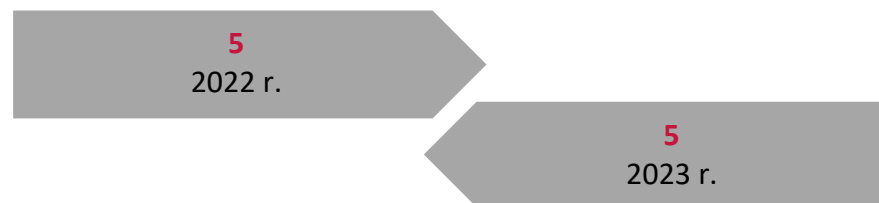
W sposób kompleksowy i według przyjętej metodologii zarządzamy ryzykiem etycznym w tym obszarze. Niektórzy nasi klienci chcą poznać nasz stosunek do praw człowieka, stąd realizowane są dla nich, a opisane wcześniej w niniejszym raporcie, audyty socjalne w łańcuchu dostaw rynku B2B.

Poszanowanie praw człowieka ma dla nas dużą wartość, dlatego w 2023 r. wzorem lat ubiegłych nasze zakłady poddaliśmy cyklicznym przeglądom pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka.

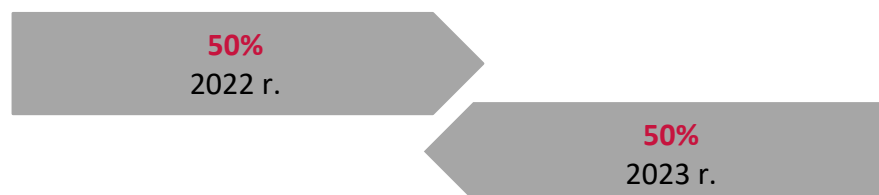
Przeglądy te polegały na sprawdzeniu, czy dana spółka dysponuje sprawnymi mechanizmami wypełniania obowiązków w kwestii społecznej, środowiskowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, etycznej oraz standardów konsumenckich. Celem tego działania jest ciągle doskonalenie i przeciwdziałanie negatywnym skutkom 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 socjalnego SMETA 4P i WCA. W ramach ciągłego doskonalenia w spółce Litex Promo w 2023 roku wdrożono proces zarządzania przeciwdziałania pracy przymusowej.

## Liczba zakładów poddanych przeglądowi:



## Odsetek zakładów poddanych przeglądowi:





Poniżej prezentujemy zestawienie pokazujące, które z naszych zakładów zostały poddane takiemu przeglądowi w 2023 r.

Spółka	Liczba zakładów 2022 r.*	Liczba zakładów 2023 r.*	Kraj	Czy został poddany ocenie w 2022 r.?	Czy został poddany ocenie w 2023 r.?
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
Razem	5	5			
Na ogólną liczbę zakładów	10	10			
<b>Odsetek zakładów poddanych przeglądowi</b>	50%	50%			

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

Tabela 15. Zakłady poddane audytom socjalnym w GKL.

GRI 2-4

Ujawnienia zmian informacji z poprzednich okresów sprawozdawczych - Spółki Miranda 2, 4 i 5 i ZPJ Miranda połączyły się w 2023 r. z Mirandą Sp. z o.o. i na koniec roku 2023 już nie istnieją jako oddzielne podmioty, stąd dane ich prezentowane wcześniej oddzielnie zostały przypisane spółce Miranda sp. z o.o.

GRI 201

Płatności na rzecz inwestorów w 2022 rok

BYŁO: 1 225 319,45 PLN

WINNO BYĆ: 3 124 543,33 PLN

Podzielona wartość ekonomiczna w 2022 roku

BYŁO: 311 667 685,26 PLN

WINNO BYĆ: 313 566 909,14 PLN

Wartość ekonomiczna zatrzymana w 2022 roku

BYŁO: 23 756 157,94 PLN

WINNO BYĆ 21 856 934,06 PLN

GRI 2-3

Niniejszy raport Zrównoważonego Rozwoju dotyczy działalności Grupy Kapitałowej Lubawa w okresie od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2023 r. Wyjątki, jeśli występują, zostały wskazane w treści raportu.

Niniejszy raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r., jest siódmą edycją Raportu CSR Grupy Kapitałowej Lubawa.

Grupa Kapitałowa Lubawa stosuje roczny cykl raportowania.

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 2-5

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

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.



NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
2-1	Szczegóły organizacyjne	5 171	Pełny
2-2	Podmioty objęte sprawozdawczością organizacji dotyczącą zrównoważonego rozwoju	171	Pełny
2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość i kontakt	173	Pełny
2-4	Ponowne przedstawienie informacji	173	Pełny
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	173	Pełny
2-6	Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	8	Pełny
2-7	Pracownicy	125	Pełny
2-8	Osoby świadczące pracę, które nie są pracownikami	130	Pełny
2-9	Struktura zarządzania i skład	33	Pełny
2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	45	Pełny
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	45	Pełny
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	70 85	Pełny
2-13	Przekazanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	70	Pełny
2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w sprawozdawczości na temat zrównoważonego rozwoju	45	Pełny
2-15	Konflikty interesów	45	Pełny
2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	45	Pełny
2-17	Wiedza zbiorowa najwyższego organu zarządzającego	87	Pełny
2-18	Ocena wyników najwyższego organu zarządzającego	70	Pełny
2-19	Polityka wynagrodzeń	45	Pełny
2-20	Proces określania wynagrodzenia	46	Pełny
2-21	Roczny wskaźnik wynagrodzeń	46	Pełny
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3	Pełny
2-23	Zobowiązania w ramach polityk	78	Pełny



NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
2-24	Wdrażanie zobowiązań	46	Pełny
2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	46	Pełny
2-26	Mechanizmy poszukiwania porad i zgłaszania obaw	110	Pełny
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	168	Pełny
2-28	Członkostwo w organizacjach	19	Pełny
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	114	Pełny
2-30	Układy zbiorowe	133	Pełny
201-1	Wyniki ekonomiczne. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdyskrebowana	37	Pełny
201-4	Wysokość uzyskanych dotacji w stosunku do przychodów ze sprzedaży wyrobów i usług	43	Pełny
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	169	Pełny
205-2	Liczba i procent pracowników, członków organów nadzorczych, dostawców, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	105	Pełny
3-1	Proces określania istotnych tematów	172	Pełny
3-2	Lista istotnych tematów	118	Pełny
3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	88	Pełny
302-3	Współczynnik intensywności zużycia energii	162	Nie dotyczy
303-1	Wykorzystanie wody jako wspólnego zasobu	47	Pełny
303-2	Zarządzanie spustem wody	47	Pełny
303-3	Pobór wody	163	Pełny
303-3-1			
303-3-2			
303-5	Zużycie wody	164	Pełny
305-1	Bezpośredni zakres emisji GHG (scope 1)	154	Pełny
305-2	Zakres pośredni emisji GHG (scope 2)	154	Pełny
305-3	Inny pośredni zakres emisji GHG (scope 3)	154	Pełny

NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
305-4	Natężenie emisji GHG	154	Pełny
306-2	Waga odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na metody utylizacji	165	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.	126	Pełny
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ tacierzyńskiego w podziale na płeć	128	Pełny
403-1	System zarządzania działaniami BHP	54	Pełny
403-2	Identyfikowanie zagrożeń, analiza ryzyka i wyjaśnianie przyczyn wypadków	60	Pełny
403-3	Opieka zdrowotna w miejscu pracy	62	Pełny
403-4	Zaangażowanie pracowników opracowanie, konsultacje i komunikację systemu BHP	63	Pełny
403-5	Szkolenia BHP	64	Pełny
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	66	Pełny
403-7	Zapobieganie i radzenie sobie z zagrożeniami związanymi z BHP	67	Pełny
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania działaniami BHP	128	Pełny
403-9	Uszczerbki na zdrowiu związane z wykonywaną pracą	129	Pełny
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji	136	Częściowy
404-3	Odsetek pracowników poddawanych regularnym ocenom zawodowym	134	Pełny
406-1	Liczba przypadków dyskryminacji zgłoszonych w ramach procedury informowania o nieprawidłowościach	108	Nie dotyczy
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku, których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo	96	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba i wynik audytów etycznych, którym poddała się organizacja	93	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba podejrzeń zdarzeń korupcyjnych zgłoszonych w ramach procedury antykorupcyjnej	84	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Wdrożenie procedury antykorupcyjnej – odsetek pracowników objętych szkoleniem z procedury antykorupcyjnej	84	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Badania środowiska pracy – pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych	143	Nie dotyczy





NUMER WSKAŹNIKA GRI	TYTUŁ WSKAŹNIKA GRI	STRONA	POZIOM RAPORTOWANIA WSKAŹNIKA GRI
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na poprawę warunków pracy i BHP w stosunku do przychodów	143	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Udział kar bhp i innych w całkowitej działalności	144	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Nakłady inwestycyjne na ochronę środowiska w stosunku do przychodów	161	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Stosunek liczby osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy do całkowitej liczby pracowników	144	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba wypadków samochodowych na liczbę przejechanych kilometrów	144	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Współczynnik materiałochłonności liczony jako wartość zużytych surowców i materiałów w przychodach ze sprzedaży produktów, usług i towarów	162	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Odsetek zakupionych surowców podlegających recyklingowi i spełniających wymogi REACH	168	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Całkowita kwota przeznaczona na wsparcie dla pracowników i ich rodzin	170	Nie dotyczy
Wskaźnik własny	Liczba inicjatyw charytatywnych wspartych przez organizację	170	Nie dotyczy



**PODPIS OSOBY REPREZENTUJĄCEJ GRUPĘ**

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
23.04.2023	Przemysław Zasztowt	Członek Zarządu	
23.04.2023	Jacek Wilczewski	Członek Zarządu	

**PODPIS OSOBY SPORZĄDZAJĄCEJ RAPORT**

Data	Imię i nazwisko	Stanowisko / Funkcja	Podpis
23.04.2023	Jacek Jackowiak	Dyrektor ds. CSR	