

A stylized illustration of a landscape in shades of red and orange. At the top, there are horizontal lines representing a roof or a bridge. Below that, there are rolling hills, a large white sun or moon, clouds, birds, streetlights, a bicycle, and three evergreen trees.

2018

**Sprawozdanie
niefinansowe**
Grupy Kapitałowej LUG S.A.



Spis treści

1	Podsumowanie informacji niefinansowych za rok 2018.....	3
2	List Prezesa Zarządu.....	4
3	O raporcie.....	6
	3.1 Istotność informacji w raporcie	6
	3.2 Istotni interesariusze.....	7
	3.3 Istotne zagadnienia niefinansowe.....	7
	3.4 Istotne ryzyka niefinansowe.....	8
4	Model biznesowy i ład zarządczy.....	10
	4.1 Model biznesowy	11
	4.2 Łańcuch wartości.....	13
	4.3 Grupa Kapitałowa	14
	4.4 Struktura zarządzania.....	15
	4.5 Systemy zarządzania.....	16
	4.6 Etyka w LUG.....	18
	4.7 Istotne ryzyka zarządcze	20
5	Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności.....	21
6	Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne	23
	6.1 Bezpieczeństwo konsumentów.....	24
	6.2 Oszczędności w budżetach samorządów.....	27
	6.3 Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia.....	27
	6.4 Społeczności lokalne	28
	6.5 Przeciwdziałanie korupcji.....	31
	6.6 Pozostałe zagadnienia społeczne	31
	6.7 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi, praw człowieka i antykorupcyjnymi.....	34
7	Zagadnienia pracownicze	36
	7.1 Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń.....	36
	7.2 Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	39
	7.3 Pozostałe zagadnienia pracownicze.....	41
	7.4 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi	42
8	Zagadnienia środowiskowe	44
	8.1 Zmiany klimatu.....	47
	8.2 Zużycie paliw i energii.....	47
	8.3 Emisje do atmosfery	49
	8.4 Zużycie surowców i materiałów	50
	8.5 Odpady	51
	8.6 Ograniczanie zanieczyszczenia światłem.....	52
	8.7 Pozostałe zagadnienia środowiskowe	52
	8.8 Istotne ryzyka środowiskowe	53
9	Tabela zgodności z SIN.....	54
10	Zatwierdzenie do publikacji.....	60
11	Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników	61
12	Załącznik nr 2: Analiza kolizji z obszarami chronionymi.....	66

2018

W Grupie **LUG** to:



Statystyczna oprawa oświetleniowa **LUG**:



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

* Założenia: (1) żywotność oprawy 60 tys. h (min 30 tys. h, max 100 tys. h); (2) przeciętne dzienne wykorzystanie 12h; moc 118W (min. 16W, max 220W); (3) oprawa wykorzystywana w Polsce, przy intensywności emisyjnej 773,3 g CO₂e/kWh wg danych Eurostat dla roku 2017.

2 List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce pierwszy raport niefinansowy Grupy LUG. Zawiera on podsumowanie informacji z tak ważnych dla nas obszarów, jak sprawy społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, praw człowieka i przeciwdziałania korupcji. Te zagadnienia definiują otoczenie, w którym rozwija się LUG. Podjęliśmy się szczegółowej identyfikacji wpływu, jaki wywieramy na poszczególne obszary i jak one wpływają na nas. Zidentyfikowaliśmy istotne ryzyka niefinansowe i opisaliśmy, w jaki sposób nimi zarządzamy.

LUG od niespełna dwunastu lat jest spółką notowaną na giełdzie, czego przejawem jest wysoki poziom przejrzystości, który staramy się osiągnąć w relacjach z wszystkimi interesariuszami. Dotychczas podstawowym źródłem wiedzy o naszych osiągnięciach były raporty roczne i kwartalne.

Koncentrowały się one na prezentacji wyników finansowych. W raporcie niefinansowym znajdziecie Państwo stokilkadziesiąt wskaźników niefinansowych, które też monitorujemy, by lepiej zarządzać spółką. Najważniejsze z nich znajdują się w tabeli Kluczowych Niefinansowych Wskaźników Efektywności.

Ci z Państwa, którzy znają *Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021*, odnajdą w raporcie wiele nawiązań do przyjętych w tym dokumencie celów i sposobów działania. Od lat jesteśmy bowiem świadomi naszych relacji z otoczeniem społecznym i naturalnym oraz uwzględniamy je w naszych działaniach. Niniejszy raport jest pierwszym podsumowaniem dokonań w tych obszarach, skoncentrowanym na osiągnięciach 2018 roku, ale uwzględniającym też inicjatywy rozpoczęte wcześniej.

Choć w naszej grupie kapitałowej pracuje już ponad 600 pracowników i jesteśmy istotnym pracodawcą w Województwie Lubuskim, to wpływ wywierany przez LUG ma wymiar o wiele szerszy i głębszy, by nie powiedzieć globalny. Projektując, wytwarzając i instalując oprawy oświetleniowe wpływamy na to, jak żyją miliony mieszkańców 70 krajów na świecie. Właściwe oświetlenie przestrzeni wpływa na szereg czynników, którymi można mierzyć dobrostan ludzi: od poczucia bezpieczeństwa, przez właściwe warunki oświetlenia miejsca pracy, nauki lub odpoczynku, doświadczanie piękna właściwie wyeksponowanej architektury, aż po przyczynianie się do ograniczania zmian klimatu dzięki redukcji emisji gazów cieplarnianych.

Tworzymy innowacyjne światło dla życia z pasją – to jest naszą misją. Od lat inwestujemy w rozwój technologii, który nie ogranicza się dziś do konstrukcji samych opraw oświetleniowych, lecz skupia się na tworzeniu systemów zarządzania oświetleniem możliwych do wykorzystania w projektach inteligentnych miast. Nieustannie edukujemy i inspirujemy dwie niezwykle ważne grupy naszych interesariuszy, dzięki którym wszyscy możemy żyć w coraz lepszej przestrzeni: architektów, którzy używają odpowiednio zaprojektowanego oświetlenia w swoich dziełach i włodarzy, którzy podejmują decyzje o tym, by modernizować zarządzane przez nich miejscowości.

Wierzę, że dzięki lekturze raportu nie tylko dowiedzą się Państwo, jak powstają nasze oprawy oświetleniowe, ale też będą mogli dostrzec, w jak wielu procesach społecznych, pracowniczych i operacyjnych uczestniczymy, by te oprawy spełniały najwyższe standardy jakości lub wręcz je wyznaczały.

Z wyrazami szacunku,

Ryszard Wtorkowski

Prezes Zarządu LUG S.A.





O raporcie



3 O raporcie

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej LUG S.A. za okres od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

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

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

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

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

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej LUG jest sporządzany w cyklu rocznym.

Z uwagi na dynamikę rozwoju Grupy Kapitałowej LUG, w szczególności zakończoną w 2018 roku budowę zakładu produkcyjnego w Argentynie oraz powołanie spółki zależnej w Turcji, nie było możliwe zgromadzenie wszystkich danych niefinansowych w ramach Grupy LUG. W wybranych przypadkach, gdy dane nie były dostępne, zastosowano metodę szacunkową. Brakujące dane zostały oszacowane, a zastosowanym kryterium wagi był udział liczby pracowników danej spółki zależnej w przychodach wszystkich spółek Grupy. Informacje na temat danych szacowanych są prezentowane we wszystkich tabelach w raporcie, które tego typu dane zawierają, za pomocą wskaźnika pewności danych:

- Wskaźnik pewności danych wynoszący 100% lub brak informacji o wskaźniku oznacza, że prezentowane dane pochodzą w całości z informacji źródłowych.
- Wskaźnik pewności danych wynoszący X% (określony procent, niższy niż 100%) oznacza, że prezentowane dane w X% pochodzą z informacji źródłowych, a w pozostałej części zostały oszacowane zgodnie z ww. kryterium.

3.1 Istotność informacji w raporcie

G.3.1.

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

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

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

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

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

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

3.2 Istotni interesariusze

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

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

3.3 Istotne zagadnienia niefinansowe

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

Zagadnienia w obszarze środowiska naturalnego:

1. Pośredni wpływ klimatu
2. Zużycie surowców i materiałów
3. Odpady
4. Zużycie energii
5. Emisje do atmosfery
6. Ograniczanie zanieczyszczenia światłem

Zagadnienia w obszarze pracowniczym:

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

Zagadnienie w obszarze społecznym:

1. Prawo, normy i standardy dot. oświetlenia
2. Bezpieczeństwo produktów, certyfikacja produkcji, normy jakościowe
3. Relacje ze społecznościami lokalnymi
4. Oszczędności w budżetach samorządów
5. Bezpieczeństwo osób w przestrzeni publicznej
6. Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia
7. Użytkowanie produktów LUG we właściwy sposób przez konsumentów
8. Przeciwdziałanie korupcji

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



3.4 Istotne ryzyka niefinansowe

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

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

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



Model biznesowy i ład nadzorczy

4 Model biznesowy i ład zarządczy

G.1.2.

LUG jest liderem wśród producentów profesjonalnych opraw oświetleniowych. Firma, mająca swoje początki w roku 1989, na przestrzeni lat przeszła dynamiczną transformację z lokalnego przedsiębiorstwa do międzynarodowej grupy kapitałowej obecnej na 70 rynkach całego świata.

Rynek oświetleniowy dzieli się na 3 segmenty:

- general lighting - oświetlenie ogólne,
- backlighting - oświetlenie wykorzystywane m.in. w technologii LCD,
- automotive lighting - oświetlenie stosowane w przemyśle motoryzacyjnym.

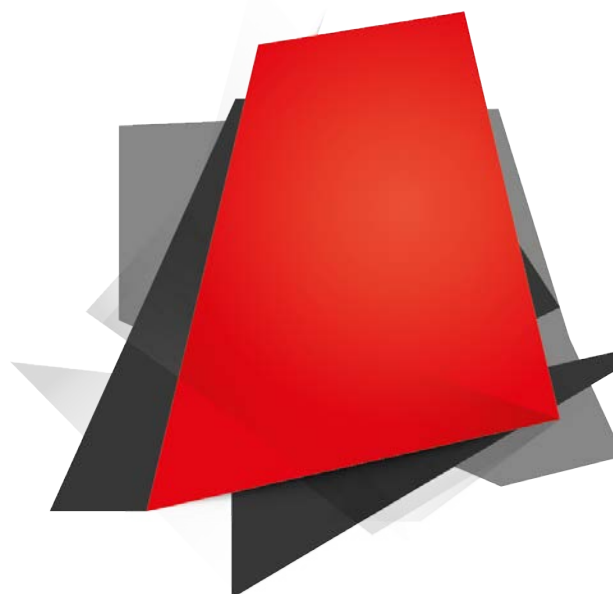
LUG, działając w segmencie oświetlenia ogólnego specjalizuje się w dostarczaniu profesjonalnych rozwiązań nakierowanych w szczególności na klienta profesjonalnego (B2B). W zakres ten wchodzi m.in. iluminacje obiektów przemysłowych, handlowych, sportowych, biurowych, hotelowych czy infrastruktury drogowej.

Na Grupę Kapitałową LUG składa się 9 spółek (struktura Grupy jest szczegółowo opisana w podrozdziale 4.3. *Grupa Kapitałowa*). Dystrybucja produktów, będących w ofercie LUG, w 2018 roku prowadzona była w 70 krajach na całym świecie. Najważniejszym kierunkiem eksportowym są kraje europejskie, których udział w ogólnych przychodach ze sprzedaży stanowił w 2018 roku 37% proc.

Na rynku polskim, dystrybucja produktów LUG oparta jest w dużej mierze o sieci hurtowe oraz hurtownie elektrotechniczne i ogólnobudowlane. Na strukturę handlową LUG w Polsce składa się 12 biur handlowych, zlokalizowanych w największych miastach w kraju: Warszawa, Poznań, Gdańsk, Wrocław, Lublin, Kraków, Katowice, Łódź, Szczecin, Rzeszów, Tarnów, Białystok.

Za granicą LUG funkcjonuje w oparciu o przedstawicielstwa zlokalizowane w Berlinie, Dubaju, Londynie i Sao Paulo. Oddziały w Berlinie, Londynie i Sao Paulo działają za pośrednictwem spółek zależnych, oddział w Dubaju funkcjonuje w formie przedstawicielstwa zagranicznego. Celem Grupy Kapitałowej LUG S.A. jest, by w 2021 r. eksport odpowiadał za 75% skonsolidowanych przychodów.

W ramach Strategicznych Kierunków Rozwoju na Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021, za jeden z kluczowych obszarów uznano Internacjonalizację prowadzonej przez Grupę działalności. W tym zakresie kluczowym wydarzeniem w 2018, ilustrującym ekspansję i rozwój firmy, było uroczyste otwarcie zakładu produkcyjnego Grupy Kapitałowej w Posadas w Argentynie, które miało miejsce 29 października 2018. Fabryka w Argentynie jest efektem umowy podpisanej z rządem prowincji Misiones w 2016 roku, i która to umowa przewiduje poza budową zakładu produkcyjnego, sprzedaż opraw oświetleniowych o wartości ok. 5,6 mln euro w I etapie i ok. 15 mln euro w II etapie realizacji umowy.



4.1 Model biznesowy

Strategia

G.1.1. W dniu 3 czerwca 2017 roku Zarząd LUG S.A. podjął uchwałę w sprawie przyjęcia dokumentu "Strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021". Zawarty w nim opis przyjętej misji i celów LUG otwiera hasło:

TWORZYMYS INNOWACYJNE ŚWIATŁO DLA ŻYCIA Z PASJĄ

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

W dokumencie zdefiniowano 3 cele wspierające. Są to:

- Wzrost – Udział zrealizowanych projektów o wartości powyżej 1 mln euro w przychodach ze sprzedaży na poziomie 10% w perspektywie do 2021.
- Globalizacja – Wzrost udziału przychodów z eksportu do poziomu 75% w przychodach Grupy Kapitałowej w perspektywie do 2021.
- Marże – Zwiększenie i trwałe utrzymanie w perspektywie kilku lat marży brutto na sprzedaży na poziomie przekraczającym 40%.

W ramach strategii wyróżnione zostały 3 priorytetowe obszary, w których Grupa Kapitałowa identyfikuje potrzebę rozwoju:

- Internacjonalizacja – budowa lokalnych struktur, pozwalających na działalność zagraniczną
- Innowacyjność – uwzględnia realizację projektów B+R o łącznej wartości około 25 mln złotych
- Kultura organizacji – zarządzanie przez wartości

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

- Włodarze – Osoby określające warunki zagospodarowania przestrzeni tj. samorzady, burmistrzowie, wójtowie, prezydenci miast.
- Architekci – Osoby kreujące przestrzeń architektoniczną, decydujące o elementach swojego projektu we współpracy z branżystami.
- Projektanci wnętrz – Osoby projektujące najmniejszą komórkę przestrzeni, jaką jest wnętrze.
- Pracownicy – Ludzie zatrudnieni w spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A.
- Właściciel – Akcjonariusz strategiczny oraz Inwestor LUG S.A.

LUG w swojej ofercie produktów posiada zarówno produkty z zakresu oświetlenia wnętrz, jak i oświetlenia urbanistycznego oraz iluminacji obiektów architektonicznych. W zakresie wsparcia grup interesariuszy, LUG wykracza poza obręb dystrybucji produktów, opracowując Program Wsparcia Architektów. W sferze Programu wsparcia, LUG oferuje współpracę konsultantów LUG z architektami oraz projektantami wnętrz.

Wartości LUG

G.1.2. W trakcie prac nad projektem "Drzewo wartości", LUG wypracował zbiór wspólnych zasad, określających fundament działalności:

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

Podstawą do prac nad projektem „Drzewo Wartości” był przede wszystkim społeczny aspekt działalności biznesowej. Dbałość o kierowanie się wartościami przekłada się nie tylko na życie

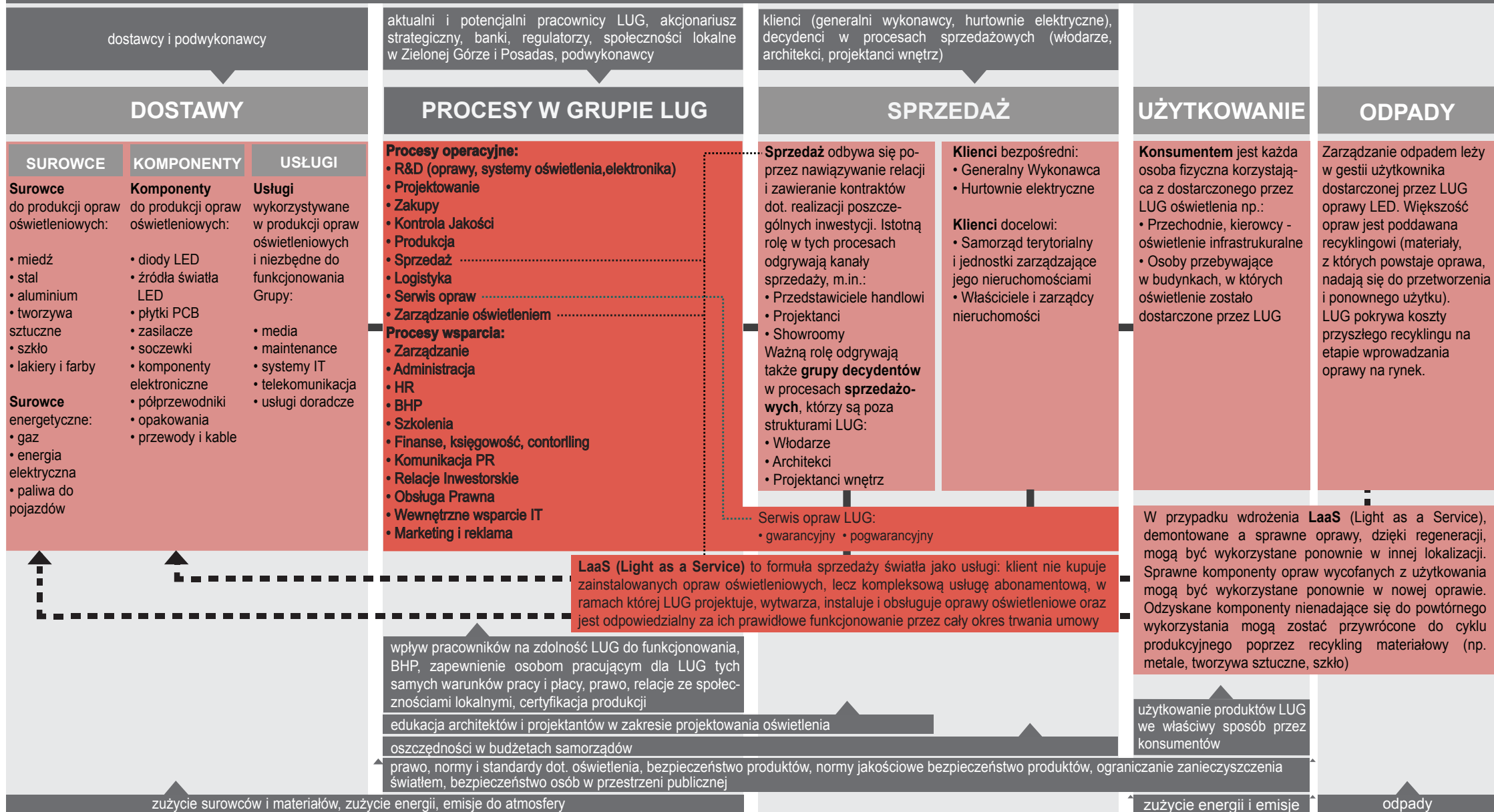
zawodowe pracowników LUG, ale także na ich rodziny i całe otoczenie, w jakim LUG prowadzi działalność.

Jedną z priorytetowych wartości LUG jest innowacyjność. Produkty LUG dzięki innowacyjnym technologiom i najwyższej klasy rozwiązaniom oświetleniowym przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa i zwiększania komfortu ludzi, a także do ograniczenia negatywnego oddziaływania światła na środowisko, w tym również coraz lepiej znanego i identyfikowanego problemu zanieczyszczenia światłem. Inteligentny System Zarządzania Oświetleniem (Lighting Management System – LMS), który staje się realną usługą ma służyć polepszeniu komfortu społeczeństwa jak również znacząco przyczynić się do poprawy warunków środowiskowych. Pozwala on m.in. na redukcję natężenia światła w godzinach nocnych, kiedy jest najmniejsza aktywność na drogach oraz rozświetlania w tym przypadku jedynie wybranych odcinków drogi. Ma to ścisły związek z tzw. oświetleniem nadeżnym działającym w oparciu o dwa stany pracy: stan czuwania, w którym oświetlenie przyciemnia się do określonej mocy oprawy oraz stan akcji, czyli rozjaśnienia do 100 proc. w chwili wykrycia pojazdu/pieszego. LMS może być podłączony do systemu Smart City, który w zależności od uruchomionych funkcjonalności może być na przykład wykorzystywany do kierowania natężeniem ruchu, ograniczania emisji do atmosfery na wybranych obszarach czy waste management – zarządzania procesami zbierania i przetwarzania odpadów.

G.1.2.

4.2 ŁAŃCUCH WARTOŚCI Grupy LUG SA

ZIDENTYFIKOWANI ISTOTNI INTERESARIUSZE MAJĄCY STYCZNOŚĆ Z PROCESAMI W RAMACH ŁAŃCUCHA WARTOŚCI



ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE I OBSZARY JEDNO- I DWUKIERUNKOWEGO WPŁYWU

4.3 Grupa Kapitałowa

Grupa Kapitałowa LUG składa się z 9 spółek, działających w różnych obszarach aktywności biznesowej. W strukturze Grupy Kapitałowej jednostka dominująca LUG S.A. pełni funkcję wehikułu holdingowego. Działalność jednostki dominującej skupiona została na obszarze nadzoru i kontroli nad spółkami zależnymi oraz wdrażania nowej strategii rozwoju.

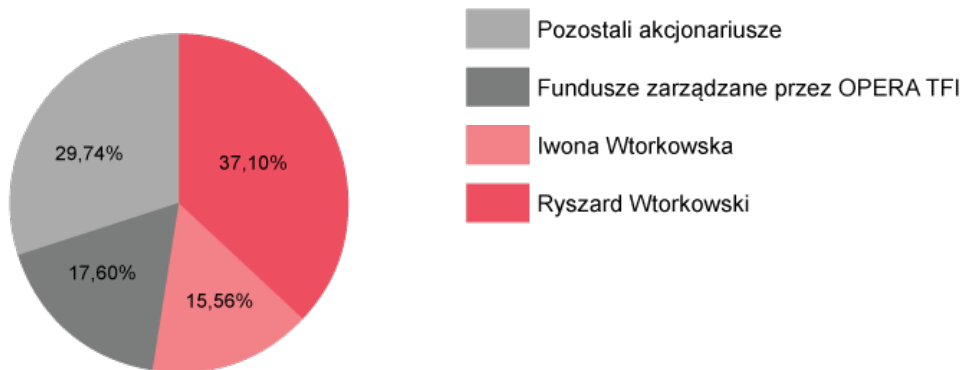
- Spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. - prowadząca działalność operacyjną na etapach projektowania, wdrażania, produkcji i sprzedaży opraw oświetleniowych. Zlokalizowano w niej większość procesów zachodzących w działalności biznesowej Grupy Kapitałowej. W strukturze spółki funkcjonują dwa kluczowe dla całej działalności obiekty: siedziba LUG Light Factory zlokalizowana w Zielonej Górze i realizująca funkcje produkcyjne, magazynowe i administracyjne oraz Centrum Badawczo-Produkcyjne LUG zlokalizowane w Nowym Kisielinie k. Zielonej Góry.
- Spółka LUG GmbH – oferuje i promuje produkty LUG na rynku niemieckim.
- Spółka T.O.W. LUG Ukraina – powstała w 2005 roku spółka zajmowała się sprzedażą opraw marki LUG na rynku ukraińskim. Na dzień 31.12.2018 r. oraz na dzień sporządzenia niniejszego raportu, działalność spółki T.O.W LUG Ukraina była zawieszona.
- Spółka LUG do Brasil Ltda. – powstała w 2012 roku spółka, której celem jest wzmocnienie obecności firmy na rynkach Ameryki Południowej poprzez promowanie marki LUG, a także oferowanie i sprzedaż opraw oświetleniowych.
- Spółka LUG Lighting UK Ltd – spółka zależna, która w skutek dużego zainteresowania produktami LUG, w 2013 roku zastąpiła biuro handlowe w Londynie. Zajmuje się promocją i sprzedażą produktów na rynkach Wielkiej Brytanii i Irlandii.
- Spółka LUG Argentina SA – została zarejestrowana 30 sierpnia 2017 roku w Buenos Aires. Celem spółki jest prowadzenie działalności przemysłowej, obejmującej m.in. produkcję, przetwarzanie, montaż i składanie opraw oświetleniowych, działalności handlowej, obejmującej m.in. sprzedaż opraw oświetleniowych i akcesoriów oraz działalności doradczej w zakresie technologii oświetleniowej, w tym na rzecz projektów związanych z oszczędzaniem energii.
- Spółka BIOT Sp. z o.o. – spółka technologiczna, będąca efektem współpracy LUG S.A. oraz firmy TOKA Burzyński Guzowski Sp.j, nakierowana na prowadzenie badań i stymulowanie rozwoju w obszarze nowych technologii oświetleniowych.
- Spółka LUG Turkey (LUG AYDINLATMA SISTEMLERI ANONİM ŞİRKETİ) – zawiązana dnia 01.08.2018 spółka zależna, której celem jest prowadzenie działalności z zakresu profesjonalnych rozwiązań oświetleniowych na rynku tureckim oraz innych rynkach w regionie.

Spółki zależne Grupy LUG

Spółka	Udziałowiec /akcjonariusz	Liczba udziałów /akcji	Wartość udziałów/akcji	Udział w kapitale zakładowym	Udział w liczbie głosów na WZ
LUG Light Factory Sp. z o.o.	LUG S.A.	58000	29 000 000 PLN	100%	100%
LUG GmbH	LUG S.A.	500	25 000 EUR	100%	100%
T.O.W. LUG Ukraina	LUG S.A.	2	160 233 UAH	100%	100%
LUG do Brasil Ltda	LUG S.A.	325000	325 000 BRL	65%	65%
LUG Lighting UK Ltd.	LUG S.A.	500	5000 GBP	100%	100%
LUG Argentina SA	LUG S.A. / Provider Argentina SA	1500	150 000 ARS	50%	50%
BIOT Sp. z o.o	LUG S.A. / TOKA Burzyński Guzowski Sp.j.	2 040	102 000 PLN	51%	51%
LUG Turkey (LUG AYDINLATMA SISTEMLERI ANONİM ŞİRKETİ)	LUG S.A. /Ruhan Konsol / Tomasz Dąbrowski / Piotr Byzdra	33 400	33 400 000 TRY	66,80%	66,80%

4.4 Struktura zarządzania

G.2.1. Na poniższym wykresie przedstawiono udział w kapitale zakładowym akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% udziałów spółki LUG S.A.



Na mocy postanowień NWZA z dnia 28.09.2012 roku dokonano scalenia akcji w stosunku 25:1 przy jednoczesnym podwyższeniu ich wartości nominalnej. W związku z tym od dnia 26.11.2012 roku w miejsce 179 964 250 akcji o wartości nominalnej 0,01 zł pojawiło się 7 198 570 akcji o wartości nominalnej 0,25 zł.

Zarząd Spółki

W całym 2018 roku i na dzień publikacji niniejszego raportu Zarząd LUG S.A. działał w następującym składzie:



Ryszard Wtorkowski
Prezes Zarządu



Mariusz Ejsmont
Wice-Prezes Zarządu
Dyrektor Techniczny



Małgorzata Konys
Członek Zarządu
Dyrektor Finansowy

Rada Nadzorcza

W całym 2018 roku i na dzień publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza LUG S.A. działała w następującym składzie:



Iwona Wtorkowska	Renata Baczańska	Eryk Wtorkowski	Zygmunt Ćwik	Szymon Ziolo
Przewodnicząca Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej	Członek Rady Nadzorczej

4.5 Systemy zarządzania

G.2.2.

Działalność operacyjna prowadzona jest w spółce zależnej LUG Light Factory Sp. z o.o. Rola jednostki dominującej LUG S.A. polega na realizacji funkcji zarządczych i kontrolnych wobec innych podmiotów w Grupie Kapitałowej. Z uwagi na strukturę Grupy Kapitałowej nie została zidentyfikowana potrzeba wdrożenia jednolitego Systemu Zarządzania dla całej Grupy Kapitałowej. W kwietniu 2018 r. w firmie LUG Light Factory Sp. z o.o. odbył się audyt zewnętrzny przeprowadzony przez międzynarodowych audytorów TUV SUD Management Service GmbH.

W jego wyniku potwierdzone zostały poniższe certyfikaty, których wymogi spełnia Zintegrowany System Zarządzania:

- ISO 9001:2015 - odnowiony certyfikat Systemu Zarządzania Jakością
- ISO 50001:2011 - uzyskany certyfikat Systemu Zarządzania Energią
- ISO 14001:2015 - uzyskany certyfikat Systemu Zarządzania Środowiskowego
- ISO 17025:2005 - uzyskane świadectwo uznania laboratorium do wykonywania badań fotometrycznych, termicznych, szczelności, kolorymetrycznych, elektrycznych

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

- Polityka Energetyczna - zakładająca m.in. dążenie do realizacji produkcji zgodnie z obowiązującym prawem i wymogami nowych technologii, zmniejszaniu zużycia energii na wytwarzany produkt, współpracę na gruncie energetycznym z dostawcami i podnoszenie świadomości pracowników w kwestiach gospodarki energetycznej.
- Polityka Jakości - stworzona w oparciu o normę ISO 9001:2015, dąży do sprostania wszystkim jej wymaganiom, zakłada doskonalenie infrastruktury przedsiębiorstwa, rozwój kultury organizacyjnej oraz budowanie wizerunku wśród kontrahentów.
- Polityka Środowiskowa - zakładająca ciągłe doskonalenie i rozwój w celu sprostania wymogom normy PN EN ISO 14001:2015, działalność operacyjną zgodną z prawem ochrony środowiska; stawianie wymagań podwykonawcom; zwracanie uwagi na całościowy wpływ produktu (Life Cycle Assessment – LCA) na środowisko od początkowych faz produkcyjnych.

Schemat struktury zarządczej odpowiedzialnej za Zintegrowany System Zarządzania Jakością

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

W fabryce w Posadas, na dzień sporządzenia niniejszego raportu, nie został wdrożony Zintegrowany System Zarządzania. Planowane jest wdrożenie standardu zgodnego z normą ISO 9001.

LEAN Management

W sierpniu 2016 roku uruchomiono w LUG projekt Kaizen, którego celem było umożliwienie pracownikom LUG wpływu na ich miejsce pracy, procesy wewnątrz firmy oraz wskazanie obszarów, które można usprawnić. Szczególny nacisk kładziony jest na podnoszenie jakości, wzrost bezpieczeństwa, poprawę ergonomii oraz optymalizację kosztową. Filozofia Kaizen, w miejscu szybkich i rewolucyjnych zmian opartych na pracy indywidualnej, stawia na ciągłe, zrównoważone wprowadzanie zmian w organizacji, technologii, procesach wewnętrznych. Zmiany te odbywają się przy wsparciu kadry kierowniczej i zaangażowaniu możliwie największej liczby pracowników LUG. Już w początkowym etapie projektu uregulowano sposób składania i realizacji wniosków pracowniczych oraz zasady ich oceny, stworzono bazę Kaizen skupiającą złożone wnioski. Nowa metodologia spotkała się z pozytywnym przyjęciem wśród pracowników LUG: złożono 278 wniosków, z czego wdrożono 181. Kolejnym krokiem było wdrożenie Programu 5S w LUG we wszystkich obszarach produkcyjnych. Program 5S stanowi podstawę systemu Lean oraz Kaizen.

W ramach Programu przeprowadzono niezbędne szkolenia i warsztaty oraz wyłoniono obszary, w których następnie go wdrożono. W pierwszej kolejności był to szeroko pojęty obszar Supply Chain i Produkcji, Przeprowadzono selekcję wyposażenia stanowisk pod kątem przydatności do wykonywania obowiązków, porządkując tym samym miejsce pracy i pozostawiając jedynie niezbędne rzeczy, przy optymalnym wykorzystaniu powierzchni pracy.

Wprowadzone zmiany miały przełożenie w zwiększeniu jakości, efektywności oraz bezpieczeństwa na stanowisku pracy. Wprowadzono w LUG standardy 5S, czyli jednolite oznakowanie stref; podział na obszary odpowiedzialności; właścicielstwo obszarów; cykliczne audyty poszczególnych obszarów. Opisane powyżej działania wewnętrzne korespondują również z działalnością LUG na zewnątrz, opisane szerzej w rozdziale 6.4. *Spółeczności lokalne*.

Kontrola i Audyt Wewnętrzny

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

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

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

4.6 Etyka w LUG

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

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

W zakresie kontroli nad przestrzeganiem wartości przyjętych w Grupie Kapitałowej do życia powołana została funkcja Ambasadora Wartości LUG.

Dokumenty i procedury

W spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A. w 2018 nie został przyjęty wspólny dokument pełniący rolę Kodeksu Etyki. Jego przyjęcie i wdrożenie jest planowane na rok 2019. Prace nad stworzeniem Kodeksu rozpoczęto już w roku 2018 i trwały one w momencie publikacji raportu.

W spółce LUG Light Factory Sp. z o.o. kwestie etyki pracowniczej są częściowo unormowane w obowiązującym w spółce Regulaminie Pracy. Ponadto w spółkach Grupy Kapitałowej obowiązuje Kodeks Dobrych Praktyk zawierający zbiór wewnętrznych zasad współpracy i etyki. W ramach Kodeksu uregulowane są kwestie takie jak:

- Standard organizacji spotkań zewnętrznych
- Standard organizacji spotkań wewnętrznych
- Współpraca między działami
- Dbalność o bezpieczeństwo danych i zasobów LUG
- Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

- Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył działania noszącego znamiona mobbingu może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
- Pracodawca w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową w składzie:
 - przedstawiciel pracodawcy;
 - przedstawiciel pracowników;
 - osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
- Pracodawca prowadzi szkolenia z Polityki Antymobbingowej dla nowych pracowników w ramach szkolenia adaptacyjnego.

Poza opisanymi w Polityce Antymobbingowej procedurami zgłoszeniowymi, każdy z pracowników ma możliwość osobistego, nieformalnego i bezpośredniego kontaktu z Prezesem LUG. Co tydzień drzwi gabinetu Prezesa Zarządu LUG są „otwarte” na możliwość bezpośredniego spotkania pracownika dowolnego szczebla w celu omówienia potrzeb, wyzwań, sukcesów i problemów. Każdy pracownik może wziąć udział w spotkaniu z Prezesem Zarządu bez konieczności uprzedniego umawiania spotkania i zachowywania ścieżki formalnej.

Statystyka i kontrola

S.6.2. W 2018 nie wpłynęła żadna skarga odnosząca się do mobbingu, pracy przymusowej, pracy dzieci, czy dyskryminacji.

S.6.3.
S.7.1.
S.7.2.
S.8.1.
S.8.2. W raportowanym okresie, Departament HR LUG rozpatrzył pięć wewnętrznych wniosków i jedną informację na portalu społecznościowym GoWork. Wszystkie sprawy (dotyczące głównie subiektywnych opinii na temat elementów środowiska pracy w LUG, np. atmosfery pracy) zostały przeanalizowane i rozstrzygnięte w okresie raportowania.

G.4.2.
G.4.3.
G.4.4.
G.4.5.
G.4.7. W raportowanym okresie w nie były prowadzone audyty etyczne w spółkach Grupy Kapitałowej LUG i u podwykonawców. W umowach z Kontrahentami nie były zawierane klauzule dotyczące zagadnień etycznych. Spółka przy doborze dostawców kładzie nacisk na spełnianie przez dostawcę norm jakości i zarządzania.

S.7.3.
S.7.4.
S.8.3.
S.8.4. LUG przeprowadzał bezpośrednie audyty fabryk dostawców komponentów, które realizował osobiście Wiceprezes Zarządu LUG. Na co dzień współpraca w łańcuchu dostaw odbywa się z dostawcami o ugruntowanej pozycji na rynku europejskim oraz nieposzlakowanej opinii, którzy również w ocenie LUG spełniają wymogi odpowiedzialnego społecznie biznesu.

W spółce LUG Argentina SA, prowadzącej działalność operacyjną w fabryce w Posadas nie funkcjonuje Regulamin Pracy w formie podobnej do LUG Light Factory Sp. z o.o. co wynika z prawa argentyńskiego. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 6. *Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne.*

4.7 Istotne ryzyka zarządcze

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG LUG jest producentem innowacyjnych rozwiązań w branży oświetleniowej. Kradzież własności intelektualnej LUG mogłaby oznaczać uzyskanie przewagi przez podmioty konkurencyjne.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez analizę produktów oferowanych przez konkurencję. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zabezpieczenia systemów informatycznych; - zapisy w umowach z pracownikami związane z obowiązkiem zachowania w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa; - edukacja pracowników; - działania z zakresu budowania lojalności pracowników zapobiegające ich ew. skłonności do podjęcia pracy u konkurencji; - zgłaszanie wybranych rozwiązań konstrukcyjnych do ochrony patentowej; - gotowość do podjęcia kroków prawnych w przypadku wykrycia przypadków kradzieży własności intelektualnej;
<p>Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświetlenia Ew. zmiany przepisów regulujących wytwarzanie, instalowanie i funkcjonowanie oświetlenia mogłyby wymusić konieczność przeprowadzenia zmian projektowych i konstrukcyjnych w produktach LUG.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez stałą analizę procesów legislacyjnych wykonywaną samodzielnie i we współpracy z profesjonalnymi doradcami i kancelariami prawnymi. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyprzedzające przygotowanie działów R&D i projektowych do przewidywanych zmian przepisów prawa; - aktywne uczestnictwo w pracach organizacji branżowej Pol-Lighting, która współkształtuje przepisy dot. oświetlenia w ramach prowadzonych działań z zakresu public affairs. <p>Należy podkreślić, iż wspomniane ryzyko stanowi jednocześnie szansę rozwojową. Dzięki monitoringowi planowanych zmian w przepisach LUG z wyprzedzeniem przygotowuje się do spełniania nowych wymogów. Wprowadzenie zaostrzonych przepisów jednocześnie może doprowadzić do ograniczenia konkurencji ze strony firm koncentrujących się na produktach o niższej jakości.</p>
<p>Ryzyko wystąpienia innych zmian przepisów, negatywnie wpływających na działalność operacyjną Grupy Kapitałowej. Ew. zmiany innych przepisów prawa mogłyby doprowadzić do utrudnień w funkcjonowaniu LUG lub do obniżenia zyskowności prowadzonej działalności.</p>	<p>LUG monitoruje ryzyko m.in. poprzez stałą analizę procesów legislacyjnych wykonywaną samodzielnie i we współpracy z profesjonalnymi doradcami i kancelariami prawnymi. W ramach monitoringu obserwowane są w szczególności przepisy z takich obszarów jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prawo podatkowe; - prawo pracy; - przepisy obowiązujące spółki publiczne; - przepisy dotyczące gospodarki o obiegu zamkniętym. <p>Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyprzedzające dostosowanie odpowiednich działów spółki do przewidywanych zmian przepisów prawa; - występowanie do Ministerstwa Finansów o indywidualne interpretacje podatkowe.

5 Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	Jednostka	Wartość w roku 2018	Cel
Obszar pracowniczy			
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	h	28	30
Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	%	4,2%	4,0%
Odsetek kobiet wśród pracowników	%	38,9%	43%
Obszar społeczny			
Liczba skarg zgłoszonych przez społeczności lokalne	szt.	0	0
Liczba architektów i projektantów na szkoleniach i wykładach dot. oświetlenia		604	1000
Obszar środowiskowy			
Zużycie energii na jednostkę produktu	GJ/1000 szt.	49,2	44,3
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	4,8	4,3
Masa odpadów na jednostkę produktu	kg/szt.	0,7	0,63

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



Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne

6 Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne

Istotne zagadnienia

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

1. Prawo, normy i standardy dot. oświetlenia
2. Bezpieczeństwo produktów, certyfikacja produkcji, normy jakościowe
3. Relacje ze społecznościami lokalnymi
4. Oszczędności w budżetach samorządów
5. Bezpieczeństwo osób w przestrzeni publicznej
6. Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia
7. Użytkowanie produktów LUG we właściwy sposób przez konsumentów
8. Przeciwdziałanie korupcji

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

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

Dialog

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

Struktury zarządzające obszarem

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

- działalność charytatywna LUG: w Grupie Kapitałowej LUG funkcjonuje procedura postępowania w odniesieniu do prowadzonej działalności charytatywnej; decyzje są podejmowane przez Prokurenta LUG Light Factory Sp. z o.o. i uczestniczą w nich pracownicy Biura Zarządu i Komunikacji;
- relacje z mediami lokalnymi, ogólnopolskimi, ekonomicznymi: Biuro Zarządu i Komunikacji;
- relacje z potencjalnymi pracownikami, tzw. Employer Branding: Departament HR;
- współpraca z organizacjami, których celem jest poprawa szeroko rozumianej jakości życia, w tym współpraca w ramach Światowego Forum Ekonomicznego: Dywizja Marketingu.

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

- Uniwersytet Zielonogórski: współpraca z Biurem Karier oraz Katedrą Uniwersytecką związaną z kierunkami technicznymi. W ramach współpracy z Uniwersytetem Zielonogórskim LUG wziął udział w targach pracy etat 2018 nawiązujących do pozyskania pracowników i praktykantów, stażystów zatrudnionych w oparciu o umowę o staż absolwencki.
- Urząd Miasta Zielona Góra: w 2018 roku kontynuowano współpracę z Urzędem Miasta Zielona Góra z Departamentem Inwestycji i Zarządzania Drogami Urzędu. W ramach pokazowych

i doświadczalnych instalacji oświetleniowych w IV kwartale 2018 roku doświetlono dwa przejścia dla pieszych w mieście Zielona Góra (przy ul. Węgierskiej przy wyjeździe na ul. Wyszyńskiego oraz przy ul. Wrocławskiej na Wysokości Stadionu Żużlowego).

- Urząd Marszałkowski Zielona Góra: współpraca z Departamentem Programów Regionalnych w zakresie prowadzenia i rozliczania projektów współfinansowanych ze środków EU (Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020). LUG stał się ważnym partnerem w dyskusji nad kształtem projektów badawczo - rozwojowych w regionie. Prezentując swoje opinie i doświadczenie w realizacji projektów B+R na spotkaniach z opiekunami projektów, LUG jest głosem przedsiębiorców w tematyce projektów innowacyjnych w województwie.
- Stowarzyszenie Architektów Polskich: współpraca z architektami, jedną z grup docelowych zdefiniowanych w Strategicznych Kierunkach Rozwoju Grupy Kapitałowej. Więcej informacji na temat efektów współpracy w rozdziale 6.3 Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia.
- Politechnika Poznańska: w roku 2018 miało miejsce spotkanie ze studentami mające na celu przedstawienie możliwości technologicznych LUG oraz budowa współpracy w zakresie podnoszenia umiejętności w projektowaniu oświetlenia. Efektem współpracy jest kontynuacja działań w 2019 roku zmierzająca do przeprowadzenia szkoleń z zakresu projektowania oświetlenia obiektów przemysłowych, handlowych i biurowych oraz oświetlenia infrastrukturalnego planowanych na maj i czerwiec 2019 roku.

Lista organizacji, których LUG jest członkiem:

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

6.1 Bezpieczeństwo konsumentów

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

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

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

niskonapięciowa LVD) oraz Dyrektywa 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn (tzw. dyrektywa maszynowa).

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

- Deklaracja zgodności EU (CE)
- Deklaracja zgodności MA
- Zgodność z normami Ukrainy
- Certyfikat HACCP
- Certyfikat ENEC
- Certyfikat GOST
- Zgodność z normami ISO 9001 – System Zarządzania Jakością oraz ISO 50001 – System Zarządzania Energią.

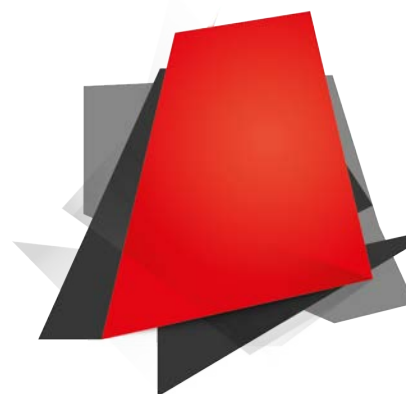
Wybrane produkty LUG posiadają również certyfikaty wydawane przez instytucje certyfikujące na poszczególnych rynkach, na których operuje spółka. Komfort i bezpieczeństwo użytkowników są dla LUG tak istotnym aspektem DNA produktów, że badania bezpieczeństwa i certyfikacje mają najwyższy priorytet i standardowo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

Oznakowanie produktu

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

Etykiety LUG zawierają m.in. następujące dane:

- Nazwę oprawy/komponentu
- Indeks
- Moc, napięcie
- Dane producenta
- Datę produkcji
- Numer zlecenia
- Certyfikaty
- Kod EAN
- Potwierdzenie kontroli jakości



Jakość komponentów

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

Instalacja opraw

W większości przypadków oprawy oświetleniowe dostarczane przez LUG są instalowane przez podmioty trzecie, z którymi Grupa nie utrzymuje relacji kontraktowej. W takich przypadkach odpowiedzialność za instalację opraw spoczywa na podmiocie, który dokonał zamówienia. W niektórych przypadkach, m.in. w wyniku procesów zamówień publicznych, odpowiedzialność za instalację opraw spoczywa na LUG, jeśli w zamówieniu firma została określona jako Generalny Wykonawca i strona umowy. Wykonawca wybierany jest w takiej procedurze w oparciu o kryteria wskazane w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia - są to najczęściej cena, deklarowany okres gwarancji, termin

realizacji zamówienia, osiągniętej mocy zainstalowanej w wyniku realizacji inwestycji itp. W tego typu przypadkach LUG nie występuje bezpośrednio w charakterze podwykonawcy-instalatora, lecz w ramach umowy o podwykonawstwo zatrudnia na okres realizacji firmy instalacyjne, montażowe itp. i powierza do wykonania ten rodzaj prac. Grupa LUG jest nadzorowana bezpośrednio przez podmiot Zamawiający, który prowadzić może nadzór we własnym zakresie, bądź zlecić Inspektorowi Nadzoru Inwestorskiego (obowiązek taki jest określany w pozwoleniu na budowę, ale nie ma przeszkód, aby dowolnie skorzystać z takiej funkcji). Dbałość o standardy BHP jest uregulowana w prawie, zakres odpowiedzialności za pracowników podwykonawcy spoczywa na podwykonawcy. Obowiązek ten jest regulowany umową Wykonawca-Podwykonawca.

Związek Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”

LUG jest aktywnym członkiem Związku Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”, ogólnopolskiej organizacji producentów branży oświetleniowej, zrzeszającej wiodących producentów źródeł światła i profesjonalnego sprzętu oświetleniowego. Organizacja Pol-Lighting reprezentuje 80% polskiej branży oświetleniowej, działa na rzecz podnoszenia innowacyjności i konkurencyjności sektora oświetleniowego w ramach europejskiej strategii zrównoważonego rozwoju oraz współpracuje z organami administracji rządowej, sektorowymi instytutami naukowo-badawczymi oraz innymi organizacjami branżowymi. „Pol-Lighting” jest platformą łączącą przedsiębiorstwa globalne oraz spółki krajowe, służy wymianie doświadczeń, specjalistycznej wiedzy oraz rozwiązań, które pozwalają wszystkim członkom rozwijać ich własny know-how. W zarządzie organizacji zasiada Wiceprezes Zarządu LUG.

Jednym z działań realizowanych przez Związek jest promocja technologii LED i współpraca z organami nadzoru rynku tak, aby wpływ produktów z państw trzecich na rynek polski odbywał się w sposób kontrolowany, tj. żeby produkty dopuszczone do sprzedaży na terenie Polski były zgodne z normami UE oraz z polskim ustawodawstwem.

Pol-Lighting podejmuje również działania polegające na eliminacji czynów nieuczciwej konkurencji oraz wspierające rozwój wolnej konkurencji na podstawie regulacji Unii Europejskiej oraz polskich ustaw. Tworzy środowisko do rozwoju przemysłu oświetleniowego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz jest organizatorem Programu Monitorowania Jakości produktów oświetleniowych stanowiącego element walki z nieuczciwą konkurencją. Program ten odnosi się do źródeł światła oraz opraw LED jak również opraw do celów specjalnych. Założeniem programu jest realizacja niezapowiedzianych badań producenckich produktów dostępnych na rynku w celu weryfikacji deklarowanych parametrów technicznych i jakościowych Program ten jest kontynuowany w 2019 roku i stanowi element przeciwdziałania zalewowi polskiego rynku przez niskiej jakości produkty z Chin. Członkowie Związku angażują się w podnoszenie poziomu wiedzy na temat jakości oświetlenia wśród konsumentów, władz samorządowych oraz innych organizacji państwowych, osób prawnych, podwykonawców, architektów i instalatorów. Szczególną uwagę przykładają do tego, by bazując na doświadczeniu profesjonalistów, tj. członków Pol – Lighting nowe regulacje prawne wspierały inwestycje w najwyższą jakość rozwiązań oświetleniowych, eliminując niskiej jakości produkty nie spełniające podstawowych norm i wprowadzające w błąd użytkowników.

LUG wraz z innymi członkami Związku merytorycznie i finansowo wspiera aktywność i badania, które są wykonywane na rzecz poprawy jakości dostępnych produktów oświetleniowych, wyeliminowania podwójnych standardów produktów, błędnych oznaczeń oraz poprawy kompatybilności elektromagnetycznej (EMC), oznaczającej zdolność danego urządzenia lub systemu do poprawnej pracy w określonym środowisku. Szerzej wyjaśniając - zagadnienie EMC polega na zagwarantowaniu przez producentów urządzeń, aby zaburzenia pola elektromagnetycznego nie zakłócały działania innych produktów, utrzymując wysoką jakość przy jednoczesnym zmniejszeniu kosztów produktu oraz czasu wprowadzenia go na rynek. By prawidłowo zaprojektować urządzenie elektryczne, będące bardzo wrażliwe na zakłócenia EMC, należy wziąć pod uwagę wszystkie aspekty kompatybilności elektromagnetycznej i na wczesnym etapie projektu przyjąć odpowiednie założenia.

W roku 2019 Związek zamierza częściowo skontrolować platformy cyfrowe, poprzez które produkty oświetleniowe coraz częściej trafiają do nieświadomych konsumentów oraz planuje rozszerzyć

działalność dzięki aktywnemu uczestnictwu w procesie konsultacji publicznych aktów prawnych procedowanych w UE.

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

S.11.1. W 2018 roku w Grupie LUG S.A. nie odnotowano przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

S.11.2. W 2018 roku nie zostały wszczęte, zakończone, ani nie toczyły się postępowania przeciwko spółkom z Grupy LUG S.A. prowadzone przez UOKiK lub analogiczne urzędy w innych krajach, nie zostały też nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami.

S.12.1. W 2018 roku w LUG nie doszło do przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej. Przeciwko LUG nie były tożzone sprawy administracyjne o niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.
S.12.2.

S.14.1. W 2018 roku nie odnotowano przypadków niezgodności w oznakowaniu produktów LUG, nie były też prowadzone wobec LUG postępowania administracyjne z tytułu błędnego oznakowania.
S.14.2.

6.2 Oszczędności w budżetach samorządów

Jedną z głównych grup klientów oraz istotnych grup interesariuszy LUG są jednostki samorządu terytorialnego. W swojej ofercie produktowej LUG posiada szereg rozwiązań związanych z oświetleniem przestrzeni publicznej. Produkty oświetleniowe LUG w całości działają w technologii LED. Oświetlenie LED zasadniczo zmniejsza zużycie energii, co przekłada się na oszczędności budżetowe samorządów. Innowacyjne systemy inteligentnego oświetlenia pozwalają na automatyzację sterowania oświetleniem np. w zakresie dopasowania mocy oświetlenia ulicznego do ruchu i warunków, co także pozwala na mniejsze zużycie energii elektrycznej.

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

W roku 2015, w konkursie Dobry Wzór 2015 wyróżniona została oprawa oświetleniowa URBANO LED produkcji LUG. Zastosowane w budowie oprawy rozwiązania konstrukcyjne – pasywne chłodzenie, kompaktowa konstrukcja – przyczyniają się do zwiększenia wydajności świetlnej oraz pozwalają na wykonanie czynności montażowych przez jednego monterę, co dodatkowo redukuje koszt związany z jej instalacją. Jest to druga nagroda dla produktu LUG. Pierwszą nagrodę Dobry Wzór 2012 otrzymała oprawa Flash HB 886. Jury doceniło rzadką na polskim rynku jakość techniczną i wzorniczą nagrodzonej lampy. Nawiązuje ona do opraw przemysłowych typu high Bay i jest przeznaczona do oświetlania wielkopowierzchniowych pomieszczeń komercyjnych: sklepów, sal konferencyjnych, klubów. Zachowując wszystkie cechy techniczne oświetlenia przemysłowego ma nowoczesny, zgodny z trendami look.

6.3 Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia

Architekci pełnią szczególną rolę w procesach sprzedażowych Grupy LUG. To oni, na etapie tworzenia projektu koncepcyjnego budynku lub projektu przestrzeni publicznej podejmują pierwsze decyzje umożliwiające zastosowanie opraw LUG w danej realizacji. To także od umiejętności i kompetencji

architektów zależy, czy system oświetlenia zaprojektowany w danym budynku lub przestrzeni publicznej będzie efektywny i będzie odpowiednio zaspokajał przyszłe potrzeby użytkowników.

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

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

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

- Oszczędności w fazie projektowej
- Przeprowadzona Analiza ROI
- Optymalizacja kosztowa i energetyczna

W ramach współpracy z architektami LUG organizuje również programy szkoleniowe. W 2018 roku na szkolenia architektów poświęcone zostało około 260 godzin w ramach 52 spotkań.

Wyróżnione elementy Programu Wsparcia Architektów oraz działania prowadzone przez LUG w celu doskonalenia Programu w 2018 roku:

- BIM - wsparcie konkretnych klientów oraz współpraca z portalami – cyfrowej technologii wizualizacji budowy, dbanie o umieszczanie na nich obiektów wykonanych w tej technologii
- Współpraca z organizacjami architektonicznymi, udział w eventach przez nie organizowanych, np.: Zarząd główny SARP, SARP Zielona Góra - Winna Zielona Góra 2018
- Webinaria - organizowane we współpracy z partnerami zewnętrznymi
- Konkursy np. LUG Best Project Contest dla architektów i projektantów wewnątrz
- Udział w targach oświetleniowych w celu poszerzenia sieci kontaktów, utrwalenia marki w świadomości partnerów z branży, pozyskania nowych klientów i budowania z nimi trwałych relacji

Szkolenia z BIM-u, m.in:

- Akademia Efektywnego Projektowania
- Certyfikowane szkolenia dla architektów
- Udział w organizacjach branżowych

6.4 Społeczności lokalne

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

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

Umowa zawarta z rządem Prowincji Misiones w Argentynie i otwarcie w 2018 roku fabryki w Posadas oznacza dla LUG początek budowy relacji także ze społecznością lokalną w tym regionie. Uruchomienie produkcji w fabryce oraz planowany jej rozwój oznacza m.in. stworzenie nowych możliwości aktywizacji zawodowej dla mieszkańców regionu.

S.9.3. W Grupie Kapitałowej w raportowanym okresie nie funkcjonowała jednolita polityka w obszarze społecznym. Spółki Grupy Kapitałowej prowadzące działalność operacyjną – LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz LUG Argentina SA prowadzą monitoring i dialog ze społecznościami lokalnymi.

S.9.1.
S.9.2. W LUG nie wykazano negatywnego oddziaływania działalności operacyjnej firmy na społeczność lokalną. W raportowanym roku 2018 nie wpłynęły skargi na działalność spółek Grupy Kapitałowej LUG ze strony społeczności lokalnej.

Realizowane przez LUG działania związane z wdrożeniem Lean Management, opisane w rozdziale 4.5. *Systemy Zarządzania*, przynoszą także efekty w ramach współpracy z przedsiębiorcami działającymi w społeczności lokalnej. W 2018 roku LUG otworzył drugą edycję Lean Tour, przeprowadzanego pod patronatem Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej. Wydarzenie Lean Tour jest płaszczyzną do wymiany doświadczeń z innymi firmami z regionu oraz niepowtarzalną inicjatywą służącą zwiększaniu kompetencji pracowników. Ideą projektu jest zainicjowanie współpracy dużych przedsiębiorstw działających w regionie poprzez wspólną naukę i wymianę doświadczeń dotyczących modeli zarządczych, procesów oraz kultur organizacyjnych funkcjonujących w poszczególnych firmach. W ramach projektu przedstawiciele firm odwiedzają się nawzajem w swoich zakładach i poznają stosowane tam rozwiązania. Do projektu Lean Tour 2.0 realizowanego przez Gorzowski Ośrodek Technologiczny i Zachodnią Izbę Przemysłowo-Handlową, zaproszonych zostało 13 przedsiębiorstw z województwa lubuskiego. LUG przedstawił wizytującym przedstawicielom swój profil działalności, historię oraz wprowadzoną metodologię Kaizen oraz 5S, dzieląc się swoimi doświadczeniami i wnioskami. Również rozwiązania zaprezentowane przez pozostałe 12 zakładów umożliwiły zespołom LUG prowadzącym projekt Lean Manufacturing efektywne pogłębianie wiedzy i wyciągnięcie własnych wniosków na podstawie zaobserwowanych efektów rozwiązań w danym zakładzie.

Współpraca ze społecznością lokalną w Zielonej Górze ma także wymiar edukacyjny. LUG uczestniczy w projekcie "Modernizacja kształcenia zawodowego w Mieście Zielona Górze - projekty realizowane poza formułą ZIT" organizowanym przez Zachodnią Izbę Przemysłowo - Handlową. W ramach tego projektu organizowane są praktyki w celu nabywania umiejętności do wykonywania zawodu bez nawiązywania stosunku pracy. Ponadto w ramach realizacji projektu Starter Job 2018 wyłoniono grupę uczniów z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Zielonej Górze, którzy mają odbyć praktyki w LUG w 2019 roku.

Działalność charytatywna i sponsoring

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

S.9.4.
S.9.5. Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym wyniosła w 2018 roku 36,4 tys. zł (w porównaniu do 47,3 tys. zł w 2017 roku). Wśród obdarowanych organizacji i instytucji znalazły się m.in.:

- Stowarzyszenie Ludzie dla Ludzi Mecenat Złotego Serca
- Stowarzyszenie Warto jest Pomagać
- Fundacja Słonie na balkonie
- Prekursor Artystyczny BAMMBAAMM Theatre
- Bożonarodzeniowa Akcja "BOMBKI" dla dzieci z Powiatowego Domu Dziecka w Żarach
- LUG gra z Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy
- Powiatowy Dom Dziecka w Żarach
- Fundacja Pomocy Osobom Niepełnosprawnym "Słoneczko"
- Fundacja na rzecz pomocy dzieciom z Grodzieńszczyzny
- Sponsoring Imprez kulturalnych i rozrywkowych

Firma LUG udzielała także wsparcia rzeczowego, które przybierało różne formy:

- remont mieszkania przeznaczonego dla samotnej mamy z dziećmi, podopiecznej Centrum Interwencji Kryzysowej w Zielonej Górze;
- wolontariat pracowniczy w postaci przygotowania prezentów mikołajkowych oraz bożonarodzeniowych dla dzieci z Domu Dziecka w Żarach, jak również wsparcie innych rzeczowych potrzeb całego Domu;
- ufundowanie koszulek dla wolontariuszy WOŚP podczas ostatnich dwóch edycji (2017+2018).

Pod koniec 2018 roku firma LUG Light Factory Sp. z o.o. ufundowała oświetlenie zadaszzonego placu do hipoterapii i jazdy konnej dla Zielonogórskiego Klubu Jeździeckiego o wartości ponad 23.000 zł. Na terenie klubu prowadzone są zajęcia hipoterapeutyczne, którymi objętych jest ponad 1000 osób niepełnosprawnych, w tym uczniowie Zespołu Szkół Specjalnych, chorzy na stwardnienie rozsiane, uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej oraz dzieci ze Stowarzyszenia dzieci niepełnosprawnych z terenów wiejskich, amazonki, autystycy, dzieci z zespołem Downa, z porażeniem mózgowym oraz osoby z wszelkiego rodzaju zaburzeniami równowagi i koordynacji ruchowej. Ponadto klub prowadzi również zajęcia jeździeckie – w zakresie rekreacji oraz sportu - dla szerokiego grona dzieci i młodzieży z terenu Zielonej Góry i okolic. Dzięki nowo wybudowanemu placowi do hipoterapii zajęcia hipoterapii i jeździectwa odbywają się w warunkach, które odpowiadają obecnym standardom i niezależnie od pogody, co znacząco poprawia jakość i bezpieczeństwo szkolenia.

Oprócz wskazanych powyżej działań, wraz z początkiem roku 2019 Grupa LUG sfinansowała oprawy oświetleniowe dla Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Edukacyjnego z Zielonej Góry. Chrześcijańskie Stowarzyszenie Edukacyjne prowadzące w Zielonej Górze Szkołę podstawową „Salomon” otworzyło również przedszkole, dla którego zostały przekazane oprawy LUG o wartości ponad 16.000 zł.

S.9.5.

W 2018 roku Grupa LUG realizowała też działania z zakresu sponsoringu wydarzeń kulturalnych:

- Konferencja Systemy Pomiarowe w Badaniach Naukowych i w Przemśle 2018
- Corno Brass Music Festival

LUG przeznaczył także kwotę 158.809 zł na sponsoring wydarzeń branżowych (poza standardowymi imprezami targowymi), do których zaliczają się następujące wydarzenia:

- XII Konferencja Oświetlenie Dróg i Miejsc Publicznych, Wisła 2018
- Akademia Efektywnego Projektowania 2018 – edycja wiosenna
- 2nd Annual Latin America Rail Expansion Summit 2018
- City Matters, Warszawa 2018
- Aube Berlin 2018
- The London Lighting Engineers Group 2018
- Everylife 2018
- Dni Architektury we Francji 2018
- Zachodnie Forum Gospodarcze, Nowa Sól 2018
- Stadt, Licht und Verkehr, Lipsk 2018
- Warsztaty wizualizacji dla architektów i projektantów wnętrz, Wrocław 2018
- Warsztaty dla architektów SARP, Łódź 2018

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

S.9.6. W LUG w raportowanym okresie nie funkcjonował zorganizowany wolontariat pracowniczy.

6.5 Przeciwdziałanie korupcji

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

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

- W Regulaminie Pracy LUG Light Factory znalazły się zapisy dotyczące braku tolerancji dla zachowań mających znamiona nadużyć lub przestępstw.
- W Kodeksie Dobrych Praktyk LUG unormowano kwestię przyjmowania prezentów od kontrahentów. Otrzymywane prezenty przekazywane są do Departamentu HR. Są one wykorzystywane do wsparcia wybranych akcji dobroczynnych.
- W LUG funkcjonuje procedura nadzoru nad zakupami oraz instrukcja do procedury.

Kodeks Etyki, nad którym trwają prace wspomniane w rozdziale 4.6. *Etyka w LUG* i którego przyjęcie i wdrożenie jest planowane na rok 2019 będzie obejmowała także kompleksowo zagadnienia związane z przeciwdziałaniem korupcji.

S.10.2. W 2018 w Grupie Kapitałowej LUG nie stwierdzono zgłoszeń przypadków praktyk noszących znamiona korupcji.
S.10.3.

6.6 Pozostałe zagadnienia społeczne

W 2018 roku, dzięki wysokim standardom prowadzonej działalności, LUG był nominowany lub otrzymał następujące nagrody:

Nagroda	Opis
Nominacja do Nagrody Gospodarczej Prezydenta RP dla LUG S.A.	LUG S.A. znalazła się w gronie 21 przedsiębiorstw nominowanych przez Kapitułę Nagrody Gospodarczej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w XVI edycji tejże Nagrody w kategorii „Firmy rodzinne”.
„Złota Strona Emitenta XI” dla LUG S.A.	Po raz siódmy firma LUG S.A. zwyciężyła w konkursie organizowanym przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, tym razem pokonując konkurentów w łączonej kategorii dla spółek małych z rynku regulowanego i rynku alternatywnego NewConnect.
Lubuski Lider Biznesu i Lider Innowacji 2018 dla Grupy Kapitałowej LUG S.A.	Prestiżowy konkurs organizowany przez Zachodnią Izbę Przemysłowo-Handlową i Gazetę Lubuską. Grupa Kapitałowa LUG S.A. już drugi rok z rzędu zajęła pierwsze miejsce w kategorii „duże przedsiębiorstwa”.
Nagroda Gospodarcza Marszałka Województwa Lubuskiego 2018 dla LUG S.A.	LUG S.A. otrzymała Nagrodę Gospodarczą Marszałka Województwa Lubuskiego podkreślając tym samym wkład firmy w rozwój oraz promocję regionu lubuskiego.
Nagroda PAIH 2018 w kategorii Ekspansja Zagraniczna dla LUG Light Factory	W dniu 15 października 2018 r. Polska Agencja Inwestycji i Handlu uhonorowała najlepszych polskich eksporterów i inwestorów zagranicznych tego roku. LUG Light Factory znalazła się wśród 9 polskich firm nagrodzonych w kategorii Ekspansja Zagraniczna.
Byki i Niedźwiedzie NewConnect dla LUG S.A.	Gazeta Giełdy Parkiet po raz 24. wręczyła nagrody rynku kapitałowego „Byki i Niedźwiedzie” oraz „Złote Portfele” przyznawane najlepszym spółkom, instytucjom i osobowościom warszawskiej giełdy. Statuetkę w kategorii „Spółka roku z rynku NewConnect” otrzymała Grupa Kapitałowa LUG S.A.
Zasłużony dla Eksportu RP dla Grupy Kapitałowej LUG S.A.	Dn. 06.02.2019 roku w Centrum Kongresowym Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie odbyła się uroczysta Gala Eksportu 2019,

	<p>której organizatorem jest Krajowe Stowarzyszenie Eksporterzy Rzeczypospolitej Polskiej. Podczas wydarzenia spotkali się przedsiębiorcy, samorządowcy, przedstawiciele administracji rządowej oraz organizacji pozarządowych zainteresowani rozwojem eksportu oraz media. Kluczowym momentem Gali było wręczenie medali "Zasłużony dla Eksportu RP" przyznanych przed kapitułą Krajowego Stowarzyszenia Eksporterzy Rzeczypospolitej Polskiej w trzech kategoriach: <i>Osobowości</i>, <i>Instytucje</i> oraz <i>Firmy</i>. Grupa Kapitałowa LUG S.A. otrzymała medal w kategorii <i>Firmy</i> reprezentując województwo lubuskie.</p>
iFDesign Award dla Avenida LED	<p>Firma LUG została laureatem prestiżowego międzynarodowego konkursu wzorniczego iF DESIGN AWARD 2019 za sprawą oprawy AVENIDA, która wygrała w kategorii produkt oświetleniowy. To już trzecia nagroda iFDesign dla LUG w historii konkursu. Jest to wyraźne potwierdzenie najwyższego poziomu wzornictwa przemysłowego. Wcześniej doceniono: oprawę POWERLUG LED w 2016 r. oraz CRUISER 2 LED w 2017 r.</p>
Lubuski Przedsiębiorca Europejski dla LUG Light Factory	<p>Dn.09.05.2019 roku, w Collegium Polonicum nagrodzono gminy, szkoły i przedsiębiorców za pozyskiwanie środków unijnych. Liderami samorządów, szkół i przedsiębiorców, zostali ci, którzy przez 15 lat wykazali się największą aktywnością w pozyskiwaniu funduszy i realizacji projektów. Celem konkursu „Lubuski Przedsiębiorca Europejski” jest promocja najbardziej europejskich młodych firm z województwa lubuskiego. Samorząd województwa chce docenić firmy, które powstały w 2004 r. i później oraz wyróżniły się aktywnością w pozyskiwaniu środków z Unii Europejskiej.</p>
LUG Light Factory Gazetą Biznesu 2018	<p>LUG Light Factory, spółka wchodząca w skład Grupy Kapitałowej LUG S.A. po raz czwarty znalazła się w gronie firm wyróżnionych prestiżowym tytułem Gazeta Biznesu, zajmując 44 miejsce wśród firm z regionu i 2167 w zestawieniu ogólnopolskim. W rankingu przygotowanym przez „Puls Biznesu” wzięła udział rekordowa liczba 4,5 tysiąca firm z całej Polski, w tym ponad setka z województwa lubuskiego</p>
Brylant Polskiej Gospodarki 2018 dla LUG S.A.	<p>„Brylant Polskiej Gospodarki 2018” jest nagrodą przyznaną od jedenastu lat przez Instytut Europejskiego Biznesu firmom przemysłu elektromaszynowego. To niezależny ranking oparty o dane wywiadowni gospodarczych, na podstawie których Instytut Europejskiego Biznesu analizuje wyniki finansowe polskich przedsiębiorstw i banków.</p>
Najlepsza Inwestycja Oświetleniowa 2018 dla LUG Light Factory	<p>Projekty zrealizowane przez LUG Light Factory zostały uznane Najlepszymi Inwestycjami Oświetleniowymi 2018 roku. Komisja Konkursu organizowanego przez Polski Związek Przemysłu Oświetleniowego nagrodziła zrealizowane przez LUG projekty, które – zdaniem Komisji – wyróżnia zarówno profesjonalny dobór opraw, jak i ich rozmieszczenie, co wpływa na wyjątkowy charakter inwestycji. Uzyskany efekt oświetleniowy i iluminacyjny został uznany za wyjątkowo współgrający z architekturą. W kategorii „Iluminacja obiektów publicznych, prywatnych oraz obiektów sakralnych” LUG otrzymał I nagrodę za rewitalizację oświetlenia w miejskiej przestrzeni Zielonej Góry: Winne Wzgórza (oświetlenie Palmiarni i Parku Winnego) i iluminację ruin zamku w Zatoniu. W kategorii „Oświetlenie wewnętrzne obiektów publicznych, centrów i budynków handlowych oraz obiektów usługowych i hotelowych” LUG otrzymał II nagrodę za oświetlenie biurowca Bałtyk w Poznaniu.</p>

S.1.1.

Wartość pomocy publicznej uzyskanej od Państwa przez Grupę LUG w 2018 roku wyniosła 2,6 mln zł (w 2017 roku wartość ta wyniosła 2,9 mln zł). Jest to wartość wynikająca z realizacji przez Grupę Kapitałową LUG S.A. projektów z horyzontem czasowym na lata 2017 – 2019, którymi są:

- Projekt „Innowacyjny zestaw specjalistycznych opraw oświetleniowych do współpracy z inteligentnym systemem zarządzania - od badań do prototypów” (01.01.2017 - 28.02.2019).

Wartość projektu: 6 151 770,49 PLN

Wartość dofinansowania: 2 548 529,19 PLN

Program, z którego otrzymano dofinansowanie: Regionalny Program Operacyjny Lubuskie 2020 (Działanie 1.1. Badania i innowacje).

Celem projektu jest opracowanie innowacyjnych zestawów specjalistycznych opraw oświetleniowych do współpracy z inteligentnym systemem zarządzania. W ramach projektu zostały zaprojektowane nowe oprawy (46 prototypów) wykorzystywane w oświetleniu biurowym, halowym, drogowym, parkowym, medycznym, dekoracyjnym. Prace badawcze (badania przemysłowe i prace rozwojowe) realizowane były w 4 etapach, począwszy od budowy zespołu badawczego, opracowania algorytmów nowych funkcjonalności opraw oświetleniowych, na eksploatacyjnych próbach wdrożeniowych prototypów w rzeczywistym środowisku operacyjnym i zgłoszeniu 4 patentów kończąc. Projekt realizowany jest przez spółkę LUG Light Factory Sp. z o.o. należącą do Grupy LUG.

- Projekt „Inteligentne układy sensoryczne do zarządzania oświetleniem w rozwiązaniach od smart lighting do smart city. Badania i prototypowanie. (01.10.2017 - 30.09.2019).

Wartość projektu: 4 852 110,90 PLN

Wartość dofinansowania: 2 097 152,55 PLN

Program, z którego otrzymano dofinansowanie: Regionalny Program Operacyjny Lubuskie 2020 (Działanie 1.1. Badania i innowacje).

Efektom projektu ma być utworzenie systemów i rozwiązań z zakresu (IoT) Internetu Rzeczy – platformy do zarządzania oświetleniem ulicznym z możliwością włączania różnych układów sensorów. To już nie tylko smart lighting - to daleko idące rozwiązania dla świadomego konsumenta, zmierzające do użytkowania wielorakich, zintegrowanych systemów, obniżenie kosztów inwestycji w oświetlenie i inne systemy monitorujące, kosztów eksploatacji poprzez tzw. predictive maintenance, a także ograniczenie emisji CO2. Projekt jest komplementarny do realizowanego już przez LUG projektu badawczo - rozwojowego "Innowacyjny zestaw specjalistycznych opraw oświetleniowych do współpracy z inteligentnym systemem zarządzania – od badań do prototypów". Projekt realizowany jest przez spółkę technologiczną Grupy Kapitałowej LUG - BIOT Sp. z o.o.

S.1.2. Część przychodów realizowanych przez Grupę Kapitałową LUG pochodzi z zamówień publicznych. LUG uczestniczy w przetargach w formie bezpośredniej lub w modelu pośrednim tj. z udziałem dystrybutora, wykonawcy lub innego partnera. Łączna wartość przychodów LUG pochodząca z przetargów publicznych w 2017 roku wyniosła 20,5 mln zł, natomiast w 2018 roku było to już 41,7 mln zł.

S.15.1. Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań w Grupie LUG wyniósł w 2018 roku 59,57 dni (w 2017 roku okres wyniósł 53,14 dni). Wydłużenie czasu rotacji wynika w dużej mierze ze struktury realizacji projektów, w której pojawia się coraz więcej inwestycji infrastrukturalnych z zakresu oświetlenia publicznego. Są to zazwyczaj duże projekty, których realizacja rozciągnięta jest w czasie. Większość z nich realizowanych jest bezpośrednio lub pośrednio dla jednostek samorządu terytorialnego co wymusza wydłużenie okresów płatności zapisanych w umowach.

S.15.2. Rzeczywisty okres rotacji należności w Grupie LUG wyniósł w 2018 roku 82,64 dni (w 2017 roku okres wyniósł 76,13 dni). Wydłużenie okresów rotacji zobowiązań przełożyło się na wynegocjowanie z dostawcami dłuższych terminów płatności. Niestety część należności jest realizowana po terminie, co również przekłada się na wydłużenie okresu rotacji należności.

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

S.15.4. W 2018 roku 48% zobowiązań było opłacanych w terminie umownym.

S.13.1.
S.13.2. Wraz z rozpoczęciem stosowania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) w Grupie Kapitałowej LUG wprowadzono Globalną Politykę Bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych. Jej celem jest zapewnienie ochrony danych osobowych, których administratorem jest LUG S.A. przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz świadomymi i nieświadomymi. Polityka określa zasady przetwarzania danych osobowych oraz ich

zabezpieczenia, regulując sposób ich zarządzania, ochrony i dystrybucji wewnątrz Spółki oraz w relacjach biznesowych. Niniejsza Polityka, po przyjęciu przez Zarząd LUG S.A., jako spółki dominującej, została zarekomendowana Zarządom spółek zależnych oraz powiązanych w ramach Grupy LUG jako dokument stanowiący podstawę bezpiecznego przetwarzania danych osobowych. W 2018 roku w Grupie LUG nie nastąpił wyciek lub nieuprawnione wykorzystanie przetwarzanych danych osobowych. Nie były też tożzone żadne postępowania administracyjne związane z ochroną danych osobowych.

S.15.5. W 2018 roku przeciw LUG nie były tożzone postępowania związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

6.7 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi, praw człowieka i antykorupcyjnymi

W ramach przeprowadzonego badania istotności nie zostały zidentyfikowane istotne ryzyka w obszarach społecznym, antykorupcyjnym i praw człowieka. Niemniej jednak kwestie praw człowieka i przeciwdziałania stanowią zagadnienia fundamentalnie ważne dla Grupy Kapitałowej LUG. Wszelka działalność, prowadzona przez LUG, realizowana jest z poszanowaniem praw człowieka zebranych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ. Spółki Grupy Kapitałowej LUG nie korzystają z pracy dzieci. LUG nie toleruje pracy przymusowej na żadnym z etapów prowadzonej działalności. W 2018 roku w spółkach Grupy Kapitałowej LUG nie zgłoszono zdarzeń mających cechy naruszenia praw człowieka. Elementy systemu zgłaszania oraz przeciwdziałania m.in. sytuacji mających cechy naruszeń praw człowieka zostały opisane w podrozdziale 4.6 *Etyka*. W obszarze dotyczącym przeciwdziałania korupcji, mimo niezidentyfikowania istotnych ryzyk, Grupa LUG podejmuje działania mające na celu zapobieganie wystąpieniu zdarzeń mających cechy zachowań korupcyjnych, co zostało szerzej opisane w podrozdziale 6.5 *Przeciwdziałanie korupcji*.





Zagadnienia pracownicze



7 Zagadnienia pracownicze

W ostatnich latach dochodzi do radykalnych zmian mega-trendów HR. Coraz więcej młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy zaczyna postrzegać sukces przedsiębiorstwa nie tylko w kategoriach finansowych. Obszary kryjące się za hasłami *misja*, *odpowiedzialność* oraz *transparentność* stają się podstawą wartościowania firm na rynku. Rozwijający się w ostatnich latach trend internacjonalizacji otwiera drogę dla swobodniejszego przepływu kapitału ludzkiego stawiając przed pracodawcami nowe wyzwania. Chcąc sprostać oczekiwaniom interesariuszy, LUG nieustannie doskonali swoje podejście do zarządzania obszarem personalnym.

W trakcie przeprowadzonego badania istotności wykazano, jak ważnymi interesariuszami są dla LUG obecni oraz przyszli pracownicy. Pośród wyróżnionych badaniem zagadnień, w których obrębie LUG prowadzi działania rozwojowe, pojawia się również wątek unormowania sytuacji pracowników zatrudnionych na drodze outsourcingu.

Z uwagi na niejednorodną strukturę Grupy Kapitałowej LUG S.A. nie funkcjonuje w niej jednolita polityka personalna, wspólna dla wszystkich podmiotów w Grupie. Polityka normująca obszar personalny funkcjonuje natomiast w największej spółce wchodzącej w skład Grupy: LUG Light Factory Sp. z o. o.

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

- Regulamin Pracy firmy LUG Light Factory Sp z o.o.
- Regulamin Wynagradzania Pracowników firmy LUG Light Factory Sp z o.o.
- Regulamin ZFŚS LUG Light Factory Sp. z o.o.
- Procedura Szkoleniowa
- Instrukcja Rekrutacji

Ponadto we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej przyjęty został Kodeks Dobrych Praktyk LUG, omówiony w rozdziale 4.6 *Etyka w LUG*. Powstał on w celu dostarczenia pracownikom informacji na temat wewnętrznych standardów współpracy i zasad etycznych obowiązujących w LUG. Kodeks dostępny jest w polskiej i angielskiej wersji językowej.

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

S.3.1.
S.3.2. W 2018 roku w spółkach Grupy LUG nie funkcjonowały związki zawodowe i nie zostały powołane rady pracownicze. W przypadku spółki LUG Argentina lokalne przepisy przewidują, że pracownicy produkcji w momencie zatrudnienia na czas nieokreślony automatycznie stają się członkami związku zawodowego pracowników branży metalowej. Wg stanu na dzień 31.12.2018. kwestia ta dotyczyła jednego pracownika. Liczba ta zwiększy się w 2019 roku, gdyż przewidywane jest zatrudnienie od maja 2019 roku pracowników produkcji, którzy do końca kwietnia byli zatrudnieni na okres próbny.

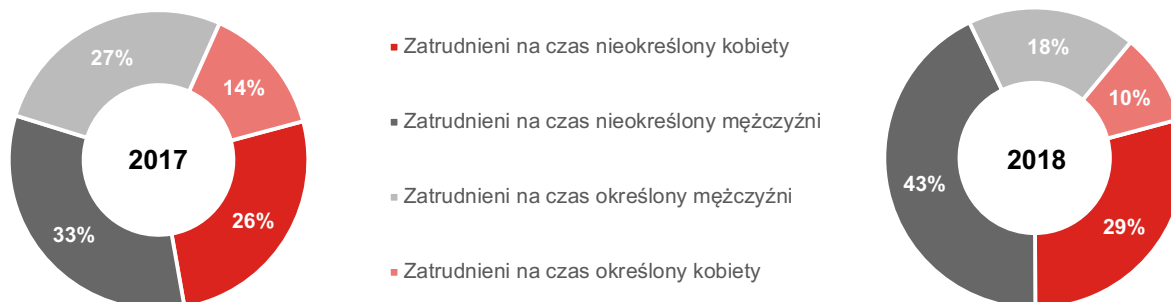
S.3.3.
S.3.5. W LUG Light Factory Sp. z o.o. powołany został przedstawiciel załogi w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy. W roku 2018 w spółkach Grupy LUG nie były prowadzone akcje strajkowe.

7.1 Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń

S.2.1.
S.2.2.
S.2.3. Wg stanu na dzień 31.12.2018 roku w Grupie LUG zatrudnione były 622 osoby (o 7,2% więcej niż przed rokiem), w tym 448 osób na umowach o pracę na czas nieokreślony, a 174 osoby na umowach o pracę na czas określony. W ciągu roku odsetek osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony wzrósł o 13,1pp do poziomu 28,0%.



W strukturze zatrudnienia według płci przeważali mężczyźni, których na koniec 2018 roku było 380 (61,1% wszystkich pracowników). Rok wcześniej mężczyźni stanowili 59,5% ogółu zatrudnionych.



S.2.6. Pracownicy z niepełnosprawnościami stanowili 6,9% ogółu zatrudnionych i ich odsetek nie zmienił się w ciągu ostatniego roku (40 osób na dzień 31.12.2017. i 43 osoby na dzień 31.12.2018.). Budynki, w których prowadzona jest działalność operacyjna LUG, są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Troska o potrzeby osób niepełnosprawnych to działanie długofalowe w LUG, co potwierdza przyznane już w 2009 roku zwycięstwo w konkursie urbanistycznym „Zielona Góra bez barier”, w którym wyróżniono te spośród zielonogórskich obiektów, które najlepiej realizują ideę likwidowania barier dla osób z różnego typu niepełnosprawnością.

W strukturze zatrudnienia Grupy LUG wydzielone są trzy szczeble zaszeregowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. Na koniec 2018 roku wśród 23 osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej 30,4% stanowiły kobiety (o 6,4pp mniej niż przed rokiem), wśród 31 jeden menedżerów i kierowników 22,6% to kobiety (o 1,9pp więcej niż przed rokiem), natomiast w gronie 568 pozostałych pracowników kobiety udział kobiet wyniósł 40,1% (o 1,6pp mniej niż rok wcześniej).

S.2.4. Wg stanu na dzień 31.12.2018 roku 20 osób świadczyło Grupie LUG pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym rok wcześniej było to 16 osób.

S.2.5. W ciągu 2018 roku ponad dwukrotnie wzrosła liczba osób, które świadczyły Grupie LUG pracę w formule outsourcingu. Na koniec 2018 roku było to 51 osób, o 112,5% więcej niż rok wcześniej. Szczegółowe dane na temat liczby pracowników zatrudnionych w Grupie LUG, osób nowozatrudnionych oraz tych, które odeszły z pracy, na temat pracowników z niepełnosprawnościami i na temat osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i w formule outsourcingu znajdują się w *Załączniku Nr 1* do raportu.

Rekrutacja i równe szanse

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

LUG zatrudnia przedstawicieli wielu narodowości, którzy otrzymują równe wsparcie, szanse i możliwości, przysługujące rodzimym pracownikom. Nikt nie jest dyskwalifikowany ze względu na odmienność, zgodnie z kultywowanym w LUG przekonaniem, że w różnorodności tkwi siła i potencjał. Każdemu zapewnia się równy dostęp do pracy, oceniając predyspozycje i pożądane umiejętności zawodowe wg ogólnie obowiązujących kryteriów. Stabilny i permanentny rozwój firmy umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy dla społeczności lokalnej, jak i z całej Polski, do pracy w biurach regionalnych LUG.

Wynagrodzenia

W prowadzącej działalność operacyjną spółce LUG Light Factory Sp z o.o. kwestie związane z wynagrodzeniami zostały unormowane w Regulaminie Wynagradzania Pracowników. Część kwestii związanych z wynagradzaniem została ujęta w Regulaminie Pracy.

W spółce LUG Argentina SA nie funkcjonuje dokument będący odpowiednikiem Regulaminu Wynagrodzeń. Prawo argentyńskie nie przewiduje takiego dokumentu. Zatrudnienie pracowników wymaga rejestracji w argentyńskim Urzędzie Skarbowym. Wynagrodzenie pracowników biurowych ustala się bezpośrednio pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Wartość wynagrodzenia jest podana do Urzędu Skarbowego. Wynagrodzenie pracowników produkcji jest zgodne z układem zbiorowym pracowników branży metalowej. Spółka LUG Argentina SA wg stanu na koniec 2018 roku zatrudniała jednego pracownika na tych warunkach. Pozostali pracownicy produkcji, byli zatrudnieni na okres próbny do końca kwietnia 2019 roku. Od maja 2019 roku pracownicy produkcyjni zostali zatrudnieni bezpośrednio przez LUG Argentina SA.

S.2.7. Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych na umowy o pracę

PLN	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	24 299	25 611	25 127	21 893	25 674	24 523	-9,9%	+0,2%	-2,4%
Menedżerowie i kierownicy	7 979	8 840	8 662	8 985	9 927	9 715	+12,6%	+12,3%	+12,2%
Pozostali pracownicy	3 812	4 692	4 325	4 301	5 404	4 961	+12,8%	+15,2%	+14,7%
Wszyscy pracownicy	4 529	5 696	5 223	4 946	6 543	5 921	+9,2%	+14,9%	+13,4%

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników Grupy LUG wyniosło w 2018 roku 5 921 zł i było o 13,4% wyższe niż przed rokiem. W największym stopniu wzrosło przeciętne wynagrodzenie pozostałych pracowników (o 14,7% do poziomu 4 961 zł). Przeciętne wynagrodzenia menedżerów i kierowników wzrosły w ciągu ostatniego roku o 12,2% do poziomu 9 715 zł, podczas gdy przeciętne wynagrodzenia wyższej kadry menedżerskiej uległy obniżeniu o 2,4%.

S.2.9. Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerogowania

%	2017	2018	zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	94,9%	85,3%	-9,6%
Menedżerowie i kierownicy	90,3%	90,5%	0,3%
Pozostali pracownicy	81,3%	79,6%	-1,7%
Wszyscy pracownicy	79,5%	75,6%	-3,9%

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn wyniósł w 2018 roku 75,6% i był o 3,9pp niższy niż przed rokiem. W największym stopniu obniżenie wskaźnika nastąpiło w przypadku wyższej kadry zarządzającej, spadł on o 9,6pp do poziomu 85,3%. W przypadku pozostałych pracowników obniżył się on o 1,7pp do poziomu 79,6%, a w odniesieniu do menedżerów i kierowników wartość wskaźnika wzrosła o 0,3pp do poziomu 90,5%.

S.2.11. Przeciętne wynagrodzenie brutto osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa

PLN, %	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Średnie miesięczne wynagrodzenie	7 796	16 086	15 050	9 835	16 076	15 452	+26,2%	-0,1%	+2,7%

Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących z LUG w oparciu o umowy cywilnoprawne wzrosło w 2018 roku o 2,7% do poziomu 15 452 zł.

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych w outsourcingu i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa

S.2.12.

PLN, %	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Średnie miesięczne wynagrodzenie	3 280	3 395	3 361	3 091	3 784	3 472	-5,7%	+11,5%	+3,3%

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie osób zatrudnionych w outsourcingu wzrosło w 2018 roku o 3,3% i wyniosło 3 472 zł.

S.2.10.

Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowy o prace wyniósł w 2018 roku 8,9, o 0,8 mniej niż w 2017 roku, gdy wyniósł on 9,7.

7.2 Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

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

W spółce LUG Light Factory za obszar BHP odpowiada komórka podległa bezpośrednio Zarządowi Spółki. Procesy BHP w LUG Light Factory są objęte Zintegrowanym Systemem Zarządzania i są zgodne z wymogami normy ISO 9001:2015. Certyfikat ISO 9001:2015 został odnowiony audytem zewnętrznych audytorów TUV SUD Management Service GmbH w roku 2018. W LUG Light Factory obszarowi BHP i Ochrony Przeciwopozarowej poświęcono rozdział w Regulaminie Pracy.

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

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

W konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w listopadzie 2016 roku, organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, LUG zajął trzecie miejsce w kategorii firm powyżej 250 pracowników, co dowodzi, iż firma działa w trosce o bezpieczne i higieniczne warunki pracy swoich pracowników.

S.4.10.

S.4.11.

LUG nie prowadzi audytów BHP u swoich dostawców i podwykonawców. W umowach z dostawcami i podwykonawcami LUG nie zawiera klauzul dotyczących BHP. W procesie doboru dostawców i podwykonawców, LUG zwraca uwagę na spełnianie przez wymienionych normy ISO i systemy zarządzania, stanowiące kryterium spełniania odpowiednich standardów działalności.

Liczba wypadków

S.4.1.
S.4.8.

szk., %	2017	2018	zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników			
Liczba wypadków	3	9	200,0%
Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu			
Liczba wypadków	0	2	-

Wypadki w 2018 roku klasyfikowały się do kategorii wypadków lekkich i dotyczyły głównie skaleczeń oraz ran ciętych dłoni.

S.4.3.

W 2018 roku w Grupie LUG nie doszło do wypadków śmiertelnych.

S.4.2.
S.4.4.
S.4.5.

Wskaźniki wypadkowości

szk., %	2017	2018	zmiana r/r
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	5	14	179,7%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	20	432	2060,0%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	6,67	48,00	620,0%

Zarówno w 2017, jak również w 2018 roku wszystkie wypadki należały do kategorii lekkie. Wzrost liczby niezdolności do pracy wynikał z dłuższego procesu leczenia i rehabilitacji zaleconego przez lekarzy prowadzących. Podczas standardowej kontroli LUG realizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy audytowi podlegało przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrola ta nie wykazała żadnych nieprawidłowości.

S.4.6.

W 2018 roku w Grupie LUG nie stwierdzono przypadków wystąpienia chorób zawodowych.

S.4.7.

W 2018 roku w Grupie LUG 8 osób pracowało w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN), co oznacza wzrost o 166,7% w stosunku do poprzedniego roku, gdy w takich warunkach pracowały 3 osoby. W 2018 r. przekroczenia NDN hałasu wystąpiło na stanowiskach: szlifierz-zgrzewacz (4 osoby) oraz operatora piły głowicowej dolnowrzecionowej do aluminium (4 osoby). W związku z powyższym opracowano program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia pracowników na hałas, w którym wskazano rodzaj środków ochrony indywidualnej jakie należy używać przy pracy w przekroczonym normatywie higienicznym, oznakowano piktogramami strefy narażenia na hałas i bezwzględne stosowania ochronników słuchu, jak również zaproponowano wprowadzenie rotacji na stanowiskach pracy poprzez odpowiednią organizację pracy tak aby ograniczać czas przebywania w narażeniu.

S.4.9.

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

7.3 Pozostałe zagadnienia pracownicze

Szkolenia i edukacja

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

S.5.1. Średnia liczba godzin szkoleniowych

liczba godzin szkoleniowych na osobę w roku, %	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	17,4	15,9	16,4	50,3	31,3	37,1	188,5%	97,2%	125,5%
Menedżerowie i kierownicy	39,2	26,8	29,4	116,4	64,6	76,3	197,3%	140,7%	159,7%
Pozostali pracownicy	19,0	22,4	21,0	24,1	25,6	25,0	27,0%	14,0%	19,0%
Wszyscy pracownicy	19,4	22,5	21,3	27,5	28,3	28,0	41,6%	25,7%	31,7%

W 2018 roku miało miejsce znaczące rozszerzenie programu szkoleń, przede wszystkim w zakresie dotyczącym kadry średniego szczebla. Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego menedżera lub kierownika wzrosła w ciągu ostatniego roku o niespełna 160% do poziomu 76,3 godziny. W przypadku osób należących do wyższej kadry zarządzającej liczba godzin szkoleniowych wzrosła w 2018 roku o 125,5% do ponad 37 godzin. W grupie pozostałych pracowników liczba godzin szkoleniowych także została zwiększona do poziomu przeciętnie 28 godzin (wzrost r/r o 19,0%). Na wzrost liczby godzin szkoleniowych miało wpływ uruchomienie ważnych programów szkoleniowych z zakresu zarządzania projektami oraz kształtowania angielskojęzycznej kultury organizacyjnej.

S.5.2. G.4.6.

Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe

liczba osób	2017			2018		
	K	M	razem	K	M	razem
Wyższa kadra zarządzająca	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy	0	1	1	0	1	1
Pozostali pracownicy	1	5	6	1	2	3
Wszyscy pracownicy	1	6	7	1	3	4

Uzupełnieniem szkoleń przeprowadzanych w ramach czasu pracy jest zewnętrzna edukacja pracowników zdobywających nowe kwalifikacje. W 2018 roku podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym było przez LUG wspierane w przypadku czworga pracowników.

Elementem programu szkoleń i edukacji jest także umiejscowiony w ramach szkolenia adaptacyjnego kilkudniowy cykl szkoleń z zakresu techniki świetlnej. Dodatkowo na szkoleniach wstępnych poruszana jest tematyka:

- szkolenie BHP;
- wprowadzenie do organizacji LUG, czyli prezentacja strategicznych kierunków rozwoju, wizji, misji, grup docelowych;
- szkolenie dotyczące struktury organizacyjnej, funkcji i kompetencji komórek organizacyjnych oraz charakterystyka osób funkcyjnych;
- zapoznanie z procedurami wewnętrznymi;
- szkolenie z Kodeksu Dobrych Praktyk i założeń kultury organizacyjnej;
- wprowadzenie do techniki świetlnej oraz wyposażenia elektrycznego;
- szkolenie z technologii LED;
- szkolenie asortymentowe.

Szkolenia i kursy poszerzające kwalifikacje pracowników lub m.in. odnawiające uprawnienia są organizowane w odpowiedzi na zgłoszone przez departamenty zapotrzebowanie.

W ramach procesów internacjonalizacji, LUG oferuje swoim pracownikom kompleksowy program nauczania języka angielskiego - LUG Speaks English. W ramach programu, w zależności od stopnia umiejętności językowych, pracownicy uczestniczą w zajęciach grupowych z lektorem (native English speaker) w wymiarze 1 lub 2 godzin w tygodniu. Dodatkowo, pracownicy mają możliwość

uczestniczenia w cyklicznych zajęciach konwersacyjnych (LUG (Light) Thinkers), podjąć wyzwanie całodzienną komunikacji w języku angielskim ("I speak English today"), przygotowania prezentacji lub napisania artykułu w języku angielskim, który zostanie opublikowany w wewnętrznym periodyku "LUG Press". Dla osób pracujących poza biurem w Zielonej Górze, dostępna jest platforma e-learningowa. Począwszy od drugiej połowy 2017 roku komunikacja wewnętrzna LUG odbywa się również w sposób dwujęzyczny i obejmuje takie kanały jak newslettery wewnętrzne, zarządzenia i wewnętrzny intranet.

S.2.15.

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

7.4 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p>Ryzyko braku pracowników Trudności związane z możliwościami rekrutacji odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy mogłyby doprowadzić do przeszkód w dynamicznym rozwoju Grupy LUG.</p>	<p>LUG prowadzi dokładny monitoring rynku pracy. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacja zaplanowanych procesów rekrutacyjnych z odpowiednim wyprzedzeniem; - działania z zakresu employer branding, przedstawiające atuty LUG jako atrakcyjnego pracodawcy; - korzystanie z usług firm outsourcingowych; - internacjonalizacja Grupy LUG i otwarcie zakładu produkcyjnego w Argentynie; - system edukacji i szkoleń wewnętrznych umożliwiający prowadzenie w wybranych przypadkach rekrutacji wewnętrznej.
<p>Ryzyko utraty kluczowej kadry Realizacja strategii rozwoju Grupy LUG jest uzależniona w dużym stopniu od kompetencji kluczowej kadry kierowniczej i eksperckiej. Ew. odejście kluczowych pracowników mogłyby zagrozić realizacji zaplanowanych celów strategicznych.</p>	<p>Ryzyko podlega stałemu monitoringowi na poziomie Zarządu LUG. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozwój kultury organizacyjnej; - dbanie o możliwości stałego rozwoju kluczowych pracowników Grupy; - badanie satysfakcji pracowników i realizacja działań na podstawie wniosków z przeprowadzanych badań.
<p>Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży Wyniki finansowe i rozwój Grupy LUG zależą m.in. od realizacji sprzedaży. Ew. niewystarczające kompetencje zespołów sprzedaży, wynikające z niedostatecznej liczby wykwalifikowanych pracowników w tym obszarze lub niedostosowanie kompetencji pracowników sprzedaży do zmieniających się wymogów rynku mogłyby przeszkodzić w realizacji głównych celów strategicznych Grupy LUG.</p>	<p>Ryzyko jest monitorowane poprzez ustanawianie i analizę stanu realizacji celów sprzedażowych. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szkolenia podnoszące kwalifikacje i kompetencje pracowników zespołów sprzedaży; - wynagrodzenia zespołów sprzedażowych zawierające odpowiednio atrakcyjny element zmienny, uzależniony od osiągniętych wyników sprzedaży.
<p>Ryzyko presji płacowej Sytuacja konkurencyjna na rynku pracy, w szczególności w Polsce, może spowodować wystąpienie i utrzymywanie się presji płacowej, która, w przypadku braku właściwej odpowiedzi mogłaby prowadzić do odejść pracowników lub do pogorszenia wyników finansowych Grupy LUG.</p>	<p>LUG prowadzi dokładny monitoring rynku pracy, w tym kształtujących się na nim trendów płacowych. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dbanie o konkurencyjność wynagrodzeń w Grupie LUG w porównaniu do rynku; - jasne i otwarte możliwości rozwoju pracowników w ramach rekrutacji wewnętrznej.



Zagadnienia środowiskowe



8 Zagadnienia środowiskowe

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

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

W przeprowadzonym w IV kwartale 2018 roku badaniu istotności wyróżnione zostało 6 istotnych zagadnień z obszaru środowiska:

1. Pośredni wpływ klimatu
2. Zużycie surowców i materiałów
3. Odpady
4. Zużycie energii, w tym:
 - Zużycie energii do produkcji opraw oświetleniowych
 - Zużycie energii wynikające z użytkowania opraw oświetleniowych
5. Emisje do atmosfery
6. Ograniczanie zanieczyszczenia światłem



G.2.2.

Grupa LUG nie posiada jednolitej polityki w obszarze środowiskowym, co wynika z charakterystyki struktury Grupy i ulokowania działalności operacyjnej związanej z wytwarzaniem opraw oświetleniowych w spółkach LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz LUG Argentina SA. W celu mitygacji potencjalnych zagrożeń, mogących się pojawić w obszarze zagadnień środowiskowych, w LUG Light Factory sp z o.o. została przyjęta Polityka Środowiskowa, będąca elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania, opisanego w rozdziale 4.5. *Systemy zarządzania*. W ramach Polityki wyrażone zostało ciągłe dążenie do doskonalenia procesów zachodzących w obrębie obszaru środowiskowego zgodnie z normą PN EN ISO 14001:2015.

Polityka Środowiskowa LUG Light Factory

Cele Polityki Środowiskowej LUG Light Factory:

1. Wykonywanie usług w zgodzie z wymogami nowych technologii, obowiązującymi normami, przepisami prawa w tym prawa ochrony środowiska oraz innymi wymaganiami, do których spełnienia organizacja się zobowiązuje i które dotyczą jej aspektów środowiskowych.
2. Zaspokojenie i przewidywanie oczekiwań i potrzeb Klientów oraz innych stron zainteresowanych co do jakości wykonywanych usług jak i terminów ich realizacji w dążeniu do celu jakim jest „zero reklamacji”.
3. Zapoznanie i zrozumienie przez wszystkich pracowników z Polityką Środowiskową i jej wdrażanie poprzez wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z Kartami procesów, Kartami działań, Procedurami.
4. Stawianie wysokich wymagań w zakresie jakości i ochrony środowiska naszym Podwykonawcom.
5. Podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia niekorzystnego oddziaływania na środowisko oraz zapobiegania zanieczyszczeniom.
6. Uwzględnianie cyklu życia produktu (Life Cycle Assessment -LCA), poprzez zwrócenie uwagi na całkowity wpływ produktu na środowisko, od początku do końca.

Polityka Środowiskowa wymienia 9 działań prowadzących do realizacji celów Polityki:

1. Budowanie świadomości proekologicznej pracowników LUG.

W 2018 roku dla realizacji tego zamierzenia zrealizowano następujące działania:

- Wprowadzenie Systemu Zarządzania Energią wg normy ISO 50001:2011.
- Przeprowadzonego audytu energetycznego, a w jego następstwie powołanie przez Prezesa Zarządu LUG Light Factory Sp. z o.o. Zespołu ds. Zarządzania Energią LUG na początku roku 2019.
- Prowadzenie w ramach szkoleń onboardingowych bloku tematycznego, dotyczący ECO stylu pracy i życia, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii oszczędzania energii, wody i gazu oraz właściwych postaw mających na celu realizowanie zadań zgodnie z przyjętymi zasadami.
- Komunikacja wewnętrzna dotycząca stylu pracy ECO w różnych formach (newslettery, biuletyn firmowy, spotkania)

2. Planowanie, dokumentowanie i nadzorowanie procesów zachodzących w LUG – Realizacją działania jest powstanie planu inwestycyjno-remontowego na rok 2019 oraz program działań środowiskowych wynikających z aspektów środowiskowych na rok 2019. Cele działań:

- zmniejszenie zużycia wody z sieci;
- minimalizowanie ilości wytworzonych odpadów podczas produkcji opraw oświetleniowych poprzez uporządkowaną, świadomą rynkową gospodarkę odpadami oraz optymalizację procesu odbioru odpadów w stosunku do ilości odpadów powstających;
- zmniejszenie niekorzystnego wpływu na środowisko wytwarzanych ścieków przemysłowych poprzez uregulowanie zobowiązań wynikających z umowy z ZWiK;
- nadzór nad zagospodarowaniem nowych odpadów oraz dbałość o poprawność merytoryczną dokumentów;
- pozyskanie pozwolenia wodnoprawnego - pozwolenie pozyskane;
- zmniejszenie ilości odpadów w formie proszku lakierniczego - zmniejszenie ilości proszku wydostającego się poza kabinę oraz ograniczenie odpadu chemicznego;
- uregulowanie zobowiązań wynikających z umowy z organizacją odzysku - zwiększenie ilości odpadów poddawanych recyklingowi;
- zmniejszenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej - efektem bardziej racjonalne wykorzystanie energii ciepłej i elektrycznej;
- zwiększenie efektywności chłodzenia i podniesienie sprawności urządzeń - nastąpiło zwiększenie sprawności urządzeń.

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

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

Priorytetowym zadaniem, którego realizacja jest zaplanowana na 2019 r., będzie modernizacja lakierni w LUG Light Factory Sp. z o.o., mająca na celu usprawnienie realizacji zadań produkcyjnych oraz optymalizację wykorzystywania surowców i materiałów.

Podążając za wytycznymi wewnętrznego Systemu Zarządzania Środowiskiem ISO 14001 zostaną wprowadzone zmiany technologiczne, przyczyniające się do ograniczenia ilości

wykorzystywanych substancji chemicznych oraz usprawniające proces lakierowania proszkowego z wykorzystaniem odzysku farby. Zmiana ta pozwoli na ograniczenie ilości zużywanego materiału oraz zredukuje ilość odpadów farb o ok. 70-80%.

Równie istotnym celem modernizacji lakierni jest poprawa ergonomii oraz warunków pracy osób zatrudnionych na wydziale. Dzięki zastosowaniu odpowiednio zaprojektowanych nawiewów oraz systemu wyciągów zostanie obniżona temperatura w pomieszczeniach lakierni, a tym samym znacząco poprawi się komfort pracy. W konsekwencji spodziewany jest wzrost wydajności pracy. Zmiany w obszarze lakierni są wprowadzane zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, rozumianymi jako optymalizowanie współdziałania czynników środowiskowych (redukcja śladu środowiskowego), ekonomicznych (efektywne wykorzystanie materiałów) oraz społecznych (poprawa ergonomii i warunków pracy).

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

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

5. Dokonywanie odpowiednich przeglądów oraz monitorowanie procesów i działań doskonalących przebiega zgodnie z procedurami przyjętymi w Zintegrowanym Systemie Zarządzania oraz wynikającymi z wdrożonego systemu S5 (Lean Management).

6. Wykonywanie usług w sposób zapewniający poszanowanie zasad ochrony środowiska oraz prowadzenia odpowiedniej gospodarki materiałami i odpadami.

LUG prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony środowiska. Na bieżąco, zgodnie z obowiązującymi przepisami pozyskiwane są decyzje administracyjne i zezwolenia związane z wytwarzaniem i przechowywaniem odpadów, emisją ścieków przemysłowych, pyłów, zużycia materiałów niebezpiecznych.

W zależności od rodzaju odpadów podmioty odbierające odpady od LUG dalej pośredniczą w dostawie odpadu do podmiotów prowadzących odzysk lub recykling lub też same poddają te odpady odzyskowi, recyklingowi lub unieszkodliwieniu. Po przekazaniu odpadów odbiorcy, LUG nie monitoruje dalszego sposobu ich zagospodarowania.

7. Dążenie do obniżenia kosztów poprzez zapobieganie występowaniu niezgodności i ich eliminowanie. Spełnienie tego dążenia jest stale realizowane poprzez:

- Wdrażanie i nadzorowanie procesów z zaimplementowanymi działaniami uniemożliwiającymi popełnienie błędów
- W przypadku wystąpienia niezgodności, implementowanie skutecznych środków zaradczych
- Ciągłe doskonalenie przedsiębiorstwa na podstawie analizy aktualnych procesów (PDCA)

8. Rozwijanie przyjaznych, opartych na partnerstwie zasad współpracy zarówno z inwestorami jak i wszystkimi pracownikami Spółki. W LUG stosuje się system zarządzania przez wartości, na działania rozwijające relacje z interesariuszami składają się:

- kampanie mailingowe oraz plakatowe dla pracowników LUG;
- konkursy dla dzieci pracowników oraz akcje świąteczne;
- spotkania z pracownikami;
- wewnętrzna gazeta zakładowa LUGpress.

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

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

W roku 2018 w LUG Light Factory Sp z o.o. przeprowadzony został audyt odnawiający certyfikaty ISO. W fabryce w Posadas planowane jest wprowadzenie w 2019 roku normy PN EN ISO 9001:2015.

Szczegółowe dane wskaźnikowe dotyczące realizacji celów Polityki Środowiskowej znajdują się w podrozdziałach rozdziału 8. Zagadnienia środowiskowe.

8.1 Zmiany klimatu

E.4.4. Globalne wyzwania współczesności, związane ze zmianami klimatycznymi i koniecznością szybkiej redukcji emisji gazów cieplarnianych do atmosfery stawiają działalność LUG w centrum publicznej uwagi. Produkty LUG, projektowane z troską o minimalizację zużycia energii w trakcie ich użytkowania, wspierają wysiłki samorządów, przemysłu oraz branż nieruchomości i budownictwa na rzecz podniesienia efektywności energetycznej i redukcji emisji CO₂, związanych z funkcjonowaniem budynków i przestrzeni publicznych. Ten pośredni wpływ LUG na zmiany klimatyczne został zidentyfikowany jako istotny w przeprowadzonym w 2018 roku badaniu istotności. Nie zidentyfikowano natomiast bezpośredniego wpływu zmian klimatycznych na obecną działalność LUG. Trudne obecnie do przewidzenia i oszacowania są efekty, jakie zmiany klimatyczne mogą mieć względem zapotrzebowania na produkty LUG.

Należy podkreślić, że wymiana oświetlenia opartego o tradycyjne źródła światła na oświetlenie LED jest bardzo efektywną formą ograniczania pośrednich emisji gazów cieplarnianych. Ograniczenie emisji wynika zarówno z wyższej efektywności źródeł światła LED (co zostało szerzej opisane w podrozdziale 8.2 *Zużycie paliw i energii*), jak i ze stosowania systemów smart lighting, które pozwalają na dostosowanie natężenia światła do aktualnych warunków otoczenia i do potrzeb użytkowników oświetlanej przestrzeni.

8.2 Zużycie paliw i energii

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

Wpływ pośredni

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

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

W produktach LUG wprowadzono technologię *daylight control*, pozwalającą na dopasowanie natężenia oświetlenia wewnętrznego do panujących warunków zewnętrznych, co pozwala na zużycie energii

jedynie w ilości niezbędnej do prawidłowego oświetlenia pomieszczeń. Technologia ta jest kompatybilna z oprawami LUG i możliwa do zastosowania we wszystkich produktach LUG, w zależności od potrzeb Klienta.

Wpływ bezpośredni

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

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

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

Paliwa ciekłe w przedsiębiorstwie wykorzystywane są przez flotę samochodów służbowych.

E.2.1.

Całkowite zużycie energii wg głównych źródeł jej pozyskania

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	97,6%
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach		
Gaz ziemny	m ³	299 202,0
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi		
Benzyna	Mg	18,3
Olej napędowy	Mg	192,8
Zakupiona energia		
Energia elektryczna	MWh	1 481,7
- w tym odsetek energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł energii	%	17,6%

Głównym źródłem energii cieplnej wykorzystywanej w działalności LUG jest gaz ziemny, którego zużyto 299 202 m³ w 2018 r. Na potrzeby transportu pojazdami floty, w 2018 r. zużyto łącznie 211,1 Mg paliw płynnych, z czego benzyna stanowiła 9%, a olej napędowy pozostałe 91%.

Na potrzeby działalności LUG w 2018 r. zakupiono 1481,7 MWh energii elektrycznej.

E.2.2.

Odsetek energii pochodzącej z nieodnawialnych i odnawialnych źródeł energii

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	97,6%
Energia ze wszystkich źródeł odnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	GJ	940,2
Odsetek energii ze źródeł odnawialnych	%	3,7%
Energia ze wszystkich źródeł nieodnawialnych (pochodząca z paliw i z energii zakupionej)	GJ	24 423,3
Odsetek energii ze źródeł nieodnawialnych	%	96,3%
Łącznie energia ze wszystkich źródeł	GJ	25 363,5

Całkowite zużycie paliw i energii w przeliczeniu na GJ w Grupie LUG w 2018 roku wyniosło 25 363,5 GJ, z czego 96,3% pochodziła ze źródeł nieodnawialnych. Udział energii ze źródeł odnawialnych wynosił 3,7%.

Wskaźniki intensywności energetycznej

E.2.3.

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	97,6%
Energia ze źródeł odnawialnych na jednostkę produktu	GJ/1 tys. szt.	1,8
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	GJ/1mln zł	5,5
Energia ze źródeł nieodnawialnych na jednostkę produktu	GJ/1 tys. szt.	47,4
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	GJ/1mln zł	143,0
Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu	GJ/1 tys. szt.	49,2
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	GJ/1mln zł	148,5

W Grupie LUG w 2018 roku zużyto 49,2 GJ energii na tysiąc sztuk produktu a wytworzenie 1 mln zł przychodów wymagało zużycia 148,5 GJ energii pochodzącej ze wszystkich źródeł.

8.3 Emisje do atmosfery

E.5.1.
E.5.3.

Emisje gazów cieplarnianych w wyniku działalności operacyjnej spółki są monitorowane w spółkach Grupy LUG. Do oceny poziomu intensywności emisji jest wykorzystywany wskaźnik emisji gazów cieplarnianych na jednostkę produktu na poziomie Grupy Kapitałowej.

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

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

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries): raportowane emisje obejmują zakres 1 (scope 1, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (scope 2, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii elektrycznej kupowanej przez jednostki Grupy LUG).

Wskazanie trendów zmiany emisji w czasie:

- Rok 2018 został uznany za rok bazowy (base year) dla raportowania emisji w przypadku Grupy LUG.
- W niniejszym raporcie po raz pierwszy raportowane są emisje zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>).

Emisje gazów cieplarnianych do atmosfery

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	97,6%
Scope 1		
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	621,6
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	696,0
Łącznie emisje w ramach Scope 1	Mg CO ₂ e	1 317,6
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	2,6
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	7,7
Scope 2		
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	1 134,8
Emisje Scope 2 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	2,2
Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	6,6
Scope 1+2		
Łącznie emisje w ramach Scope 1+2	Mg CO ₂ e	2 452,4
Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu	kg CO ₂ e/szt.	4,8
Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	14,4

W wyniku prowadzonej działalności operacyjnej w Grupie LUG w 2018 roku wyemitowanych zostało do atmosfery 2,4 tys. Mg CO₂e (ekwiwalentu dwutlenku węgla) w ramach emisji bezpośrednich (scope 1)

i pośrednich (scope 2). Emisje na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) wyniosły 4,8 kg CO₂e, natomiast emisje na 1 mln zł przychodu wyniosły 14,4 Mg CO₂e.

E.5.2.
E.5.4.

Emisje pozostałych substancji do atmosfery wg rodzaju

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	100,0%
SOx	Mg	0,02
<i>SOx na jednostkę produktu</i>	<i>g/szt.</i>	<i>0,04</i>
<i>SOx na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>0,13</i>
NMLZO	Mg	0,61
<i>NMLZO na jednostkę produktu</i>	<i>g/szt.</i>	<i>1,19</i>
<i>NMLZO na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>3,59</i>
NOx	Mg	0,50
<i>NOx na jednostkę produktu</i>	<i>g/szt.</i>	<i>0,97</i>
<i>NOx na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>2,94</i>

8.4 Zużycie surowców i materiałów

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

- Dostawy głównych komponentów pochodzą głównie z Europy, w mniejszości są dostawcy z krajów azjatyckich.
- Stal, aluminium kupowane są w Europie (również w Polsce).
- Płytki PCB sprowadzane są z Azji.
Elementy półprzewodnikowe kupowane są w Europie i w Stanach Zjednoczonych.
- Szkło dostarczane jest przez kilku lokalnych (polskich) producentów.
- Tworzywa sztuczne – detale z tworzyw dostarczane są przez europejskich wytwórców tego typu materiałów.
- Źródła światła, soczewki, zasilacze - dostarczane są przez producentów europejskich. Są to duże firmy, działające na całym świecie. Część z tych komponentów LUG wytwarza także samodzielnie.
- Farby oraz lakiery sprowadzane są z Europy, w tym znaczna część pochodzi z Polski.

Większość surowców i półproduktów ma minimum dwóch alternatywnych dostawców.

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

Główne kategorie surowców i materiałów

E.1.1.
E.1.2.

	Jednostka	Ilość
Stal	Mg	585
Aluminium i wyroby aluminiowe	Mg	700
Tworzywa sztuczne	Mg	120
Moduły LED	tys. szt.	50
Płytki PCB	tys. szt.	1 287
Półprzewodniki (w tym chipy LED)	tys. szt.	42 000
Szkło	Mg	72
Farby, lakiery	Mg	43
Zasilacze	tys. szt.	420
Złącza	tys. szt.	3 350
Soczewki	tys. szt.	1 000

8.5 Odpady

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

Na terenie przedsiębiorstwa odpady powstające w wyniku procesu produkcji opraw oświetleniowych i modułów LED oraz funkcjonowania instalacji pomocniczych niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej, przed przekazaniem do odbiorcy odpadów, są magazynowane w wydzielonych miejscach. Miejsca składowania odpadów znajdują się na terenie przedsiębiorstwa, a składowanie odpadów jest zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich negatywne oddziaływanie na środowisko i zdrowie ludzi.

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

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

E.6.1.
E.6.2.
E.6.3.
E.6.4.

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

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	96,5%
Odpady niebezpieczne		
Recykling	Mg	0,0
Składowanie na składowiskach odpadów	m ³	0,0
Utylizacja	Mg	10,0
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0
Łącznie odpady niebezpieczne	Mg	10,0
<i>Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu</i>	<i>kg/szt.</i>	<i>0,019</i>
<i>Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>58,3</i>
Odpady inne niż niebezpieczne		
Recykling	Mg	346,1
Składowanie na składowiskach odpadów	m ³	28,2
Utylizacja	Mg	1,0
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0
Łącznie odpady inne niż niebezpieczne	Mg	375,4
<i>Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu</i>	<i>kg/szt.</i>	<i>0,7</i>
<i>Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>2 197,8</i>

Ogólnie, w Grupie LUG w 2018 roku recyklingowi poddano 92% odpadów innych niż niebezpieczne, nie poddawano recyklingowi odpadów niebezpiecznych.

Do utylizacji przekazano 100% odpadów niebezpiecznych i 0,2% innych niż niebezpieczne. Na składowiska odpadów trafiło 28,2 m³ odpadów innych niż niebezpieczne, nie składowano odpadów niebezpiecznych.

Łącznie, w 2018 roku w Grupie LUG wyemitowano 0,019 kg odpadu niebezpiecznego i 0,70 kg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu oraz 58,3 kg odpadów niebezpiecznych i 2197,8 kg odpadów innych niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu.

8.6 Ograniczanie zanieczyszczenia światłem

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

Zanieczyszczenie światłem umieścić można w dwóch kategoriach:

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

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

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

8.7 Pozostałe zagadnienia środowiskowe

E.7.2.
E.7.3.
E.7.4.

W raportowanym 2018 roku nie miały miejsca awarie, w skutek których doszło do skażeń lub innych szkód na rzecz środowiska naturalnego. W 2018 wobec LUG nie toczyły się postępowania administracyjne z tytułu naruszeń przepisów środowiskowych.

LUG w swojej działalności przykładą dużą wagę do poszanowania środowiska naturalnego i ograniczenia swojego ewentualnego na nie negatywnego wpływu. Kwestie postępowania w obliczu awarii, mającej swoje skutki w obszarze środowiskowym, zostały opisane w procedurze: *Gotowość i reagowanie na awarie środowiskowe*. Celem procedury jest zapewnienie prawidłowego sposobu postępowania i reagowania na awarie środowiskowe, nieprzewidziane sytuacje i nietypowe zdarzenia.

Woda i ścieki

E.3.1. Zużycie wody i ścieków nie stanowi istotnego zagrożenia środowiskowego w działalności Grupy LUG, z tego względu nie wprowadzono rozwiązań redukujących zużycie wody i produkcję ścieków. W 2018 r. w Grupie zużyto 4 645 m³ wody, co stanowi średnio 0,9 l wody na sztukę produktu i 27,2 m³ na 1 mln zł przychodu. W tym samym okresie wyprodukowano 4 715 m³ ścieków, co stanowi 0,9 l na sztukę produktu i 27,6 m³ na 1 mln zł przychodu. Grupa LUG korzystała wyłącznie z wody zakupionej, nie wykorzystywała ujęć własnych. W Grupie LUG nie prowadzone jest odzyskiwanie i ponowne wykorzystywanie wody.

	Jednostka	Grupa LUG
Wskaźnik pewności danych	%	96,5%
Zużycie wody		
Woda zakupiona	m ³	4 645
Woda zużyta razem	m³	4 645
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/szt.	0,9
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	27,2
Ścieki		
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m ³	4 715
Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	l/szt.	0,9
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m ³ /1mln zł	27,6

E.4.3. W 2018 roku w skutek działalności LUG nie doszło do strat środowiskowych.

E.4.1. W LUG nie jest prowadzony stały monitoring wpływu obiektów produkcyjnych na najbliższe otoczenie.

E.4.2. Przeprowadzona została analiza kolizji z obszarami podlegającymi ochronie. W wyniku analizy wyróżniono w otoczeniu fabryki LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz Centrum Badawczo-Produkcyjnego LUG m.in. rezerwat, obszary chronionego krajobrazu oraz obszary specjalnej ochrony programu NATURA 2000. Warto nadmienić, że działalność operacyjna LUG nie ma negatywnego wpływu na wyłonione w analizie obszary. Szczegółowe dane z analizy kolizji dostępne są w Załączniku nr 2.

8.8 Istotne ryzyka środowiskowe

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

9 Tabela zgodności z SIN

Wskaźnik	Opis	Strona /-y	Uwagi
G: Obszar zarządczy			
G.1. Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju			
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	11	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	10, 11, 13	
G.2. Ład zarządczy			
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	15, 18	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	16, 44	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	18	
G.3. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym			
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	6	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	8	
G.4. Zarządzanie etyką			
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	18	
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	19	
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	19	
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	19	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	19	
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	41	
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	19	
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
E: Obszar środowiskowy			
E.1. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały			
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	51	
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	51	
E.2. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia			

E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	48	
E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	48	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	49	
E.3. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda			
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m ³ (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	53	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	53	
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	53	
E.4. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność			
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	53	
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	53	
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych straty środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	53	
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	47, 53	
E.5. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery			
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	49	
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	50	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	49	
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	50	
E.6. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki			
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	51	
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	51	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	51, 53	
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	51	
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	53	
E.7. Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko			
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).	-	nie występują
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	52	
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	52	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	52	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do	-	nie występują

	poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).		
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.	-	nie występują
E.8. Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi			
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	47	
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].	-	nie dotyczy
S: Obszar społeczny i pracowniczy			
S.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne			
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	32	
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.	33	
S.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń			
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	36, 61, 62	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	36, 63	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	36, 64	
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	37, 65	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	37, 65	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych .	37, 65	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	38	
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zleca jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia.	-	nie występują
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	38	
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	39	
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	38	
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.	39	
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.	-	nie występowały

S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	-	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	42	
S.3. Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania			
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	36	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	36	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	36	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	18	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	36	
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki	18	
S.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)			
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	40	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	40	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	40	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	40	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	40	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	40	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	40	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	40	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	40	

S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	39	
S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	39	
S.5. Rozwój i edukacja			
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	41	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	41	
S.6. Zarządzanie różnorodnością			
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.	18	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	19	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	19	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	-	nie występują
S.7. Prawa człowieka			
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	19	
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	19	
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).	19	
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.	19	
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).		nie dotyczy
S.8. Praca dzieci i praca przymusowa			
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	19	
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	19	
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).	19	
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	19	
S.9. Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne			
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę, itp.	29	
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	29	
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w	29	

	tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.		
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	29	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	29, 30	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	31	
S.10. Przeciwdziałanie korupcji			
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	31	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	31	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	31	
S.11. Bezpieczeństwo produktów i konsumentów			
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	27	
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	27	
S.12. Komunikacja marketingowa			
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	27	
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	27	
S.13. Ochrona prywatności			
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	33	
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	33	
S.14. Oznakowanie produktów			
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	27	
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	27	
S.15. Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe			
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.	33	
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.	33	
S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.	33	
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).	33	
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	34	

10 Zatwierdzenie do publikacji

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej LUG S.A. za rok 2018 zostało zatwierdzone przez Zarząd LUG S.A.

.....

Ryszard Wtorkowski
Prezes Zarządu

.....

Mariusz Ejsmont
Wice-Prezes Zarządu

.....

Małgorzata Konys
Członek Zarządu

Zielona Góra, 30 maja 2019 r.

11 Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników

Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę na czas nieokreślony

S.2.1.

w przeliczeniu na pełne etaty	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	7	12	19	7	15	22	b.z.	+25,0%	+15,8%
w wieku pow. 50 lat	0	2	2	0	4	4	-	-	-
w wieku 40-50 lat	3	3	6	3	1	4	b.z.	-66,7%	-33,3%
w wieku 30-40 lat	4	7	11	4	4	8	b.z.	-42,9%	-27,3%
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	6	6	-	-	-
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	4	22	26	7	24	31	+75,0%	+9,1%	+19,2%
w wieku pow. 50 lat	0	3	3	0	3	3	-	b.z.	b.z.
w wieku 40-50 lat	1	4	5	1	7	8	b.z.	+75,0%	+60,0%
w wieku 30-40 lat	3	14	17	6	13	19	+100,0%	-7,1%	+11,8%
w wieku pon. 30 lat	0	1	1	0	1	1	-	b.z.	b.z.
Pozostali pracownicy, w tym:	142	155	297	167	228	395	+17,6%	+47,1%	+33,0%
w wieku pow. 50 lat	40	21	61	37	24	61	-7,5%	+14,3%	b.z.
w wieku 40-50 lat	44	33	77	46	37	83	+4,5%	+12,1%	+7,8%
w wieku 30-40 lat	53	83	136	55	100	155	+3,8%	+20,5%	+14,0%
w wieku pon. 30 lat	5	18	23	29	67	96	+480,0%	+272,2%	+317,4%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	40	25	65	37	28	65	-7,5%	+12,0%	b.z.
w wieku 40-50 lat	48	40	88	50	45	95	+4,2%	+12,5%	+8,0%
w wieku 30-40 lat	59	103	162	63	115	178	+6,8%	+11,7%	+9,9%
w wieku pon. 30 lat	5	19	24	29	74	103	+480,0%	+289,5%	+329,2%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	153	189	342	181	267	448	+18,3%	+41,3%	+31,0%

S.2.1.

Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony

w przeliczeniu na pełne etaty	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0	0	0	0	1	1	-	-	-
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
w wieku 40-50 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
w wieku 30-40 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	1	1	-	-	-
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	2	1	3	0	0	0	-100,0%	-100,0%	-100,0%
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
w wieku 40-50 lat	0	1	1	0	0	0	-	-100,0%	-100,0%
w wieku 30-40 lat	2	0	2	0	0	0	-100,0%	-	-100,0%
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Pozostali pracownicy, w tym:	80	155	235	61	112	173	-23,8%	-27,7%	-26,4%
w wieku pow. 50 lat	5	12	17	5	14	19	b.z.	+16,7%	+11,8%
w wieku 40-50 lat	18	19	37	17	17	34	-5,6%	-10,5%	-8,1%
w wieku 30-40 lat	32	67	99	30	52	82	-6,3%	-22,4%	-17,2%
w wieku pon. 30 lat	25	57	82	9	29	38	-64,0%	-49,1%	-53,7%
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	5	12	17	5	14	19	b.z.	+16,7%	+11,8%
w wieku 40-50 lat	18	20	38	17	17	34	-5,6%	-15,0%	-10,5%
w wieku 30-40 lat	34	67	101	30	52	82	-11,8%	-22,4%	-18,8%
w wieku pon. 30 lat	25	57	82	9	30	39	-64,0%	-47,4%	-52,4%
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	82	156	238	61	113	174	-25,6%	-27,6%	-26,9%

S.2.2.

Pracownicy nowozatrudnieni na umowach o pracę w 2018 roku

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0	2	2	1	1	2	1	3	4
w wieku pow. 50 lat	0	1	1	0	0	0	0	1	1
w wieku 40-50 lat	0	1	1	1	0	1	1	1	2
w wieku 30-40 lat	0	0	0	0	1	1	0	1	1
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	1	1	2	2	1	3	3	2	5
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	1	1	0	1	1
w wieku 40-50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 30-40 lat	1	1	2	2	0	2	3	1	4
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pozostali pracownicy, w tym:	0	7	7	37	85	122	37	92	129
w wieku pow. 50 lat	0	2	2	2	7	9	2	9	11
w wieku 40-50 lat	0	0	0	5	10	15	5	10	15
w wieku 30-40 lat	0	3	3	17	35	52	17	38	55
w wieku pon. 30 lat	0	2	2	13	33	46	13	35	48
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	0	2	2	2	8	10	2	10	12
w wieku 40-50 lat	0	0	0	6	10	16	6	10	16
w wieku 30-40 lat	0	2	2	19	36	55	19	38	57
w wieku pon. 30 lat	0	2	2	13	33	46	13	35	48
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	1	10	11	40	87	127	41	97	138

S.2.3.

Pracownicy, którzy odeszli z pracy w 2018 roku

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca, w tym:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 40-50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 30-40 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy, w tym:	0	0	0	1	1	2	1	1	2
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 40-50 lat	0	0	0	0	1	1	0	1	1
w wieku 30-40 lat	0	0	0	1	0	1	1	0	1
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pozostali pracownicy, w tym:	9	10	19	23	50	73	32	60	92
w wieku pow. 50 lat	4	1	5	1	4	5	5	5	10
w wieku 40-50 lat	1	1	2	4	7	11	5	8	13
w wieku 30-40 lat	4	6	10	12	27	39	16	33	49
w wieku pon. 30 lat	0	2	2	6	12	18	6	14	20
Pracownicy wszystkich szczebli struktury									
w wieku pow. 50 lat	4	1	5	1	4	5	5	5	10
w wieku 40-50 lat	1	1	2	4	8	12	5	9	14
w wieku 30-40 lat	5	7	12	13	27	40	18	34	52
w wieku pon. 30 lat	0	2	2	6	12	18	6	14	20
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	9	10	19	24	51	75	33	61	94

Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych**S.2.4.**

	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne	2	14	16	2	18	20	b.z.	+28,6%	+25,0%

S.2.5.**Osoby zatrudnione w outsourcingu**

	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu	7	17	24	23	28	51	+228,6%	+64,7%	+112,5%

S.2.6.**Pracownicy z niepełnosprawnościami**

	2017			2018			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników z niepełnosprawnościami	21	19	40	22	21	43	+4,8%	+10,5%	+7,5%

12 Załącznik nr 2: Analiza kolizji z obszarami chronionymi

W otoczeniu: LUG Light Factory Sp. z o.o., ul. Gorzowska 11, 65-127 Zielona Góra (odległość do 10 km):

FORMA OCHRONY PRZYRODY	ODLEGŁOŚĆ [km]
REZERWATY	
Zimna Woda	9,62
PARKI KRAJOBRAZOWE	
Brak obszarów	
PARKI NARODOWE	
Brak obszarów	
OBSZARY CHRONIONEGO KRAJOBRAZU	
Nowosolska Dolina Odry	5,16
Krośnieńska Dolina Odry	5,19
Wzniesienia Zielonogórskie	6,64
Dolina Śląskiej Ochli	9,17
NATURA 2000 OBSZARY SPECJALNEJ OCHRONY	
Dolina Środkowej Odry PLB080004	5,36
NATURA 2000 SPECJALNE OBSZARY OCHRONY	
Kargowskie Zakola Odry PLH080012	5,36
Krośnieńska Dolina Odry PLH080028	5,53
Zimna Woda PLH080062	9,63
ZESPOŁY PRZYRODNICZO-KRAJOBRAZOWE	
Park Braniborski	2,30
Liliowy Las	5,77
STANOWISKA DOKUMENTACYJNE	
Brak obszarów	
UŻYTKI EKOLOGICZNE (poniżej 5 km)	
Remiza	4,71
POMNIKI PRZYRODY	
Brak nazwy - drzewo o pokaźnych rozmiarach i szczególnych walorach przyrodniczych, rosnące przy budynku Poczty Polskiej przy ul. Truskawkowej (Chynów).	1,02
KORYTARZE EKOLOGICZNE	
Korytarz Zachodni (KZ) Krótka charakterystyka: Korytarz Zachodni (KZ), łączący kompleksy leśne Polski Zachodniej, od Sudetów poprzez Bory Dolnośląskie i Lasy Zielonogórskie po Puszcę Rzepińską i Park Narodowy Ujście Warty, gdzie dołącza do korytarza Północno-Centralnego.	W obszarze

W otoczeniu: LUG Centrum Badawczo-Produkcyjne, ul. Nowy Kisielin - Nowa 7, 66-002 Zielona Góra:

FORMA OCHRONY PRZYRODY	ODLEGŁOŚĆ [km]
REZERWATY	
Zimna Woda	7,66
Bażantaria	9.00
PARKI KRAJOBRAZOWE	
Brak obszarów	
PARKI NARODOWE	
Brak obszarów	
OBSZARY CHRONIONEGO KRAJOBRAZU	
Nowosolska Dolina Odry	5,32
Dolina Śląskiej Ochli	6,80
Krośnieńska Dolina Odry	9,04
Wzniesienia Zielonogórskie	9,99
NATURA 2000 OBSZARY SPECJALNEJ OCHRONY	
Dolina Środkowej Odry PLB080004	5,30
NATURA 2000 SPECJALNE OBSZARY OCHRONY	
Kargowskie Zakola Odry PLH080012	5,30
Zimna Woda PLH080062	7,67
Krośnieńska Dolina Odry PLH080028	9,11
ZESPOŁY PRZYRODNICZO-KRAJOBRAZOWE	
Park Braniborski	4,44
Liliowy Las	7,25
STANOWISKA DOKUMENTACYJNE	
Brak obszarów	
UŻYTKI EKOLOGICZNE (poniżej 5 km)	
Ługowskie Łąki	2,66
Łąki	4,62
POMNIKI PRZYRODY	
Brak nazwy - drzewa rosnące w zadrzewieniu położonym przy ul. Syrkiewicza, wzdłuż alejki biegnącej wzdłuż cieku wodnego.	0,26
KORYTARZE EKOLOGICZNE	
<p>Korytarz Zachodni (KZ)</p> <p>Krótką charakterystyka: Korytarz Zachodni (KZ), łączący kompleksy leśne Polski Zachodniej, od Sudetów poprzez Bory Dolnośląskie i Lasy Zielonogórskie po Puszcze Rzepińską i Park Narodowy Ujście Warty, gdzie dołącza do korytarza Północno-Centralnego..</p>	W obszarze



Grupa Kapitałowa LUG S.A.

ul. Gorzowska 11
65-127 Zielona Góra