

# 2019



## **SPRAWOZDANIE NIEFINANSOWE**

Grupy Kapitałowej LUG S.A.

# Spis treści

<b>1</b>	<b>Podsumowanie informacji niefinansowych za rok 2019 .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>List Prezesa Zarządu .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Model biznesowy i ład zarządczy .....</b>	<b>7</b>
3.1	Rynek.....	8
3.2	Model biznesowy .....	9
3.3	Łańcuch wartości.....	12
3.4	Grupa Kapitałowa.....	14
3.5	Struktura zarządzania .....	15
3.6	Etyka w LUG.....	17
3.7	Systemy zarządzania .....	19
3.8	Zarządzanie ryzykiem i istotne ryzyka zarządcze .....	22
3.9	Zgodność z Taksonomią działalności zrównoważonej .....	23
<b>4</b>	<b>Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności .....</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne .....</b>	<b>28</b>
5.1	Bezpieczeństwo konsumentów.....	30
5.2	Oszczędności w budżetach samorządów.....	33
5.3	Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia .....	33
5.4	Społeczności lokalne .....	34
5.5	Przeciwdziałanie korupcji .....	38
5.6	Pozostałe zagadnienia społeczne.....	38
5.7	Istotne ryzyka związane z zagadnieniami społecznymi, praw człowieka i antykorupcyjnymi .....	41
<b>6</b>	<b>Zagadnienia pracownicze.....</b>	<b>43</b>
6.1	Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń .....	44
6.2	Rozwój i edukacja pracowników .....	48
6.3	Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	50
6.4	Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi.....	53
<b>7</b>	<b>Zagadnienia środowiskowe .....</b>	<b>56</b>
7.1	Zmiana klimatu.....	60
7.2	Zużycie paliw i energii .....	64
7.3	Emisje do atmosfery .....	66
7.4	Zużycie surowców i materiałów.....	68
7.5	Odpady .....	69
7.6	Ograniczanie zanieczyszczenia światłem.....	71
7.7	Pozostałe zagadnienia środowiskowe .....	71
7.8	Istotne ryzyka środowiskowe .....	73
<b>8</b>	<b>O raporcie.....</b>	<b>76</b>
8.1	Istotność informacji w raporcie .....	76
8.2	Istotni interesariusze.....	77
8.3	Istotne zagadnienia niefinansowe.....	77
8.4	Istotne ryzyka niefinansowe .....	78
<b>9</b>	<b>Tabele zgodności .....</b>	<b>79</b>
9.1	Tabela zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości.....	79
9.2	Tabela zgodności z Rekomendacjami TCFD .....	79
9.3	Tabela zgodności z SIN.....	80
<b>10</b>	<b>Zatwierdzenie do publikacji .....</b>	<b>86</b>
	<b>Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników .....</b>	<b>87</b>
	<b>Załącznik nr 2: Dane na temat środowiska.....</b>	<b>94</b>

## 1 Podsumowanie informacji niefinansowych za rok 2019

# 2019 rok

w Grupie LUG to:



**431 136** szt.  
wyprodukowanych  
opraw oświetleniowych



**170,7** mln zł  
przychodów



**6 486** MWh  
zużytej energii



**2 238** Mg CO<sub>2</sub>e  
(Scope 1+2)



**5 089** m<sup>3</sup>  
wykorzystanej wody



**396** Mg  
wytworzonych odpadów

### Przeciętna oprawa oświetleniowa LUG:

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

użytkująca ją instytucja  
wyemituje do atmosfery **5,42**  
Mg CO<sub>2</sub>e

ale zaledwie **0,96 promila\*** tych  
emisji gazów cieplarnianych (**5,2**  
kg) to emisje „wbudowane” w nią  
przez producenta

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



do jej wyprodukowania  
wykorzystano:  
**1,70 kg** stali  
**1,45 kg** aluminium  
**0,32 kg** tworzyw sztucznych  
**0,16 kg** szkła

zużyto:  
**15,0 kWh** energii  
**11,8 l** wody

i wytworzono:  
**0,9 kg** odpadów  
**11,8 l** ścieków

prawie **600 pracowników** Grupy LUG na jej zaprojektowanie, wyprodukowanie,  
dostarczenie do klienta i serwis przeciętnie poświęcają w ciągu roku **2,4 godzin** pracy

\* Założenia: (1) żywotność oprawy 60 tys. h (min 30 tys. h, max 100 tys. h); (2) przeciętne codzienne wykorzystanie 12h; moc 118W (min. 16W, max 220W); (3) oprawa wykorzystywana w Polsce, przy intensywności emisyjnej 765 g CO<sub>2</sub>e/kWh wg danych KOBIZE dla roku 2018.

## 2 List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

*mam przyjemność zaprosić Państwa do lektury raportu niefinansowego Grupy Kapitałowej LUG S.A., sprawozdania prezentującego inne niż finansowe wyniki naszej działalności.*

*Przyszłość zaczyna się dziś, nie jutro – to słowa Jana Pawła II, które nigdy nie były bardziej aktualne. Postępujące zmiany klimatyczne i pandemia wirusa COVID-19 sprawiają, że tym mocniej dostrzegamy istotę naszego wpływu na otoczenie i życie. Zrównoważony rozwój zyskuje też nowy wymiar, równowagi jaką powinniśmy zachować pomiędzy produkcją i konsumpcją.*

*Dzisiaj społeczna odpowiedzialność to nie myślenie wyprzedzające, ale integralna część współczesnego zarządzania. Biznes oparty na wartościach, gdzie w centrum działań jest człowiek to element tożsamości naszej firmy. Dlatego cieszę się, że czytając raport będą mieli Państwo okazję bliżej nas poznać. Na kolejnych stronach opracowania pokazujemy jak pracujemy i co jest źródłem naszego rozwoju.*

*Odpowiedzialny biznes to w naszej organizacji konkretne działania zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju. W Grupie LUG identyfikujemy je w trzech obszarach: zagadnień pracowniczych, społecznych i środowiska naturalnego. Duży nacisk kładziemy na ograniczanie energochłonności i emisyjności naszych produktów.*

*Pracując nad tym raportem zrobiliśmy krok w przyszłość. Jesteśmy pierwszą polską spółką, która potrafi określić i ujawnia, jaki odsetek działalności jest zgodny z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej. Zapewne nie każdy z Państwa wie, że ten obowiązek będzie obligatoryjny dla firm dopiero od 2021 roku.*

*Z dumą mogę pochwalić się wynikami audytu, który wykazał, że 99 proc. przychodów oraz 53,7 proc. nakładów inwestycyjnych Grupy LUG w 2019 roku zostało uznanych za spełniające kryteria działalności gospodarczej zrównoważonej środowiskowo zgodnie z Raportem końcowym TEG.*

*Wciąż się zmieniamy, doskonaląc i wdrażając nowe procedury środowiskowe oraz technologie, których celem jest minimalizowanie powstawania odpadów przy produkcji oraz eliminowanie niebezpiecznych dla środowiska czynników. Duże znaczenie mają dla nas zagadnienia związane ze zmianą klimatu. W tym roku po raz pierwszy przedstawiamy w raporcie wzajemny wpływ zmian klimatu i Grupy LUG oraz listę ryzyk, zagrożeń i szans klimatycznych. Nasz raport sporządziliśmy z uwzględnieniem Rekomendacji Task Force for Climate-related Financial Disclosures, które są najbardziej uznanymi na świecie ramami ujawniania informacji dotyczących zagadnień zmiany klimatu, których stosowanie zaleca też Komisja Europejska.*

*Jedną z priorytetowych wartości LUG jest innowacyjność. Nasze produkty 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. Przykładem jest m.in. Inteligentny System Zarządzania Oświetleniem pozwalający m.in. na automatyczne dostosowanie mocy oświetlenia ulicznego do ruchu i panujących warunków.*

*W ubiegłym roku naszą działalność w obszarze inteligentnego zarządzania światłem doceniło Światowe*



*Forum Ekonomiczne przyznając LUG status Członka Światowego Forum. Tym samym dołączyliśmy do globalnej społeczności firm, organizacji międzynarodowych i instytucji, których celem jest poprawa ogólnego stanu otaczającego nas świata.*

*Źródłem zachowań proekologicznych jest szeroka edukacja. Dlatego angażujemy się w programy szerzące wiedzę na temat świadomego wytwarzania i produkcji opraw oraz dobrych nawyków ekologicznych. Prowadzimy projekty edukacyjne skierowane do architektów i projektantów oświetlenia, tak aby ich projekty były przyjazne środowisku i energooszczędne. Urbanistom i włodarzom miast pokazujemy nie tylko jak z pomocą naszych rozwiązań obniżyć koszty, ale także jak tworzyć miasta wolne od „zanieczyszczenia światłem”.*

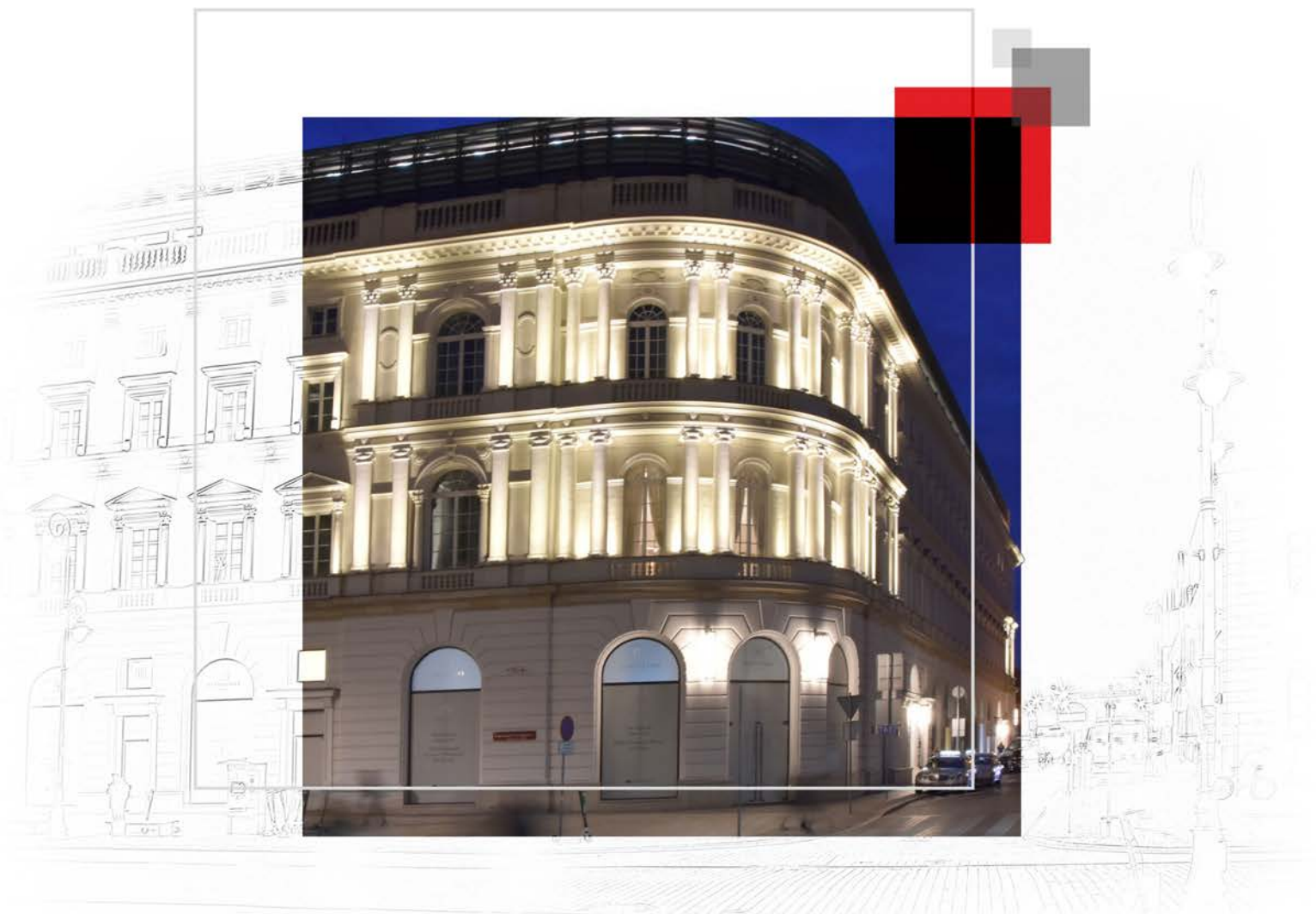
*Kolejną istotną kwestią poruszoną w raporcie jest temat radykalnych zmian mega-trendów HR. Jesteśmy nie tylko znaczącym pracodawcą w regionie, ale także ponadnarodowym pracodawcą, z czym wiąże się zobowiązanie do dbałości o zarządzanie różnorodnością, przekazywanie wiedzy pomiędzy pokoleniami czy posługiwanie się uniwersalnym językiem. Kapitałem rozwojowym LUG są nasi pracownicy, ich doświadczenie i wzajemne relacje. Dlatego nawet w dobie pandemii dbamy o to, by nasi pracownicy mieli zagwarantowany dostęp do środków ochrony osobistej i byli objęci dodatkowym dedykowanym ubezpieczeniem od skutków COVID-19.*

*Jestem przekonany, że odpowiedzialny rozwój i integracja z otoczeniem, w którym żyjemy są kluczowe do tego, by rozwijać firmę przyjazną człowiekowi i naturze. Życzę Państwu ciekawej lektury.*

*Z poważaniem,*

Ryszard Wtorkowski  
Prezes Zarządu LUG S.A.

# 2019



## Model biznesowy i nadzorczy

### 3 Model biznesowy i ład zarządczy

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

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

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

Na Grupę Kapitałową LUG składa się 11 spółek (struktura Grupy jest szczegółowo opisana w rozdziale 3.4 *Grupa Kapitałowa*). Dystrybucja produktów, będących w ofercie LUG, w 2019 roku prowadzona była w ponad 70 krajach na całym świecie.

Przychody z eksportu w 2019 roku wzrosły o 15,3% w porównaniu z 2018 rokiem i stanowiły 60,4% udziału całości przychodów. Najważniejszym kierunkiem eksportowym są kraje europejskie, których udział w ogólnych przychodach ze sprzedaży stanowił w 2019 roku 40,7%, co stanowiło wzrost udziału w przychodach o 3,5pp w porównaniu z ubiegłym rokiem. Udział przychodów z eksportu do pozostałych krajów wzrósł o prawie 5pp do poziomu 19,72% w 2019. Celem Grupy Kapitałowej LUG S.A. jest osiągnięcie 75% udziału całości przychodów z eksportu w 2021 roku.

W ramach Strategicznych Kierunków Rozwoju dla Grupy Kapitałowej LUG S.A. na lata 2017-2021, za jeden z kluczowych obszarów uznano internacjonalizację działalności. Jej istotnym etapem było otwarcie pod koniec 2018 roku zakładu produkcyjnego w Posadas w Argentynie. Odczuwając w ostatnich latach coraz bardziej negatywne skutki zmian zachodzących na lokalnym rynku, Grupa LUG w 2019 roku dodatkowo wzmacniała działania związane z rozwojem eksportu, wzmacnianiem struktur sprzedażowych, utrzymywaniem relacji i pozyskiwaniem nowych klientów na rynkach zagranicznych oraz uniezależnieniem się od polskiej gospodarki. W 2019 roku zakład produkcyjny w Argentynie działał już w pełnym zakresie.

W 2019 roku za granicą LUG funkcjonował w oparciu o przedstawicielstwa zlokalizowane w Berlinie, Dubaju, Londynie i Sao Paulo. Oddziały w Berlinie, Londynie i Sao Paulo działają za pośrednictwem spółek zależnych, a oddział w Dubaju funkcjonuje w formie przedstawicielstwa zagranicznego.

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 w 2019 roku składało się 12 biur handlowych zlokalizowanych w największych miastach w kraju: Warszawa, Poznań, Gdańsk, Wrocław, Lublin, Kraków, Katowice, Łódź, Szczecin, Rzeszów, Tarnów, Białystok.

W 2020 roku w ramach Projektu optymalizacji kosztów biur regionalnych w ramach polskiej struktury handlowej, dokonano zmiany organizacji pracy wybranych biur regionalnych w wyniku czego Grupa zmniejszyła ilość biur ograniczając się do największych ośrodków miejskich. Było to możliwe dzięki reorganizacji trybu pracy w pozostałych lokalizacjach. Ostateczne podsumowanie niniejszego projektu będzie możliwe po jego zakończeniu w II połowie br.

Ponadto w 2019 roku Grupa LUG dołączyła do grona członków Światowego Forum Ekonomicznego, co potwierdza, że jako firma specjalizująca się w projektowaniu, rozwoju i produkcji kompleksowych

rozwiązań oświetleniowych LED chce aktywnie reagować na wyzwania, jakie stawia współczesny świat poprzez podnoszenie efektywności energetycznej, ograniczenie emisji szkodliwych gazów do atmosfery czy poprawę bezpieczeństwa i komfortu społeczeństw na całym świecie.

### 3.1 Rynek

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

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

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

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

Rynkiem docelowym Grupy LUG jest segment oświetlenia ogólnego (*general lighting*), który obejmuje segmenty aplikacyjne, takie jak segment architektoniczny, infrastrukturalny, handlowy, przemysłowy, biurowy, medyczny, edukacyjny, a także hotele i restauracje. Przewagą konkurencyjną Grupy LUG jest kompleksowa obsługa z zakresu usług projektowych, dostarczanie kompletnych rozwiązań oświetleniowych, dostosowywanie gotowych rozwiązań do indywidualnych potrzeb klientów, a także doradztwo techniczne. Grupę LUG wyróżnia także zaawansowane podejście do zagadnień badawczo-rozwojowych, którego efektem jest opracowywanie nowych rozwiązań dostosowanych do potrzeb klienta.

Obecnie najbardziej popularną technologią występującą na rynku jest oświetlenie półprzewodnikowe (LED), które stanowi najszybciej rozwijający się segment oświetleniowy ze względu na jego wszechstronny i energooszczędny charakter. Europa jest największym rynkiem oświetlenia LED, a udział europejskiej branży w światowym rynku wynosi 23%. Przewiduje się, że głównymi motorami popytu w branży oświetleniowej będzie przede wszystkim wzrost populacji, postępująca urbanizacja oraz zmiany klimatyczne, wzmagające zainteresowanie i popyt na produkty o wysokiej efektywności energetycznej i przyczyniające się do poszanowania środowiska naturalnego. W związku z tym, zdecydowaną większość opraw oświetleniowych w ofercie LUG stanowią oprawy LED, które pozwalają ograniczać zużycie energii i emisji gazów cieplarnianych do atmosfery. Udział LED w strukturze naszej sprzedaży w 2019 roku wyniósł 99%, wobec 1% udziału opraw konwencjonalnych.



## 3.2 Model biznesowy

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

Zrównoważony rozwój jest istotnym zagadnieniem w działalności Grupy, a zmiana klimatu postrzegana jest jako istotne wyzwanie, dlatego Grupa LUG w odpowiedni sposób dostosowuje swój model biznesowy oraz działania strategiczne i zarządcze, które szczegółowiej zostały opisane w rozdziale 3.5 *Struktura Zarządzania*.

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

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

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

## Strategia Grupy

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

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

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

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

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

- wóldarze – osoby określające warunki zagospodarowania przestrzeni tj. samorządy, burmistrzowie, wójtowie, prezydenci miast;



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

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

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

W dokumencie zdefiniowano trzy cele wspierające:

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

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

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

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

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

## Wartości LUG

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

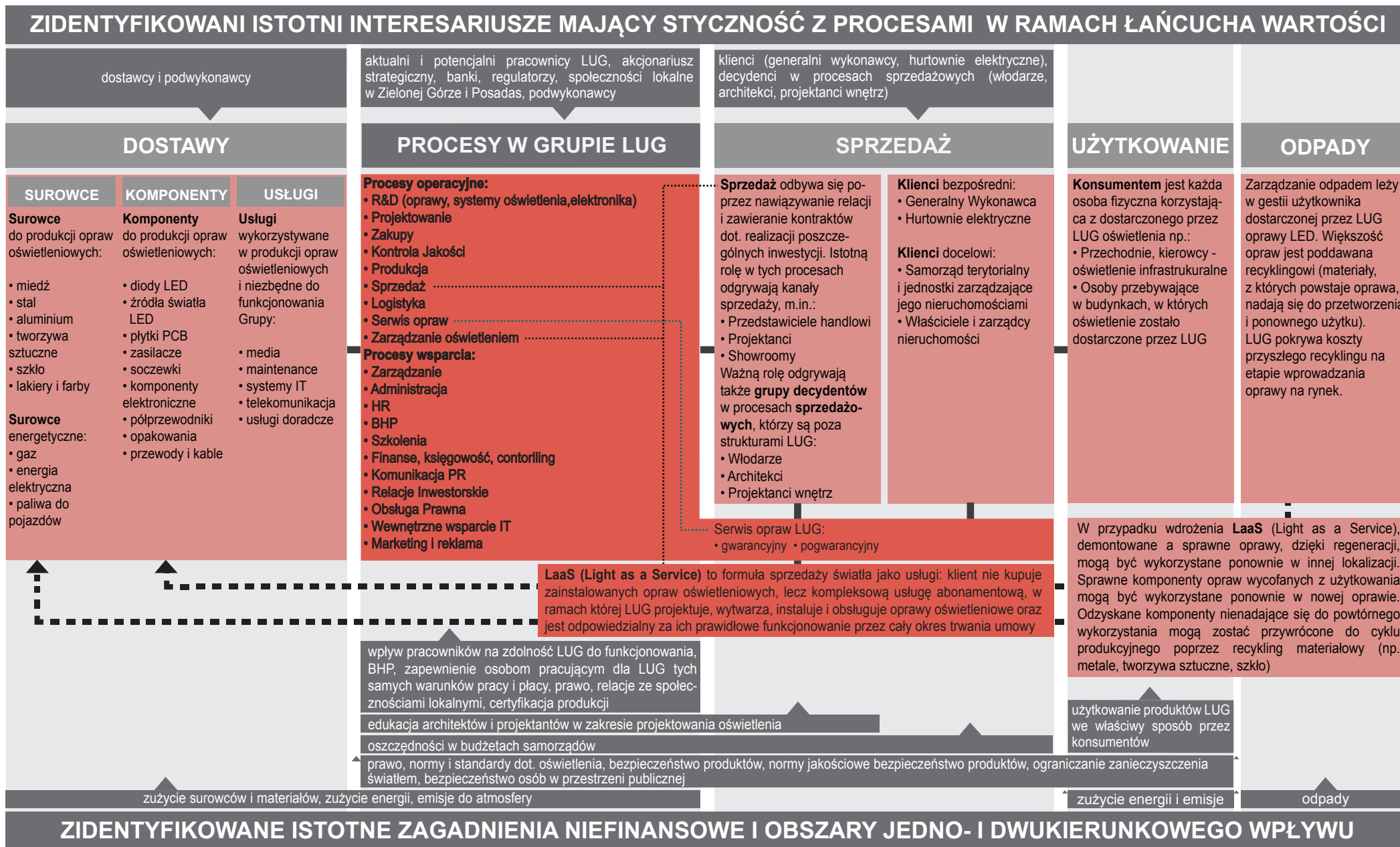
- Odpowiedzialność - Bierzymy odpowiedzialność za wszystkie nasze wybory, działania i słowa.
- Satysfakcja - Czerpiemy radość z działania, dbamy o komfort i zadowolenie.
- Partnerstwo - Kierujemy się zrozumieniem, chęcią współpracy i szacunkiem wobec wszystkich.
- Innowacyjność - Wychodzimy poza szablony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

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

Jedną z priorytetowych wartości LUG jest innowacyjność. Produkty LUG dzięki innowacyjnym technologiom i najwyższej klasy rozwiązaniom oświetleniowym przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa i zwiększania komfortu ludzi, a także do ograniczenia negatywnego oddziaływania światła na środowisko, w tym również coraz lepiej znanego i identyfikowanego problemu zanieczyszczenia światłem. LUG wprowadził do oferty system sterowania Urban opracowany przez spółkę zależną BIOT. System jest uniwersalny i bardzo wszechstronny – dzięki temu, że jest to rozwiązanie bezprzewodowe z jednej strony może być stosowany w zwartej strukturze miejskiej, z drugiej strony doskonale radzi sobie w rozproszonych obszarach wiejskich, a szybkość działania i dynamika systemu pozwala go stosować tam gdzie wymagania są największe czyli na autostradach i drogach ekspresowych. To system zarządzania oświetleniem, który pozwala na monitorowanie stanu każdej oprawy, pomiar zużytej energii elektrycznej, harmonogramowanie i automatyczne dostosowywanie oświetlenia do panujących warunków np. pogody czy natężenia ruchu. Spółka BIOT cały czas rozwija system o nowe obszary.

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

### 3.3 Łańcuch wartości



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

Poniżej przedstawiony jest model procesu tworzenia wartości oprawy oświetleniowej – głównego produktu Grupy LUG.



### 3.4 Grupa Kapitałowa

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

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



\* Działalność spółki T.O.W. Ukraine jest zawieszona na czas nieokreślony.  
 \*\* Spółka ESCOLIGHT Sp. z o.o. nie jest spółką zależną.

W 2019 roku została zawiązana spółka ESCOLIGHT Sp. z o.o. z siedzibą w Zielonej Górze, w styczniu 2020 roku spółka LUG Services Sp. z o.o., a w czerwcu 2020 roku do Grupy Kapitałowej LUG S.A. dołączyła spółka LUG West Africa Ltd.

#### Spółki zależne Grupy LUG:

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

oraz inne rynki w regionie, kraje Ameryki Południowej. Działalność spółki T.O.W. LUG Ukraina jest zawieszona.

- Spółka BIOT Sp. z o.o. – spółka technologiczna, będąca efektem współpracy LUG S.A. oraz firmy TOKA Burzyński Guzowski Sp.j, nakierowana na prowadzenie badań i stymulowanie rozwoju w obszarze nowych technologii oświetleniowych.
- Spółka LUG Services Sp. z o.o. - powstała 27 stycznia 2020 roku, której przedmiotem działalności jest projektowanie i wykonawstwo instalacji oświetleniowych, a także integracja elementów software'owych współpracujących z instalacjami oświetleniowymi.
- Spółka ESCOLIGHT Sp. z o.o. – powstała 24 października 2019 roku jako jednostka powiązana, której przedmiotem działalności jest świadczenie usług zarządzania oświetleniem: Light-as-a-Service, polegających na kompleksowej obsłudze projektów obejmującej przygotowanie, finansowanie, realizację i serwis inwestycji oświetleniowych.
- Spółka LUG West Africa Ltd. – powstała 5 czerwca 2020 roku, przedmiotem jej działalności jest realizowanie aktywności komercyjnej w zakresie profesjonalnych rozwiązań oświetleniowych LED na terenie Nigerii i innych Państw Afryki Zachodniej.

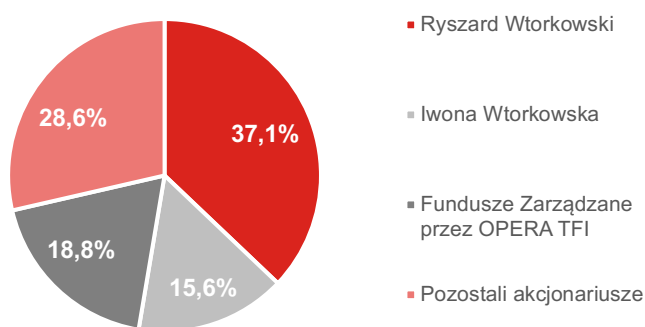
## Akcje Grupy LUG

Kapitał zakładowy spółki dzieli się na 7 198 570 akcji zwykłych na okaziciela. Od 2007 roku akcje Grupy LUG są notowane w Alternatywnym Systemie Obrotu (NewConnect), należące do indeksu NCIndex (udział 0,8%) w segmencie NC Base. Ticker: LUG.

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

## Struktura akcjonariatu

Udział akcjonariuszy w kapitale zakładowym posiadających co najmniej 5% udziałów spółki LUG S.A. według stanu na dzień 31.12.2019 roku przedstawia się następująco:



## 3.5 Struktura zarządzania

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

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

- Statut LUG S.A.;
- Regulamin Zarządu LUG S.A.;
- Regulamin Walnego Zgromadzenia;
- Regulamin Rady Nadzorczej;

- Oświadczenie Zarządu LUG S.A. o powiązaniach członków Rady Nadzorczej z akcjonariuszami.

### Zarząd Spółki

Na dzień 31.12.2019 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Zarząd LUG S.A. działał w następującym składzie:



**Ryszard Wtorkowski**  
Prezes Zarządu



**Mariusz Ejsmont**  
Wiceprezes Zarządu  
Dyrektor Techniczny



**Małgorzata Konys**  
Członek Zarządu  
Dyrektor Finansowy

### Rada Nadzorcza

Na dzień 31.12.2019 roku oraz na dzień zatwierdzenia do publikacji niniejszego raportu Rada Nadzorcza LUG S.A. działała w następującym składzie:



**Iwona Wtorkowska**  
Przewodnicząca Rady  
Nadzorczej



**Renata Baczańska**  
Członek Rady  
Nadzorczej



**Eryk Wtorkowski**  
Członek Rady  
Nadzorczej



**Zygmunt Ćwik**  
Członek Rady  
Nadzorczej



**Szymon Ziolo**  
Członek Rady  
Nadzorczej

W dniu 28.06.2019 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło uchwały w przedmiocie powołania dotychczasowych Członków Rady Nadzorczej na kolejną kadencję. Bieżąca kadencja Rady Nadzorczej LUG S.A. jest wspólna i trwa 3 lata.

### Rola wyższych struktur zarządczych w obszarze zrównoważonego rozwoju

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

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



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

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

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

### 3.6 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 rozpoznawalnej marce i kulturze organizacyjnej, LUG na każdej płaszczyźnie biznesu dba o przestrzeganie ogólnie przyjętych norm oraz kreowanie standardów dopasowanych do prowadzonej działalności.

Zgodnie z wytycznymi dla spółek notowanych na NewConnect, Grupa Kapitałowa LUG S.A. stawia w swojej działalności na transparentną i efektywną politykę informacyjną. Punktem centralnym rozwoju Grupy Kapitałowej jest człowiek, tak jak wskazano w Strategicznych Kierunkach Rozwoju. Opierając się na zbudowanym wokół tego fundamentu “Drzewie wartości”, LUG przykłada 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**

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

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

Poza opisanymi w Polityce Antymobbingowej procedurami zgłoszeniowymi, każdy z pracowników, bez względu na szczebel w organizacji ma możliwość osobistego, nieformalnego i bezpośredniego kontaktu z Prezesem LUG w celu omówienia potrzeb, wyzwań, sukcesów i problemów.

## **Statystyka i kontrola**

*[S.6.2] [S.6.3] [S.7.1] [S.7.2] [S.8.1] [S.8.2]* W 2019 roku nie wpłynęła żadna skarga odnosząca się do mobbingu, pracy przymusowej, pracy dzieci, czy dyskryminacji. Nie zgłoszono również żadnych wniosków dotyczących elementów środowiska pracy.

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

W 2019 roku LUG przeprowadzał bezpośrednie audyty fabryk dostawców komponentów, które realizował lokalny partner na zlecenie LUG. Wyniki audytów podlegały bezpośredniej weryfikacji Wiceprezes Zarządu LUG, a także Dyrektora Operacyjnego ds. Supply Chain i Produkcji oraz Dyrektora Dywizji Badawczo - Rozwojowej.

### 3.7 Systemy zarządzania

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

W 2019 roku oraz na początku 2020 w firmie LUG Light Factory Sp. z o.o. zostały przeprowadzone audyty ISO 9001:2015 (System Zarządzania Jakością), ISO 50001:2011 (System Zarządzania Energią), ISO 14001:2015 (System Zarządzania Środowiskowego). Ponadto w skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania wchodzi zgodność z normą ISO 17025:2005. Uzyskany w zakresie tej normy w 2018 roku certyfikat poświadcza uznanie laboratorium LUG do wykonywania badań fotometrycznych, termicznych, szczelności, kolorymetrycznych i elektrycznych. Certyfikat normy ISO 17025 obowiązuje do kwietnia 2021 roku, po czym będzie dokonana recertyfikacja w celu przedłużenia jej ważności. W 2019 roku rozpoczęto również proces wdrażania normy BS OHSAS 18001 (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy), który zakończył się na początku 2020 roku. Norma OHSAS zostanie wycofana w 2021 roku, w związku z czym kolejny audyt LUG Light Factory Sp. z o.o. będzie odbywał się zgodnie z normą ISO 45001:2018. Wszystko zostanie przeprowadzone w procesie ciągłym, gdzie w momencie wygaśnięcia normy OHSAS, spółka po spełnieniu wymagań otrzyma certyfikat zgodności normy ISO 45001:2018.

W 2019 roku miały miejsce następujące kontrole spółki LUG Light Factory Sp. z o.o.:

- dwukrotna kontrola dotycząca inspekcji w przemyśle i handlu przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy w Zielonej Górze;
- kontrola przeprowadzona przez Kostrzyńsko Słubicką Specjalną Strefę Ekonomiczną.

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

- nadzór nad dokumentacją;
- zarządzanie kadrami oraz zasobami ludzkimi;
- ochrona środowiska;
- audyty wewnętrzne;
- zarządzanie udokumentowaną informacją;
- produkcja oraz sterowanie operacyjne;
- identyfikacja zagrożeń, środki ostrożności, ocena ryzyka zawodowego;
- monitorowanie, pomiary oraz gotowość reagowania na awarie;
- ocena dostawców;
- analiza nakładów energetycznych.

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 ciągle 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.

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

#### Schemat struktury zarządczej odpowiedzialnej za Zintegrowany System Zarządzania Jakością

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

W fabryce w Posadas w okresie raportowania nie został wdrożony Zintegrowany System Zarządzania ISO. Trwa jednak proces wprowadzania normy ISO 9001:2015. Po pomyślnym zakończeniu wstępnych etapów certyfikacji, zakończenie procesu jest przewidziane na drugą połowę 2020 roku. Ze względu na sytuację wywołaną ogólnoswiatową pandemią koronawirusa Emitent identyfikuje ryzyko opóźnienia wdrożenia ZSZ.

#### 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 kładziono na podnoszenie jakości, wzrost bezpieczeństwa, poprawę ergonomii oraz optymalizację kosztową. Filozofia Kaizen, w miejscu szybkich i rewolucyjnych zmian opartych na pracy indywidualnej, stawia na ciągłe i zrównoważone wprowadzanie zmian w organizacji, technologii, procesach wewnętrznych. Zmiany te odbywały się przy wsparciu kadry kierowniczej i zaangażowaniu możliwie największej liczby pracowników LUG. Już w początkowym etapie projektu uregulowano sposób składania i realizacji wniosków pracowniczych oraz zasady ich oceny. Stworzono bazę Kaizen skupiającą złożone wnioski. Nowa metodologia spotkała się z pozytywnym przyjęciem wśród pracowników LUG: złożono 278 wniosków, z czego wdrożono 181.

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

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

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

wprowadzane w jednym obszarze są wprowadzane także w pozostałych. Przestrzeganie zasad 5S weryfikowane jest podczas cyklicznych audytów.

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

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

Działania w ramach filozofii Kaizen mają zostać wznowione w 2020 roku łącząc się z wypracowanymi już rozwiązaniami w zakresie 5S. Ma to zapewnić kontynuację spójnej metodologii utrzymania właściwych, najbardziej optymalnych procesów w firmie LUG zapewniając docelowo zmniejszenie kosztów produkcji przy jednoczesnym dostarczeniu produktów najwyższej jakości.

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

### **Kontrola i Audyt Wewnętrzny**

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

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

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

### 3.8 Zarządzanie ryzykiem i istotne ryzyka zarządcze

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

System zarządzania ryzykiem w Grupie LUG nie jest sformalizowany. W ramach systemu poszczególne obszary podlegające wpływowi ryzyk są oceniane podczas spotkań i w trybie komunikacji zespołów odpowiadających za te obszary. Zarządzanie ryzykiem związanym z danym obszarem jest realizowane przez poszczególne jednostki organizacyjne według podziału przedstawionego w poniższej tabeli. W każdym przypadku odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w danym obszarze leży w gestii kierownika danej jednostki organizacyjnej. W przypadku ryzyk związanych z wystąpieniem sytuacji nadzwyczajnych oraz w przypadku wykrycia nowych czynników ryzyka, zarządzanie danym typem ryzyka podlega ocenie Zarządu, który przypisuje odpowiedzialność osobom powołanym do poszczególnych obszarów.

Ponadto w 2019 roku zostało przeprowadzone badanie istotności z udziałem Zarządu, a także wyższej kadry kierowniczej Grupy w celu identyfikacji istotnych ryzyk niefinansowych. W ramach badania wykazano istnienie następujących istotnych ryzyk niefinansowych:

Obszar	Ryzyko	Osoby/ jednostki zarządzające ryzykiem	Szczegóły
Obszar zarządczy	Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG	V-ce Prezes Zarządu LUG S.A., Dyrektor Marketingu, Dyrektor R&D	Opis w dalszej części niniejszego rozdziału
	Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświetlenia	V-ce Prezes LUG S.A., Dyrektor Departamentu Prawnego, Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka	
	Ryzyko wystąpienia innych zmian przepisów, negatywnie wpływających na działalność operacyjną Grupy Kapitałowej.	Dyrektor Departamentu Prawnego, Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka	
Obszar zagadnień społecznych, praw człowieka i antykorupcyjnych	-	-	Opis w rozdziale 5.7
Obszar zagadnień pracowniczych	Ryzyko braku pracowników	Dyrektor HR / Prokurent	Opis w rozdziale 6.4
	Ryzyko utraty kluczowej kadry	Prezes Zarządu LUG S.A., Dyrektor HR / Prokurent	
	Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży	Dyrektor Sprzedaży	
	Ryzyko presji płacowej	Dyrektor Finansów Strategicznych i Ryzyka, Dyrektor HR / Prokurent	
	Ryzyko braku pracowników w następstwie zakażenia wirusem COVID-19*	Dyrektor HR / Prokurent	
Obszar zagadnień środowiskowych	Ryzyko zaostrzenia przepisów dot. gospodarki obiegu zamkniętego	V-ce Prezes Zarządu LUG S.A., Oś Eko (firma zewnętrzna)	Opis w rozdziale 7.8

\* Ryzyko zidentyfikowane w marcu 2020 roku

### Istotne ryzyka zarządcze

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p><b>Ryzyko kradzieży własności intelektualnej LUG</b> 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"> <li>- zabezpieczenia systemów informatycznych;</li> <li>- zapisy w umowach z pracownikami związane z obowiązkiem zachowania w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa;</li> <li>- edukacja pracowników;</li> <li>- działania z zakresu budowania lojalności pracowników zapobiegające ich ew. skłonności do podjęcia pracy u konkurencji;</li> <li>- zgłaszanie wybranych rozwiązań konstrukcyjnych do ochrony patentowej;</li> <li>- gotowość do podjęcia kroków prawnych w przypadku wykrycia przypadków kradzieży własności intelektualnej;</li> </ul>
<p><b>Ryzyko niekorzystnej zmiany przepisów dot. oświetlenia</b> 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"> <li>- wyprzedzające przygotowanie działów R&amp;D i projektowych do przewidywanych zmian przepisów prawa;</li> <li>- aktywne uczestnictwo w pracach organizacji branżowej Pol-Lighting, która współkształtuje przepisy dot. oświetlenia w ramach prowadzonych działań z zakresu public affairs.</li> </ul> <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><b>Ryzyko wystąpienia innych zmian przepisów, negatywnie wpływających na działalność operacyjną Grupy Kapitałowej</b> 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"> <li>- prawo podatkowe;</li> <li>- prawo pracy;</li> <li>- przepisy obowiązujące spółki publiczne;</li> <li>- przepisy dotyczące gospodarki o obiegu zamkniętym.</li> </ul> <p>Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wyprzedzające dostosowanie odpowiednich działów spółki do przewidywanych zmian przepisów prawa;</li> <li>- występowanie do Ministerstwa Finansów o indywidualne interpretacje podatkowe.</li> </ul>

### 3.9 Zgodność z Taksonomią działalności zrównoważonej

Działalność gospodarcza Grupy LUG jest w 99% zgodna z unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo w zakresie przychodów oraz w 53,7% w zakresie inwestycji jako działalność wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu (działalność umożliwiająca łagodzenie – *enabling activity*), spełniająca kryteria DNSH (*Do No Significant Harm*) i spełniająca minimalne gwarancje (*minimum safeguards*). Powyższe ujawnienie jest oparte o propozycje zawarte w raporcie końcowym TEG oraz o bezpośrednią treść art. 8 Rozporządzenia 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje.

18 czerwca 2020 roku uchwalone zostało Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Jego stosowanie rozpocznie się stopniowo począwszy od dnia 1 stycznia 2022 roku. Jednocześnie 9 marca 2020 roku TEG (*Technical Expert Group*), grupa ekspercka powołana przez Komisję Europejską, wydała raport końcowy zawierający projekt Taksonomii. Znane są już ramy regulacyjne i szczegółowe kryteria

służące do oceny tego, jaka działalność gospodarcza może zostać uznana za zrównoważoną. Wyprzedzając wymóg regulacyjny (ustanowiony w art. 8 rozporządzenia) Zarząd Grupy LUG zlecił przeprowadzenie analizy, której wynik jest publikowany w niniejszym raporcie.

#### **Analiza została przeprowadzona w następujących etapach:**

- Etap I: Ustalenie sektora / sektorów NACE, w których mieści się działalność gospodarcza prowadzona przez Grupę LUG oraz określenie czy sektory te zostały ujęte w Taksonomii.
- Etap II: Określenie czy działalność Grupy LUG może zostać uznana za wnoszącą istotny wkład w realizację jednego z dwóch pierwszych celów określonych w rozporządzeniu i Taksonomii, czyli w łagodzenie zmian klimatu lub adaptację do zmian klimatu (wymóg art. 3 lit. a w związku z art. 9 i zapisami art. 10-16 rozporządzenia).
- Etap III: W przypadku, gdy działalność wnosi istotny wkład w realizację danego celu, ustalenie, czy spełnia ona kryteria DNSH (zasada „nie czyn poważnych szkód”) dla pozostałych celów (wymóg art. 3 lit. b zgodnie z art. 9 i art. 17 rozporządzenia).
- Etap IV: Ustalenie czy działalność jest prowadzona w sposób zapewniających przestrzeganie minimalnych gwarancji (*minimum safeguards*) (wymóg art. 3 lit. c zgodnie z art. 18 rozporządzenia).
- Etap V: Ustalenie odsetka przychodów lub nakładów inwestycyjnych, które spełniają powyższe kryteria.

Analiza nie obejmowała spełnienia technicznych kryteriów kwalifikacji (wymóg art. 3 lit. d rozporządzenia), gdyż kryteria te nie zostały jeszcze określone przez Komisję Europejską.

#### **Etap I**

LUG S.A. należy według klasyfikacji ASO NewConnect do podsektora instalacje budowlane i telekomunikacyjne w ramach sektora budownictwo i makrosektora produkcja przemysłowa i budowlano-montażowa. Głównym przedmiotem działalności Grupy LUG jest projektowanie i wytwarzanie sprzętu i instalacji oświetleniowych, które są następnie wykorzystywane w sektorze budowlanym i inżynierskim. Pozwala to na sklasyfikowanie działalności gospodarczej prowadzonej przez Grupę LUG w kategorii 27.90 *Manufacturing of other electrical equipment* oraz 26.11. *Manufacturing of electronic components* na poziomie 4 klasyfikacji NACE (Statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczej w Unii Europejskiej). Obydwie kategorie są objęte Taksonomią i należą do kategorii *Manufacture of Low carbon technologies* (Wytwarzanie technologii niskoemisyjnych).

#### **Etap II**

Powyższe pozwala na uznanie działalności gospodarczej prowadzonej przez Grupę LUG jako potencjalnie wnoszącej istotny wkład w realizację dwóch celów określonych w rozporządzeniu i Taksonomii:

- łagodzenie zmian klimatu (jako działalności umożliwiającej – *enabling*);
- adaptacja do zmian klimatu.

Produkty Grupy LUG są sprzedawane i instalowane w budynkach oraz przestrzeniach publicznych (oświetlenie zewnętrzne), gdzie następnie są wykorzystywane przez klientów i końcowych użytkowników. W toku analizy zdecydowano więc o uznaniu, że przychody uzyskiwane ze sprzedaży przez Grupę LUG oraz nakłady inwestycyjne na działalność badawczo-rozwojową mogą zostać uznane za odpowiednio przychody z lub nakłady na działalność mającą istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu.

#### **Etap III**

Zbadane zostały wszystkie kryteria DNSH (*Do No Significant Harm* – zasada „nie czyn poważnych szkód”) prowadzonej przez Grupę LUG działalności w odniesieniu do pozostałych pięciu celów, czyli (cel 2) Istotny wkład w adaptację do zmian klimatu, (cel 3) Istotny wkład w zrównoważone



wykorzystanie i ochronę zasobów wodnych i morskich, (cel 4) Istotny wkład w przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym, (cel 5) Istotny wkład w zapobieganie zanieczyszczeniu i w jego kontrolę, (cel 6) Istotny wkład w ochronę i odbudowę bioróżnorodności i ekosystemów.

Analiza wykazała, że działalność prowadzona przez Grupę LUG spełnia wszystkie kryteria DNSH przewidziane dla wytwarzania technologii niskoemisyjnych.

Skrócone wnioski z analizy:

- Adaptacja do zmian klimatu: Działalność Grupy LUG w zakresie związanym z wytwarzaniem produktów opartych o technologię LED spełnia określone w Taksonomii kryteria przeglądu działalności ułatwiającej adaptację do zmian klimatu.
- Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich: W działalności Grupy LUG woda jest wykorzystywana w niewielkim stopniu. Grupa monitoruje zużycie wody i odprowadzanie ścieków. Procesy te odbywają się zgodnie z przepisami prawa oraz objęte są Zintegrowanym Systemem Zarządzania zgodnym z normą PN EN ISO 14001:2015.
- Przejścia na gospodarkę o obiegu zamkniętym: Poniżej 50% (dokładnie średnio 0,96%) emisji gazów cieplarnianych związanych z wykorzystywaniem produktów Grupy LUG stanowią emisje wbudowane w produkt (dotyczy emisji w zakresach 1 i 2).
- Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola: Działalność prowadzona przez Grupę LUG prowadzona jest zgodnie z przepisami prawa, w tym z rozporządzeniem REACH. Zagadnienia zapobiegania zanieczyszczeniom są też przedmiotem Zintegrowanego Systemu Zarządzania zgodnego z normą PN EN ISO 14001:2015.
- Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów: Grupa LUG przeprowadziła analizę kolizji z obszarami podlegającymi ochronie w odniesieniu do fabryki w Zielonej Górze i Centrum Badawczo-Produkcyjnego w Nowym Kisielinie. Analiza wykazała, że działalność Grupy nie ma negatywnego wpływu na okoliczne obszary podlegające ochronie.

#### **Etap IV**

W toku analizy stwierdzono, że Grupa LUG prowadzi swoją działalność w sposób zapewniający zgodność z minimalnymi gwarancjami określonymi w art. 18 rozporządzenia.

#### **Etap V**

Ustalono, że 99% przychodów Grupy LUG pochodzi z wytwarzania i sprzedaży produktów oświetleniowych w technologii LED, które spełniają kryteria wymienione pkt. 3 Mierników i Progów przewidzianych dla wytwarzania technologii niskoemisyjnych (*High efficiency lighting appliances rated in the highest energy efficiency class that is significantly populated in the energy efficiency label (or higher classes) according to EU energy labelling regulations*). 1% przychodów Grupy LUG pochodzi z wytwarzania i sprzedaży produktów oświetleniowych w innych technologiach, które nie zapewniają najwyższej klasy efektywności energetycznej.

Ustalono ponadto, że nakłady poniesione przez Grupę LUG w 2019 roku na działalność badawczo-rozwojową były w całości poniesione na rozwój produktów w technologii LED. Nakłady na działalność badawczo-rozwojową wynosiły w 2019 roku 53,7% całkowitych nakładów inwestycyjnych Grupy LUG.

W związku z powyższym, 99% przychodów oraz 53,7% nakładów inwestycyjnych Grupy LUG w 2019 roku zostało uznanych za spełniające kryteria działalności gospodarczej zrównoważonej środowiskowo zgodnie z Raportem końcowym TEG.

## 4 Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	Jednostka	2018	2019	Zmiana r/r	Cel
<b>Obszar pracowniczy</b>					
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	H	28	18	-35,8pp	30
Wskaźnik rotacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony	%	4,2%	11,7%	+7,4pp	4,0%
Odsetek kobiet wśród pracowników	%	38,9%	39,3%	+0,4pp	43%
<b>Obszar społeczny</b>					
Liczba skarg zgłoszonych przez społeczności lokalne	szt.	0	0	-	0
Liczba architektów i projektantów na szkoleniach i wykładach dot. oświetlenia	szt.	604	1 377	+128,0%	1000
<b>Obszar środowiskowy</b>					
Zużycie energii na jednostkę produktu	MWh/1000 szt.	13,7	15,0	+9,9%	12,3
Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych w ramach Scope 1 i 2 na jednostkę produktu	kg CO2e/szt.	4,6	5,2	+11,7%	4,3
Masa odpadów na jednostkę produktu	kg/szt.	0,75	0,92	+22,9%	0,63
<b>Zgodność z unijną Taksonomią zrównoważonej działalności gospodarczej</b>					
Odsetek przychodów zgodnych z Taksonomią	%	-	99,0 %	-	-
Odsetek nakładów inwestycyjnych zgodnych z Taksonomią	%	-	53,57 %	-	-

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".

2019



**Zagadnienia społeczne,  
praw człowieka  
i antykorupcyjne**

## 5 Zagadnienia społeczne, praw człowieka i antykorupcyjne

### Istotne zagadnienia

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

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

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

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

### Dialog

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

### Struktury zarządzające obszarem

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

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

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

- Uniwersytet Zielonogórski: w 2019 roku kontynuowano współpracę z Biurem Karier, Katedrą Uniwersytecką związaną z kierunkami technicznymi oraz Wydziałem Architektury w ramach dni studyjnych w LUG. W ramach współpracy z Uniwersytetem Zielonogórskim, LUG wziął również udział w Targach Pracy 2019 nawiązujących do pozyskania pracowników i praktykantów, stażystów zatrudnionych w oparciu o umowę o staż absolwencki.
- Urząd Miasta Zielona Góra: w 2019 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 2019 roku oprawy oświetleniowe na ulicy Gorzowskiej wzbogacono w system sterowania oświetleniem LUG URBAN, zaś w I kwartale 2020 roku na fragmencie ulicy Zjednoczenia zamontowano kontrolery, pozwalające na testowanie systemu Smart City.
- Urząd Marszałkowski Zielona Góra: współpraca z Departamentem Programów Regionalnych w zakresie prowadzenia i rozliczania projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej (Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020). LUG stał się ważnym partnerem w dyskusji nad kształtem projektów badawczo - rozwojowych w regionie. Prezentując swoje opinie i doświadczenie w realizacji projektów B+R na spotkaniach z opiekunami projektów, LUG jest głosem przedsiębiorców w tematyce projektów innowacyjnych w województwie. W październiku 2019 roku, LUG został partnerem Kongresu Gospodarczego Lubuskie 2019 organizowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego (Departament Przedsiębiorczości i Strategii Marki). Prezes Zarządu LUG wystąpił w roli eksperta i prelegenta w bloku tematycznym Smart City podczas Kongresu, który przybliżył uczestnikom ideę miasta przyszłości. W pierwszym kwartale 2020 roku, LUG brał udział w konsultacjach społecznych Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030.
- Stowarzyszenie Architektów Polskich: współpraca z architektami, jedną z grup docelowych zdefiniowanych w Strategicznych Kierunkach Rozwoju Grupy Kapitałowej. Więcej informacji na temat efektów współpracy w rozdziale 5.3 *Edukacja architektów i projektantów w zakresie projektowania oświetlenia*.

Lista organizacji, których LUG jest członkiem:

- Związek Pracodawców Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”;
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych;
- Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa;
- Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej;
- Izba Przemysłowo Handlowa Polska – Azja;
- Lubuska Izba Budownictwa;
- Krajowa Izba Gospodarcza Elektryki;
- Wielkopolska Izba Budownictwa;
- Lubuskie Towarzystwo na Rzecz Rozwoju Energetyki;
- Polska Rada Centrów Handlowych;
- Polsko Brazylijska Izba Gospodarcza;
- Światowe Forum Ekonomiczne (Zyskując status Członka Światowego Forum Ekonomicznego w styczniu 2019 roku, LUG stał się członkiem globalnej społeczności firm, organizacji międzynarodowych i innych instytucji, których celem jest poprawa ogólnego stanu otaczającego nas świata. Jako firma specjalizująca się w projektowaniu, rozwoju i produkcji kompleksowych rozwiązań oświetleniowych LED dla profesjonalnych zastosowań takich jak obiekty infrastrukturalne czy przestrzenie miejskie, LUG oferuje gotowe odpowiedzi na wybrane wyzwania, którym stawia czoła współczesny świat poprzez podnoszenie efektywności energetycznej, ograniczenie emisji szkodliwych gazów do atmosfery czy poprawę bezpieczeństwa i komfortu społeczeństwa);
- OVLNL Stichting Openbare Holandia.

## 5.1 Bezpieczeństwo konsumentów

Tworząc oprawy oświetleniowe LUG przykłada 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, edukacyjnych lub medycznych. Konsumentami produktów LUG są wszystkie osoby przebywające w przestrzeni oświetlonej za pomocą produktów LUG, np. osoby poruszające się w przestrzeni publicznej lub przebywające w budynkach.

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

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

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

- Deklaracja zgodności EU (CE);
- Deklaracja zgodności MA;
- Zgodność z normami Ukrainy;
- Certyfikat HACCP;
- Certyfikat ENEC;
- Certyfikat GOST;
- Zgodność z normami ISO 9001 – System Zarządzania Jakością 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, 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. W ramach Grupy Kapitałowej LUG S.A., funkcja firmy instalacyjno – montażowej może być powierzana spółce LUG Services, bądź też spółka ta może występować bezpośrednio w roli Generalnego Wykonawcy.

Grupa LUG jest nadzorowana bezpośrednio przez podmiot Zamawiający, który prowadzić może nadzór we własnym zakresie, bądź zlecić Inspektorowi Nadzoru Inwestorskiego (obowiązek taki jest określany w pozwoleniu na budowę, ale nie ma przeszkód, aby dowolnie skorzystać z takiej funkcji). Dbalność o standardy BHP jest uregulowana w prawie, a zakres odpowiedzialności za pracowników podwykonawcy spoczywa na podwykonawcy. Obowiązek ten jest regulowany umową Wykonawca-Podwykonawca.

### **Związek Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”**

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

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

konkurencją. Program ten odnosi się do źródeł światła, opraw LED oraz opraw do celów specjalnych, którego założeniem jest realizacja niezapowiedzianych badań producenckich produktów dostępnych na rynku w celu weryfikacji deklarowanych parametrów technicznych i jakościowych. Program ten był kontynuowany w 2019 roku i stanowił element przeciwdziałania zalewowi polskiego rynku przez niskiej jakości produkty z Chin. Ponadto członkowie Związku angażują się w podnoszenie poziomu wiedzy na temat jakości oświetlenia wśród konsumentów, władz samorządowych oraz innych organizacji państwowych, osób prawnych, podwykonawców, architektów i instalatorów. Szczególną uwagę przykładają się do tego, by bazując na doświadczeniu członków Pol-Lighting nowe regulacje prawne wspierały inwestycje w najwyższą jakość rozwiązań oświetleniowych, eliminując niskiej jakości produkty niespełniające podstawowych norm i wprowadzające w błąd użytkowników.

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

W 2019 roku Związek aktywnie monitorował rynek i kontrolował platformy cyfrowe, poprzez które produkty oświetleniowe coraz częściej trafiają do nieświadomych konsumentów.

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

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

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

*[S.11.1]* W 2019 roku w Grupie LUG S.A. nie odnotowano przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.

*[S.11.2]* W 2019 roku nie zostały wszczęte, zakończone, ani nie toczyły się postępowania przeciwko spółkom z Grupy LUG S.A. prowadzone przez UOKiK lub analogiczne urzędy w innych krajach. Nie zostały też nałożone żadne kary za niezgodność z prawem i regulacjami.

*[S.12.1] [S.12.2]* W 2019 roku w LUG nie doszło do przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej. Przeciwko LUG nie były tożzone sprawy administracyjne o niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.

*[S.14.1] [S.14.2]* W 2019 roku nie odnotowano przypadków niezgodności w oznakowaniu produktów LUG, nie były też prowadzone wobec LUG postępowania administracyjne z tytułu błędnego oznakowania.



## 5.2 Oszczędności w budżetach samorządów

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

Oszczędność budżetowa samorządów jest szczególnie istotna ze względu na obecną sytuację w polskim sektorze energetycznym związaną ze zobowiązaniem wynikającym z dyrektywy o efektywności energetycznej 2012/27/EU, która mobilizuje kraje UE do redukcji zużycia energii elektrycznej u jej odbiorców o 1,5% co roku w latach 2014-2020. Ponadto drastyczny wzrost cen energii w Polsce, wynikający między innymi z rosnących kosztów emisji CO<sub>2</sub> został zaobserwowany podczas kontraktacji energii przez samorządy w 2019 roku, a w kolejnych latach spodziewany jest jego dalszy wzrost. Oszczędności budżetowe nabierają szczególnego znaczenia również w związku z epidemią wirusa COVID-19 w Polsce i na świecie, która pojawiła się na początku roku 2020 i spowoduje zmniejszenie wpływów do budżetu samorządowych, a wstrzymane na ten czas procesy inwestycyjne będą musiały zostać odbudowane po zakończeniu epidemii.

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

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

W roku 2019, w konkursie wzorniczym iF Design Award wyróżniona została oprawa oświetleniowa AVENIDA produkcji LUG. Jest ona profesjonalnym rozwiązaniem dla oświetlenia przestrzeni publicznych, które pozwala na podniesienie bezpieczeństwa i komfortu w przestrzeni równocześnie zapewniając wysoką efektywność energetyczną miejskiego systemu oświetleniowego. Oprawa oświetleniowa AVENIDA współpracuje z systemami inteligentnego zarządzania oświetleniem oraz umożliwia kształtowanie bryły światła. Jest to trzecia nagroda w tym konkursie dla produktu LUG, co potwierdza, że Grupa LUG utrzymuje najwyższy poziom wzornictwa przemysłowego. Wcześniej doceniono: oprawę POWERLUG LED w 2016 roku oraz CRUISER 2 LED w 2017 roku.

## 5.3 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 został stworzony Program Wsparcia Architektów.

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

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

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

W ramach współpracy z architektami, LUG organizuje również programy szkoleniowe. W 2019 roku na szkolenia architektów zostało poświęconych około 174 godzin szkoleniowych. W ramach Programu Wsparcia Architektów oraz działań prowadzonych przez LUG w celu doskonalenia Programu w 2019 roku można wyróżnić następujące elementy:

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

Szkolenia z BIM-u, m.in.:

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

## 5.4 Społeczności lokalne

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

- Prowadząc wielokierunkową działalność biznesową, LUG oferuje różnorodne oferty pracy oraz ścieżki rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie o międzynarodowym zasięgu i wysokim standardzie pracy.
- Dzięki umiejscowieniu swojej działalności operacyjnej LUG tworzy unikalne środowisko do współpracy dla samorządów.

- Unikalne doświadczenie z zakresu architektury i oświetlenia, jakie posiadają specjaliści LUG, stanowi bezcenny kapitał, z którego korzystać mogą lokalne instytucje naukowe, np. Uniwersytet Zielonogórski.

Umowa zawarta z rządem Prowincji Misiones w Argentynie i otwarcie w 2018 roku fabryki w Posadas oznaczały nowe miejsca pracy dla lokalnej społeczności, a w związku z tym początek budowy relacji pomiędzy LUG i społecznością lokalną z tego regionu. W 2019 roku Grupa LUG kontynuowała działania rozpoczęte rok wcześniej oraz prowadziła szkolenia dla pracowników spółki LUG Argentina SA. Wychodząc naprzeciw społecznemu zapotrzebowaniu prowadzono także kampanię informacyjną w zakresie nowoczesnych i energooszczędnych technologii oświetlenia LED.

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

*[S.9.1]* *[S.9.2]* W 2019 roku w LUG nie wykazano negatywnego oddziaływania działalności operacyjnej firmy na społeczność lokalną, ani nie wpłynęły skargi na działalność spółek Grupy Kapitałowej LUG S.A. ze strony społeczności lokalnej.

Realizowane przez LUG działania związane z wdrożeniem Lean Management, opisane w rozdziale 3.7. *Systemy Zarządzania*, przynoszą także efekty w ramach współpracy z przedsiębiorcami działającymi w społeczności lokalnej.

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

W ramach wypełniania obowiązku ustawowego związanego z gospodarką opakowaniami i odpadami opakowaniowymi, w 2019 roku Grupa LUG prowadziła działania edukacyjne w formie zajęć w szkole dla dzieci na temat recyklingu. W imieniu LUG kampanie edukacyjne zostały przeprowadzane przez firmę zewnętrzną Biosystem, która przeprowadziła następujące działania:

- Projekt edukacyjny „Pan Sprzątański” na temat pozbywania się odpadów pochodzących z gospodarstw domowych, przeprowadzony w klasach przedszkolnych i szkolnych 1-3, w województwie śląskim.
- V Podhalańskie Dni Recyklingu oraz Nowosądeckie Dni Czystego Powietrza i Recyklingu, obejmujące m.in. warsztaty i pokazy naukowe wyjaśniające zasady postępowania z elektroodpadami oraz odpadami komunalnymi.
- Ogólnopolski program edukacyjny dla szkół ZBIERAJ BATERIE I TELEFONY! na temat prawidłowego pozbywania się zużytych baterii i telefonów komórkowych, w szkołach w całej Polsce.

## **Działalność charytatywna i sponsoring**

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

[S.9.4] [S.9.5] W roku obrotowym 2019 Grupa Kapitałowa LUG S.A. przekazała darowizny na cele społeczne o łącznej kwocie 40,6 tys. zł (w porównaniu do 36,4 tys. zł w 2018 roku). Wśród obdarowanych organizacji i instytucji znalazły się m.in.:

- Stowarzyszenie Warto jest Pomagać;
- Stowarzyszenie Ludzie dla Ludzi: Mecenat Złotego Serca;
- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Edukacyjne;
- Powiatowy Dom Dziecka w Żarach;
- Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza nr 4 w Zielonej Górze;
- Muzeum Ziemi Lubuskiej.

Ponadto spółka LUG Light Factory Sp. z o.o. wspierała:

- sponsoring imprez kulturalnych i rozrywkowych;
- zapomogi indywidualne.

Grupa LUG udzielała także wsparcia rzeczowego, które przybierało dotychczas różne formy:

- remont mieszkania przeznaczonego dla samotnej mamy z dziećmi, podopiecznej Centrum Interwencji Kryzysowej w Zielonej Górze w 2018 roku;
- coroczny wolontariat pracowniczy w postaci przygotowania prezentów mikołajkowych oraz bożonarodzeniowych dla dzieci z Domu Dziecka w Żarach;
- wsparcie rzeczowe odpowiadające na potrzeby całego Domu Dziecka w Żarach;
- ufundowanie koszulek dla wolontariuszy Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy w latach 2017-2019.

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 tys. zł.

[S.9.5] W 2019 roku Grupa LUG brała udział i angażowała się w szereg wydarzeń branżowych i kulturalnych inwestując blisko 850 tys. zł m.in. w:

- konferencję Hale Przemysłowe i Magazyny Łódź 2019;
- targi Muniexpo 2019;
- Festiwal Otwarte Wnętrza 2019;
- Smart City Forum 2019;
- warsztaty BIM WEEK 2019;
- XIV Konferencja Oświetlenie Dróg i Miejsc Publicznych Wisła 2019;
- wystawę Moldenergy 2019;
- Galę Plebiscytu Polska Architektura XXL 2018;
- Europejski Kongres Samorządów Kraków 2019;
- Szczyt Middle East Lighting Design Summit 2019;
- festiwal Poznań Design Festival 2019;
- sympozjum Stadt- und Außenbeleuchtung Dresden 2019;
- sympozjum Straßen und Außenbeleuchtung Hannover 2019;
- spotkanie 20-20 Cities urban innovation meeting, Praga;
- Kongres Regionów Wrocław 2019;
- Targi Multimodal 2019;
- Targi EXPOARCON 2019;
- Targi MEB Elettroforniture 2019;
- Targi EXPO Energia 2019;
- Targi ENERGETAB 2019;

- Dni Architektury we Francji, Austrii i Szwajcarii 2019;
- Dyplomatyczne Otwarcie Roku 2019;
- World Economic Forum on the Middle East and North Africa 2019;
- India Economic Summit 2019;
- Sustainable Development Impact Summit 2019;
- World Economic Forum on Africa 2019;
- Annual Meeting of the New Champions 2019.

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 ramach wolontariatu pracowniczego w 2019 roku pracownicy LUG przygotowali i przekazali prezenty mikołajkowe i bożonarodzeniowe dla dzieci z Domu Dziecka w Żarach, a także wsparli rzeczowo cały Dom.

### **Wsparcie lokalnych szpitali w walce z epidemią wirusa COVID-19**

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

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

Na przełomie marca i kwietnia 2020 roku na prośbę Urzędu Marszałkowskiego i Urzędu Miasta Zielona Góra, LUG zaangażował się w organizację transportu sprzętu ochrony osobistej, m.in. rękawiczek, kombinezonów i maseczek niezbędnych do pracy dla personelu medycznego dla lubuskich szpitali. Z ramienia LUG Light Factory Sp. z o.o. operację koordynował Mariusz Ejsmont, wiceprezes Zarządu wraz z zespołem.

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

Wśród sprzętu znalazły się:

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

Zorganizowanie tak dużej ilości środków ochrony osobistej nie było łatwym zadaniem, ponieważ wszystkie państwa dotknięte COVID-19 poszukiwały sprzętu medycznego w Chinach i przebijały cenowo wcześniej złożone oferty. Sprowadzone środki ochrony trafiają stopniowo do zielonogórskich

lecznic, były również dystrybuowane w kilku lokalizacjach dla lokalnej społeczności. Celem jest możliwość bieżącej reakcji na potrzeby w razie braków.

## 5.5 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 S.A. w każdym aspekcie swojej działalności kieruje się zasadami transparentności i poszanowania ogólnie przyjętych standardów. Podejście LUG charakteryzuje zero tolerancji dla wszelkich przejawów nadużyć, w tym praktyk korupcyjnych.

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

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

Kodeks Etyki, nad którym trwają prace wspomniane w rozdziale 3.6. *Etyka w LUG* i którego przyjęcie i wdrożenie jest planowane na rok 2020 będzie obejmował także kompleksowo zagadnienia związane z przeciwdziałaniem korupcji.

*[S.10.2] [S.10.3]* W 2019 roku w Grupie Kapitałowej LUG S.A. nie zidentyfikowano przypadków praktyk noszących znamiona korupcji.

## 5.6 Pozostałe zagadnienia społeczne

W 2019 roku, dzięki wysokim standardom prowadzonej działalności, LUG był nominowany lub otrzymał następujące nagrody:

Nagroda	Opis
<b>Nominacja do Nagrody Gospodarczej Prezydenta RP dla LUG S.A.</b>	LUG S.A. znalazła się w gronie 21 przedsiębiorstw nominowanych przez Kapitułę Nagrody Gospodarczej Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w XVI edycji teże Nagrody w kategorii „Firmy rodzinne”. Już drugi rok z rzędu firma LUG znalazła się w gronie wyróżnionych przedsiębiorstw.
<b>„Złota Strona Emitenta XII” dla LUG S.A.</b>	Po raz ósmy firma LUG S.A. zwyciężyła w konkursie organizowanym przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w dwóch kategoriach konkursowych: Najlepszy serwis IR oraz Lider komunikacji online. W gronie zwycięzców z podwójnym laurem zwycięzcy dwóch kategorii znalazła się spółka LUG S.A.
<b>Lubuski Lider Innowacji 2019 dla LUG Light Factory Sp. z o.o.</b>	W dniu 28 października 2019 r. odbyła się ceremonia wręczenia statuetek laureatom jedenastej edycji konkursu Lider Lubuskiego Biznesu. Kapituła nagrodziła najlepsze firmy z województwa lubuskiego. Tytuł Lubuski Lider Innowacji w kategorii „Firmy Duże” powędrował do LUG Light Factory z Zielonej Góry. To już drugie zwycięstwo spółki w plebiscycie, w tej kategorii.
<b>Zasłużony dla Eksportu RP dla Grupy Kapitałowej LUG S.A.</b>	W dniu 6 lutego 2019 roku w Centrum Kongresowym Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie odbyła się uroczysta Gala Eksportu 2019, 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 przez kapitułę Krajowego Stowarzyszenia Eksporterzy Rzeczypospolitej Polskiej w trzech kategoriach: Osobowości, Instytucje oraz Firmy. Grupa Kapitałowa LUG S.A. otrzymała medal w kategorii Firmy reprezentując województwo lubuskie.
<b>iF Design Award dla Avenida LED</b>	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 iF Design dla

	<p>LUG w historii konkursu. Jest to wyraźne potwierdzenie najwyższego poziomu wzornictwa przemysłowego. Wcześniej doceniono: oprawę POWERLUG LED w 2016 roku oraz CRUISER 2 LED w 2017.</p>
<b>Lubuski Przedsiębiorca Europejski dla LUG Light Factory</b>	<p>W dniu 9 maja 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 roku i później oraz wyróżniły się aktywnością w pozyskiwaniu środków z Unii Europejskiej.</p>
<b>Najlepsza Inwestycja Oświetleniowa 2019 dla LUG Light Factory</b>	<p>Projekty zrealizowane przez LUG Light Factory zostały uznane Najlepszymi Inwestycjami Oświetleniowymi 2019 roku. Komisja konkursu organizowanego przez Polski Związek Przemysłu Oświetleniowego nagrodziła zrealizowane przez naszą firmę projekty. Nagrody przyznano w trzech kategoriach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tytuł „Najlepszej Inwestycji Oświetleniowej 2019 roku” za iluminację Hotelu Europejskiego;</li> <li>- II miejsce w kategorii „Oświetlenie wewnętrzne” za HUB HUB Nowogrodzka Square;</li> <li>- II nagrodę w kategorii „Oświetlenie dróg i terenów publicznych za drogę krajową nr 5, europejską trasę E261 (odcinek w Komornikach).</li> </ul>
<b>Najlepsza Inwestycja Oświetleniowa 2018 dla LUG Light Factory</b>	<p>Winne Wzgórza (Palmiarnia oraz Park Winny) oraz iluminacja ruin zamku w Zatoniu otrzymały I nagrodę w kategorii „Iluminacja obiektów publicznych, prywatnych oraz obiektów sakralnych”.</p> <p>II nagrodę w kategorii „Oświetlenie wewnętrzne obiektów publicznych, centrów i budynków handlowych oraz obiektów usługowych i hotelowych” otrzymał Biurowiec Bałtyk.</p>
<b>The Best Annual Report 2018</b>	<p>LUG S.A. po raz piąty został doceniony w konkursie „The Best Annual Report” w kategorii spółek z rynku NewConnect. Wyróżnienie zostało przyznane za najlepsze sprawozdanie z działalności. Celem konkursu organizowanego przez Instytut Rachunkowości i Podatków jest promowanie raportów rocznych o największej wartości użytkowej dla akcjonariuszy.</p>
<b>Człowiek 30-lecia Wolnej Polski</b>	<p>Tytuł Człowieka 30-lecia Wolnej Polski stanowi uhonorowanie działalności Lubuszan na rzecz regionu województwa lubuskiego, również w kontekście trudnego okresu polskiej transformacji roku 1989 oraz rewolucji społecznej odrodzenia Polski. Nagrodę z rąk Marszałek Województwa Lubuskiego w dniu 9 listopada 2019 roku odebrał Ryszard Wtorkowski, założyciel oraz prezes firmy LUG specjalizującej się w produkcji energooszczędnych opraw oświetleniowych. Otrzymał tytuł docenia Jego 30-letnią działalność biznesową oraz wkład w rozwój lokalnego rynku, środowiska biznesu, nauki oraz rynku kapitałowego. Otrzymał tytuł jest tym bardziej szczególnie, ponieważ w 2019 roku firma LUG świętowała 30-lecie działalności wiążące lata intensywnego rozwoju początkowo kilkuosobowej działalności w międzynarodową Grupę Kapitałową składającą się z jedenastu spółek działających na 70. rynkach świata.</p>
<b>Emerging Europe Awards 2019</b>	<p>Celem EEA jest wyróżnienie najlepszych firm, instytucji i samorządów z aż 23 państw w Europie. Firma LUG otrzymała główną nagrodę w kategorii Global Champion of the Year w konkursie Emerging Europe Awards 2019 za największe osiągnięcia w obszarze internacjonalizacji w roku 2018.</p>
<b>Wyróżnienie dla LUG z okazji 30-lecia działalności</b>	<p>Rok 2019 to wyjątkowy okres dla firmy LUG, ponieważ jest to rok jubileuszu 30-lecia jej istnienia. Grupa Kapitałowa LUG S.A. została doceniona przez niezależnych ekspertów, otrzymując wyróżnienie z okazji 30-lecia działalności na XXX-lecie rozpoczęcia polskiej transformacji. Kapituła konkursowa wyróżniła spółki rozpoczynające działalność w trudnym czasie transformacji, startujące bez kapitału oraz biznesowej wiedzy, które udowodniły, iż w ciągu trzech dekad można zbudować działalność zdolną konkurować z globalnymi gigantami, również na rynkach międzynarodowych.</p>
<b>Polska Firma - Międzynarodowy Czempion 2019</b>	<p>Konkurs Polska Firma – Międzynarodowy Czempion to wyjątkowe wydarzenie, które promuje nie tylko aktywność polskich firm na rynkach międzynarodowym, ale także podkreśla, że na co dzień skutecznie konkurują one z zagranicznymi przedsiębiorstwami, budując jednocześnie pozytywny obraz Polski na arenie międzynarodowej. W roku 2019 firma LUG otrzymała wyróżnienie w Konkursie Polska Firma – Międzynarodowy Czempion w kategorii Eksporter: Polska Firma Prywatna – duże przedsiębiorstwo.</p>

[S.1.1] Wartość pomocy publicznej uzyskanej od Państwa przez Grupę LUG w 2019 roku wyniosła 3,6 mln zł (w 2018 roku wartość ta wyniosła 2,6 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).

Projekt rozpoczął się w 2017 roku, a jego wartość wynosiła 6 151 770,49 zł. Wartość dofinansowania w ramach programu „Regionalny Program Operacyjny Lubuskie 2020 (Działanie 1.1. Badania i innowacje)” wyniosła 2 548 529,19 zł. W 2019 roku LUG kontynuował działalność w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej jako efektu prowadzonych prac badawczo – rozwojowych i wdrożeniowych. W 2019 roku zgłoszono 21 wzorów przemysłowych ZWW do Urzędu Unii Europejskiej ds. Własności Intelektualnej (EUIPO) oraz zakończono procedurę urzędowych poszukiwań Europejskiego Urzędu Patentowego EPO zgłoszonych do opatentowania 4 wynalazków. Zarejestrowane wzory oraz zgłoszone wynalazki powstały w ramach wspomnianego projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. „Innowacyjny zestaw specjalistycznych opraw oświetleniowych do współpracy z inteligentnym systemem zarządzania - od badań do prototypów”. Projekt był realizowany przez spółkę LUG Light Factory Sp. z o.o. i zakończył się w marcu 2019 roku.

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

Projekt rozpoczął się w poprzednich okresach rachunkowych i kontynuowany był w I kw. 2020 roku. Wartość projektu opiewała na kwotę 3 210 778,76 zł, przy czym wartość dofinansowania z Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020 (Działanie 1.1. Badania i innowacje) wyniosła 1 589 407,33 zł. Efektem projektu było 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, ale 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 CO<sub>2</sub>. Projekt był 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 był realizowany przez spółkę technologiczną Grupy Kapitałowej LUG - BIOT Sp. z o.o.

- Projekt „Badania przemysłowe i eksperymentalne prace rozwojowe nad opracowaniem bezpiecznego punktu oświetleniowego”.

Projekt rozpoczął się w czerwcu 2019 roku o łącznej wartości 5 249 832,36 zł i kwocie dofinansowania 3 827 141,04 zł. Projekt współfinansowany jest ze środków krajowych Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Celem projektu jest opracowanie innowacyjnego, bezpiecznego słupa oświetleniowego zintegrowanego z oprawą oświetleniową, stanowiącego tzw. bezpieczny punkt oświetleniowy (BPO). Zakłada ścisłą współpracę naukową, popularyzację wyników badań oraz 4 zgłoszenia patentowe. LUG realizuje pierwszy etap projektu, związany z badaniami przemysłowymi nad innowacyjną oprawą oświetleniową, drugi etap realizowany przez partnera biznesowego LUG obejmuje prace badawcze nad słupem, zaś jednostka naukowa zrealizuje prace rozwojowe – walidujące opracowane rozwiązania w warunkach rzeczywistych tj. testów zderzeniowych.

Głównym wyzwaniem projektu jest zaprojektowanie oprawy oświetleniowej przy wykorzystaniu najnowszych rozwiązań w technice świetlnej, sposobu jej połączenia ze słupem oraz bezpiecznego słupa oświetleniowego o podwyższonych parametrach konstrukcyjnych i o podwyższonych parametrach mających wpływ na bezpieczeństwo drogowe (bierne i aktywne). Przewiduje się,



iż projekt potrwa do połowy 2021 roku. Jest realizowany przez spółkę LUG Light Factory Sp. z o.o. w konsorcjum z innym podmiotem.

*[S.15.1]* Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań w Grupie LUG wyniósł w 2019 roku 47,64 dni (w 2018 roku wyniósł 59,57 dni). Skrócona rotacja w stosunku do 2018 roku to wynik zarówno skracania przez dostawców terminów płatności oraz finansowanie przez spółkę zobowiązań bieżących za pomocą faktoringu odwrotnego.

*[S.15.2]* Rzeczywisty okres rotacji należności w Grupie LUG wyniósł w 2019 roku 62,07 dni (w 2018 roku okres wyniósł 82,64 dni). Skrócenie okresu rotacji należności wynika z realizowanej przez spółkę w 60% sprzedaży eksportowej na rynki zagraniczne, krótszych terminów płatności oraz stosowanie dyskonta płatności przy większych kontraktach realizowanych w dłuższym okresie.

*[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 2019 roku 99% zobowiązań budżetowych i finansowych było opłacanych w terminie umownym. Zobowiązania handlowe i pozostałe były realizowane terminowo w 20%.

*[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 2019 roku w Grupie LUG nie nastąpił wyciek lub nieuprawnione wykorzystanie przetwarzanych danych osobowych. Nie były też toczzone żadne postępowania administracyjne związane z ochroną danych osobowych.

*[S.15.5]* W 2019 roku przeciw LUG nie były toczzone postępowania związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

## **5.7 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 2019 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 3.6 *Etyka w LUG*. 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 rozdziale 5.5 *Przeciwdziałanie korupcji*.

# 2019



## Zagadnienia pracownicze

## 6 Zagadnienia pracownicze

W ostatnich latach dochodzi do radykalnych zmian mega-trendów HR. Coraz więcej młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy zaczyna postrzegać sukces przedsiębiorstwa nie tylko w kategoriach finansowych. Obszary kryjące się za hasłami misja, odpowiedzialność oraz transparentność stają się podstawą wartościowania firm na rynku. Wartości te są wypracowywane z udziałem pracowników przez lata, dlatego LUG dostrzega znaczenie osób starszych w firmie jako cennych pracowników z dużą wiedzą i wieloletnim doświadczeniem, którzy przyczyniają się do dynamicznego rozwoju. Rozwijający się w ostatnich latach trend internacjonalizacji otwiera również drogę dla swobodniejszego przepływu kapitału ludzkiego stawiając przed pracodawcami nowe wyzwania. Chcąc sprostać oczekiwaniom interesariuszy, LUG stara się doskonalić swoje podejście do zarządzania obszarem personalnym.

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

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

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

Na przełomie roku 2019 i 2020 w LUG Light Factory Sp. z o.o. została wprowadzona Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, bazująca na wymaganiach normy OHSAS 18001:2007 i głównych zasadach przestrzeganych w spółce, a także wdrożona Procedura onboardingowa, opracowana i realizowana przez Sekcję Szkoleń LUG oraz komórki współpracujące uczestniczące w procesie wdrożenia nowych pracowników od momentu zatrudnienia.

Ponadto, dzięki kompleksowym pracom oraz wewnętrznym konsultacjom dotyczącym Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej LUG S.A., w 2019 roku została stworzona pierwsza wersja Kodeksu. Na przełomie 2019 i 2020 roku, dokument przenikający wielopłaszczyznowo działalność firmy wszedł w ostatni etap prac projektowych polegający na weryfikacji, ewentualnym uzupełnieniu, zatwierdzeniu przez Zarząd oraz publikacji.

W 2019 roku we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej stosowano się do przyjętego Kodeksu Dobrych Praktyk LUG, który dostarcza pracownikom informacji na temat wewnętrznych standardów współpracy i zasad etycznych obowiązujących w LUG. Zarówno Kodeks Dobrych Praktyk LUG, jak i Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej LUG S.A. został szczegółowiej omówiony w rozdziale 3.6. *Etyka w LUG*.

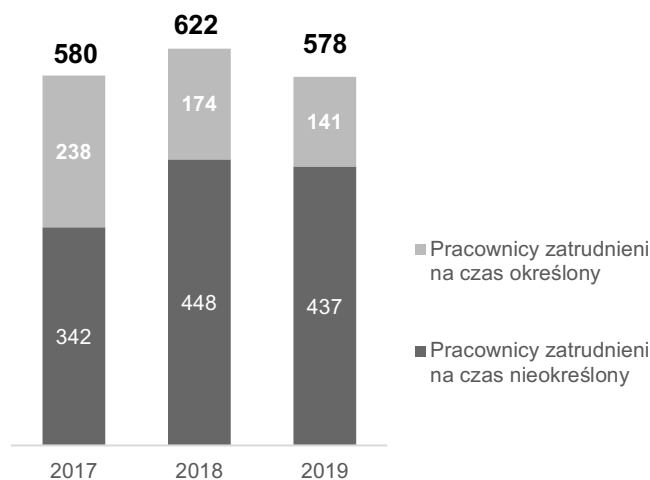
Z uwagi na różnice w systemach prawnych w spółce LUG Argentina SA nie funkcjonuje Regulamin Pracy normujący kwestie warunków zatrudnienia pracowników.

*[S.3.1] [S.3.2]* W 2019 roku w spółkach Grupy Kapitałowej LUG S.A. nie funkcjonowały związki zawodowe i nie zostały powołane rady pracownicze. W przypadku spółki LUG Argentina SA lokalne przepisy przewidują, że pracownicy produkcji w momencie zatrudnienia na czas nieokreślony automatycznie stają się członkami związku zawodowego pracowników branży metalowej. Według stanu na dzień 31.12.2019 roku sytuacja ta dotyczyła sześciu pracowników produkcji.

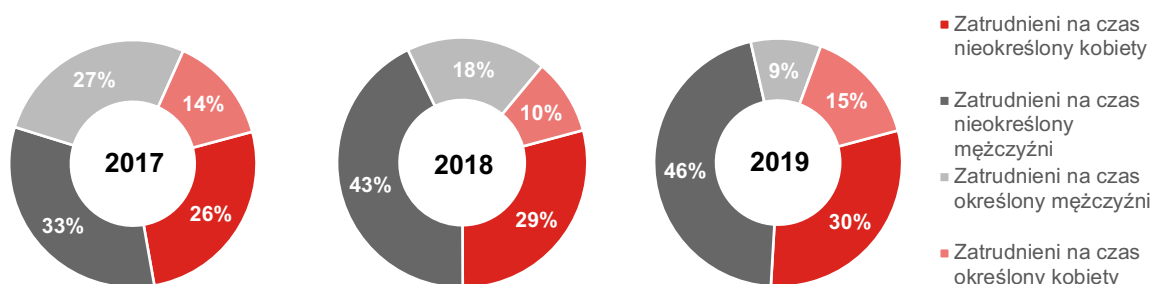
[S.3.3] [S.3.5] W 2019 roku funkcję przedstawiciela załogi LUG Light Factory Sp. z o.o. pełnił pracownik piastujący tę funkcję od wielu lat. W 2020 roku, w wyniku przeprowadzonych wyborów, nastąpiła zmiana na stanowisku przedstawiciela pracowników. W roku 2019 w spółkach Grupy LUG nie były prowadzone akcje strajkowe.

## 6.1 Poziom zatrudnienia i wynagrodzeń

[S.2.1] [S.2.2] [S.2.3] Na dzień 31.12.2019 roku Grupa Kapitałowa LUG S.A. zatrudniała 578 osób (w przeliczeniu na pełne etaty), czyli o 7,1% mniej niż przed rokiem. Wśród wszystkich zatrudnionych 437 osób było zatrudnionych na umowach o pracę na czas nieokreślony, a 141 osób na umowach o pracę na czas określony. Spadek liczby zatrudnionych w 2019 roku jest związany z rotacją pracowników. Dodatkowym czynnikiem było także osiągnięcie progu emerytalnego, a co za tym idzie przejście na emeryturę kilkoro pracowników LUG. W ciągu roku odsetek osób zatrudnionych na umowach o pracę na czas określony zmalał o 3,6pp do poziomu 24,4%, a na umowach o pracę na czas nieokreślony wzrósł o 3,6pp do poziomu 75,6%.

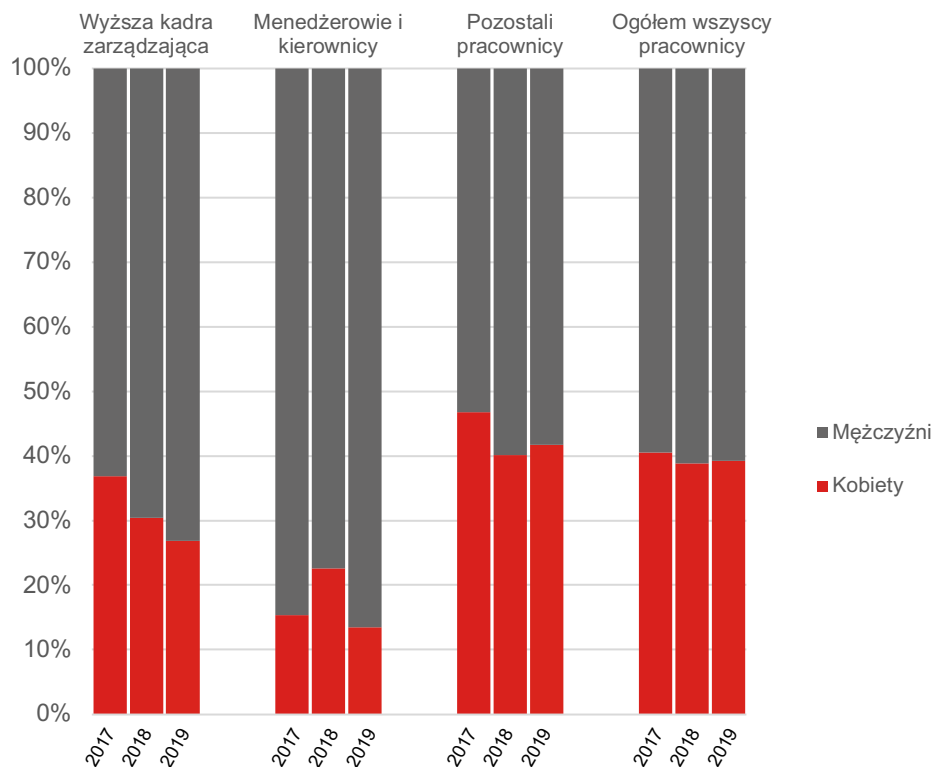


### Struktura zatrudnienia według płci



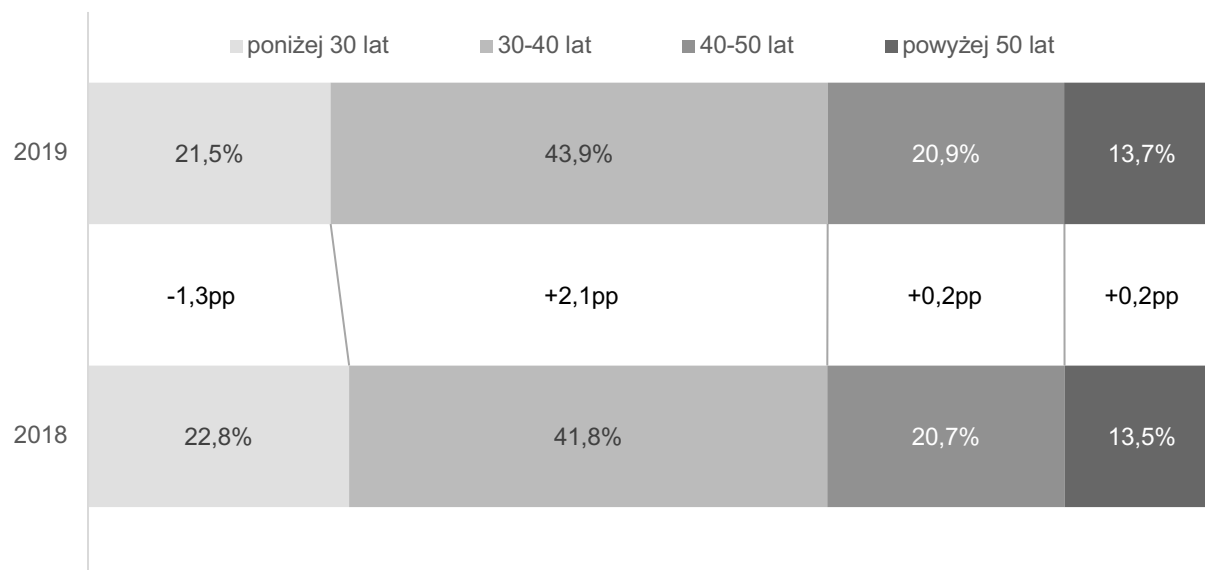
W strukturze zatrudnienia Grupy LUG według płci przeważali mężczyźni, których na koniec 2019 roku było 351, co stanowiło 60,3% wszystkich pracowników. Rok wcześniej mężczyźni stanowili 61,1% ogółu zatrudnionych.

### Stosunek zatrudnionych kobiet do mężczyzn wg stopni zaszerogowania



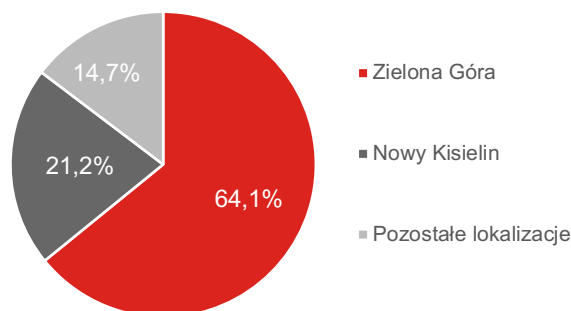
W strukturze zatrudnienia Grupy LUG wydzielone są trzy szczeble zaszerogowania: wyższa kadra zarządzająca, menedżerowie i kierownicy oraz pozostali pracownicy. Na koniec 2019 roku wśród osób zaliczanych do wyższej kadry kierowniczej odsetek kobiet wynosił 26,9%, wśród menedżerów i kierowników odsetek kobiet wynosił 13,5%, natomiast w gronie pozostałych pracowników kobiety stanowiły 41,7%.

### Struktura wiekowa zatrudnionych pracowników



W strukturze zatrudnienia według wieku przeważały osoby w wieku 30-40 lat i stanowiły 43,9% wszystkich pracowników. 21,5% wszystkich zatrudnionych stanowiły osoby w wieku poniżej 30 lat, a osoby w wieku 40-50 stanowiły 20,9% ogółu. Najmniej liczną (13,7%) grupę wiekową stanowiły osoby powyżej 50 lat.

Na koniec 2019 roku 64,2% wszystkich pracowników LUG było zatrudnionych w Zielonej Górze, gdzie znajduje się siedziba spółki i główny zakład produkcyjny. 21,1% zatrudnionych pracowało w Nowym Kisielnie. Tam znajduje się drugi, nowszy zakład produkcyjny. Pozostali, czyli 14,7% wszystkich pracowników, byli zatrudnieni w pozostałych lokalizacjach.



**[S.2.6]** Pracownicy z niepełnosprawnościami stanowili 7,3% ogółu zatrudnionych i ich odsetek zmalał o 2,3% w porównaniu z ubiegłym rokiem (43 osoby na dzień 31.12.2018 i 42 osoby na dzień 31.12.2019). Budynek, w którym prowadzona jest działalność operacyjna LUG są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Troska o potrzeby osób niepełnosprawnych oraz zachowanie wysokiego standardu to działania długofalowe w LUG, co potwierdza wygrana z 2009 roku w konkursie urbanistycznym „Zielona Góra bez barier”, w którym wyróżniono zielonogórskie obiekty, które najlepiej realizują ideę likwidowania barier dla osób z różnego typu niepełnosprawnością.

**[S.2.4]** Według stanu na dzień 31.12.2019 roku, 29 osób świadczyło Grupie LUG pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli o 9 osób więcej niż przed rokiem.

**[S.2.5]** W ciągu 2019 roku liczba osób, które świadczyły Grupie LUG pracę w formule outsourcingu zmalała o 74,5%. Na koniec 2019 roku w formule outsourcingu pracowało 13 osób.

Wskaźnik rotacji pracowników (liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w danym roku w stosunku do liczby pracowników według stanu na koniec roku) w 2019 roku wyniósł 19,6% w odniesieniu do wszystkich pracowników i wzrósł o 4,4pp w stosunku do roku ubiegłego. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony wskaźnik ten wyniósł 11,7% i wzrósł o 7,4pp.

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

### Rekrutacja i równe szanse

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

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

### System wynagrodzeń

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

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

#### Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto pracowników zatrudnionych na umowy o pracę

PLN	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	21 893	25 674	24 523	21 676	24 333	23 644	-1,0%	-5,2%	-3,6%
Menedżerowie i kierownicy	8 985	9 927	9 715	7 743	10 110	9 790	-13,8%	+1,8%	+0,8%
Pozostali pracownicy	4 301	5 404	4 961	4 782	5 662	5 294	+11,2%	+4,8%	+6,7%
Wszyscy pracownicy	4 946	6 543	5 921	5 368	7 127	6 437	+8,5%	+8,9%	+8,7%

[S.2.7] Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników Grupy LUG wyniosło w 2019 roku 6 437 zł i było o 8,7% wyższe niż przed rokiem. W największym stopniu wzrosło przeciętne wynagrodzenie pozostałych pracowników i osiągnęło wartość 5 294 zł, czyli o 6,7% więcej niż rok temu. Przeciętne wynagrodzenie menedżerów i kierowników wzrosło w ciągu ostatniego roku o 0,8% do poziomu 9 790 zł, podczas gdy przeciętne wynagrodzenie wyższej kadry zarządzającej spadło o 3,6% do poziomu 23 644 zł.

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

%	2018	2019	zmiana r/r
Wyższa kadra zarządzająca	85,3%	89,1%	+3,8pp
Menedżerowie i kierownicy	90,5%	76,6%	-13,9pp
Pozostali pracownicy	79,6%	84,5%	+4,9pp
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>75,6%</b>	<b>75,3%</b>	<b>-0,3pp</b>

[S.2.9] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w 2019 roku wyniósł 75,3% i pozostał na zbliżonym poziomie w stosunku do roku ubiegłego. Jest to efektem poprawy relacji wynagrodzeń kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn w dwóch grupach, tj. w przypadku wyższej kadry zarządzającej (wzrost o 3,8pp w ujęciu r/r do poziomu 89,1%) i pozostałych pracowników (wzrost o 4,9pp w ujęciu r/r do poziomu 84,5%), przy jednoczesnym pogorszeniu wskaźnika o 13,9pp do poziomu 76,6% w grupie menadżerów i kierowników.

[S.2.10] Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowy o pracę wyniósł 8,1x w 2019 roku, czyli o 0,8x mniej niż w 2018, gdy wyniósł on 8,9x.

Jak wskazano w opublikowanym raporcie w 2019 roku przez Small Business Prices, który porównuje spółki z indeksu FTSE100 z 16 krajów, analogiczny wskaźnik dla Polski wyniósł 28, dla krajów Europy Zachodniej takich jak Francja – 104, Hiszpania – 127, Niemcy – 147, Szwecja – 89, Norwegia – 58, Wielka Brytania – 84, a dla Stanów Zjednoczonych 354.1

<sup>1</sup> <https://smallbusinessprices.co.uk/ceos-vs-workers/>

[S.2.11] Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących z LUG w oparciu o umowy cywilnoprawne wyniosło w 2019 roku 10 239 zł i było niższe o 33,7% niż rok wcześniej.

## 6.2 Rozwój i edukacja pracowników

### Szkolenia i edukacja

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

#### Średnia liczba godzin szkoleniowych

liczba godzin szkoleniowych na osobę w roku, %	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	Średnia	K	M	średnia	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	50,3	31,3	37,1	30,7	11,5	16,4	-38,9%	-63,4%	-55,7%
Menedżerowie i kierownicy	116,4	64,6	76,3	98,0	43,6	50,9	-15,8%	-32,5%	-33,3%
Pozostali pracownicy	24,1	25,6	25,0	16,8	14,8	15,7	-30,2%	-41,9%	-37,2%
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>27,5</b>	<b>28,3</b>	<b>28,0</b>	<b>19,1</b>	<b>17,3</b>	<b>18,0</b>	<b>-30,8%</b>	<b>-38,9%</b>	<b>-35,8%</b>

[S.5.1] W 2019 roku średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na osobę z wyższej kadry zarządzającej w 2019 roku spadła do poziomu 16,4 godzin (spadek o 55,7% w ujęciu r/r), w grupie menedżerów i kierowników spadała do poziomu 50,9 godzin (spadek o 33,3% w ujęciu r/r), a w grupie pozostałych pracowników do poziomu 15,7 godzin (spadek o 37,2% w ujęciu r/r). Ogółem, średnia liczba godzin szkoleniowych w 2019 roku zmalała o 35,8% wśród wszystkich pracowników, co było spowodowane zakończeniem pierwszego znaczącego etapu szkolenia Zarządzania Projektami dla kadry zarządzającej, przejściem w kolejny etap szkolenia managerów średniego szczebla oraz ogólnym zmniejszeniem zapotrzebowania pracowników LUG na szkolenia. W 2019 roku podjęto inicjatywę szkoleń managerów, która ostatecznie miała być zrealizowana w 2020 roku i w wyniku pandemii COVID-19 została zawieszona na czas nieokreślony.

Zarówno w 2019, jak i 2018 roku w grupie wyższej kadry zarządzającej oraz menedżerów i kierowników, kobiety wyraźniej szkoliły się niż mężczyźni. W grupie pozostałych pracowników większa liczba godzin szkoleniowych również przypadała na kobiety, co zmieniło się wobec 2018 roku, kiedy to mężczyźni spędzili więcej czasu niż kobiety.

W 2019 roku głównymi obszarami tematycznymi szkoleń były:

- szkolenia w ramach programu LUG Speaks English;
- szkolenia onboardingowe;
- szkolenia produktowe;
- szkolenia zarządzania projektami;
- szkolenia menadżerskie;
- szkolenia z obszaru korporacyjno-legislacyjnego.

#### Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe

liczba osób	2018			2019		
	K	M	razem	K	M	razem
Wyższa kadra zarządzająca	0	0	0	0	0	0
Menedżerowie i kierownicy	0	1	1	1	1	2
Pozostali pracownicy	1	2	3	2	3	5
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

[S.5.2] [G.4.6] Uzupełnieniem szkoleń przeprowadzanych w ramach czasu pracy jest zewnętrzna edukacja pracowników zdobywających nowe kwalifikacje. W 2019 roku w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trybie zewnętrznym wzięło udział 7 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: 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 zapotrzebowanie.

W ramach procesów internacjonalizacji, w 2019 roku LUG oferował swoim pracownikom kompleksowy program podnoszenia kwalifikacji z zakresu języka angielskiego - LUG Speaks English. W ramach programu, w zależności od stopnia umiejętności językowych, pracownicy uczestniczyli w zajęciach grupowych z lektorem w wymiarze 1 lub 2 godzin w tygodniu. Dodatkowo, pracownicy mogli uczestniczyć w cyklicznych zajęciach konwersacyjnych „LUG (Light) Thinkers”, podjąć wyzwanie całodziennego komunikacji w języku angielskim ("I speak English today") lub przygotować prezentację czy napisać artykuł w języku angielskim, który później mógł zostać opublikowany w wewnętrznym periodyku "LUG Press". Dla osób pracujących poza biurem w Zielonej Górze, dostępna była 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]* Mając na celu przede wszystkim dobro swoich pracowników oraz postępując w zgodzie ze swoją misją, LUG wyraźnie akcentuje i promuje zdrowy tryb życia. Pracownicy mogą korzystać z dodatków pozapłacowych, takich jak karta Multisport lub uczestnictwo w organizowanych przez LUG grupach sportowych. Przez lata LUG wspierał również finansowo jednego z pracowników, który odnosi liczne sukcesy sportowe w powerliftingu dla osób niepełnosprawnych. W ramach prowadzonego mecenatu sportu, LUG wspiera ponadto aktywność pracowników skupionych w zespole reprezentacji biegaczy LUG TEAM oraz rowerzystów górskich LUG MTB TEAM.

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

### 6.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

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

W spółce LUG Light Factory, za obszar BHP odpowiada komórka podległa bezpośrednio Zarządowi Spółki. W 2019 roku nastąpiły zmiany na stanowisku Specjalisty ds. BHP i ochrony PPOŻ. Na dzień publikacji niniejszego raportu, komórka BHP składała się z nowo powołanego Specjalisty ds. ochrony przeciwpożarowej oraz pracownika będącego Specjalistą w zakresie BHP. W związku z powyższymi zmianami mocą zarządzeń Prezesa Zarządu dokonano aktualizacji składu:

- Komisji BHP LUG Light Factory Sp. z o.o.;
- Zespołu powypadkowego LUG Light Factory Sp. z o.o.;
- Zespołu do opracowania ryzyka zawodowego dla nowo powstających stanowisk pracy w LUG Light Factory Sp. z o.o.

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

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

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

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

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

#### **Działania BHP związane z epidemią wirusa COVID-19**

Wraz z pojawieniem się na początku roku 2020 epidemii wirusa COVID-19 Grupa LUG podjęła szereg działań w celu zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa swoim pracownikom i osobom pracującym w otoczeniu organizacji. Były to m.in.:

- wprowadzenie szeregu działań profilaktycznych takich jak rozproszanie ponad 60 dozowników z płynem do dezynfekcji rąk w zakładach produkcyjnych i biurach regionalnych, wprowadzenie specjalnego harmonogramu przerw na regularne mycie rąk, obowiązek stosowania maseczek ochronnych, przyłbic i rękawiczek, ograniczenie spotkań wewnętrznych, udostępnienie pracownikom licznych wytycznych, zaleceń i instrukcji tłumaczących jak zachować się w sytuacji zagrożenia zarażeniem się wirusem COVID-19, wprowadzenie specjalnych zasad współpracy z firmami kurierskimi oraz zasad transportu wewnętrznego, a także wewnętrznych restrykcji zgodnych z wytycznymi GIS i Ministerstwa Zdrowia w tym zakresie;
- pomiar temperatury ciała kamerami termowizyjnymi na wejściu do zakładów w Zielonej Górze i Nowym Kisielinie oraz cykliczny pomiar temperatury w trakcie dnia pracy;
- wprowadzenie dodatkowych środków ochrony zarówno dla wszystkich członków zespołu LUG, jak i osób współpracujących z zewnątrz w celu zapewnienia ciągłości dostaw;
- wdrożenie procedur pozwalających na zachowanie łańcucha dostaw;
- optymalizacja pracy personelu produkcyjnego i zmniejszenie zagęszczenia pracowników w celu utrzymania ciągłości produkcyjnej i bezpieczeństwa pracowników;
- wdrożenie pracy w trybie zdalnym oraz w systemie home office w celu zwiększenia bezpieczeństwa i obniżenia ekspozycji pracowników pracujących w zakładach;
- ograniczenie podróży służbowych i bezpośrednich spotkań z partnerami biznesowymi oraz zachęcanie pracowników do korzystania z narzędzi online;
- rozpoczęcie prac nad serią webinarów, dzięki którym interesariusze i klienci Grupy mogą być na bieżąco z aktualnymi wydarzeniami firmy.

*[S.4.10] [S.4.11]* W 2019 roku LUG nie prowadził audytów BHP u swoich dostawców i podwykonawców. W umowach z dostawcami i podwykonawcami nie zawierano również klauzul dotyczących BHP, aczkolwiek tą kwestię rozpatruje się w kategorii potencjału do doskonalenia. Obecnie w trakcie opracowywania jest dokument, który będzie regulować wielowymiarowe warunki współpracy z dostawcami i kontrahentami LUG. Pierwszym krokiem spółki było wprowadzenie do karty oceny dostawcy pytań czy dostawca ma wdrożone systemy ISO 50001/ISO 9001/ISO 14001/OHSAS 18001 oraz czy zatrudnia inspektora ds. BHP.

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

## Wskaźniki dotyczące zagadnień BHP

	2018	2019	zmiana r/r
<b>Wypadki wśród pracowników</b>			
Liczba wypadków, w tym:	9	6	-33,3%
- wypadki lekkie		6	-
- wypadki ciężkie		0	-
- wypadki śmiertelne	0	0	-
<b>Wypadki wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu</b>			
Liczba wypadków, w tym:	2	0	-100,0%
- wypadki lekkie		0	-
- wypadki ciężkie		0	-
- wypadki śmiertelne	0	0	-
<b>Wskaźniki wypadkowości</b>			
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	14	10	-28,4%
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	432	92	-78,7%
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	48,00	15,33	-68,1%
<b>Choroby zawodowe</b>			
Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych	0	0	-
<b>Praca w warunkach przekroczenia norm</b>			
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	8	4	-50,0%

[S.4.1] [S.4.2] [S.4.3] [S.4.4] [S.4.5] [S.4.6] [S.4.8] W 2019 roku w Grupie LUG odnotowano 6 wypadków przy pracy. Zarówno w 2019, jak i 2018 roku wszystkie wypadki należały do kategorii wypadków lekkich i dotyczyły głównie skaleczeń oraz ran ciętych dłoni. W 2019 roku wskaźnik wypadkowości zmniejszył się o 28,4% w porównaniu z rokiem ubiegłym, a liczba dni niezdolności spowodowanych wypadkami spadła o 78,7%. W 2019 roku w Grupie LUG nie doszło do wypadków śmiertelnych ani nie stwierdzono chorób zawodowych.

[S.4.7.] Wyniki wykonanych pomiarów środowiska pracy w 2019 roku w Grupie LUG wykazały trzykrotne przekroczenie normatywu higienicznego hałasu na stanowisku szlifierz-zgrzewacz, na którym pracowały 4 osoby. Oznacza to spadek liczby pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN) o 50% w stosunku do roku poprzedniego. Zostało to osiągnięte dzięki wprowadzonym działaniom organizacyjno-technicznym na stanowiskach pracy operatora plotera bramowego KIMLA oraz operatora piły jednogłowicowej.

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

- wskazanie odpowiedniego rodzaju środków ochrony indywidualnej, jakie należy używać przy pracy w przekroczonym normatywie higienicznym;
- oznakowanie piktogramami strefy narażenia na hałas i bezwzględnego stosowania ochronników słuchu;
- wprowadzenie rotacji na stanowiskach pracy poprzez odpowiednią organizację pracy tak, aby ograniczać czas przebywania w narażeniu.

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.

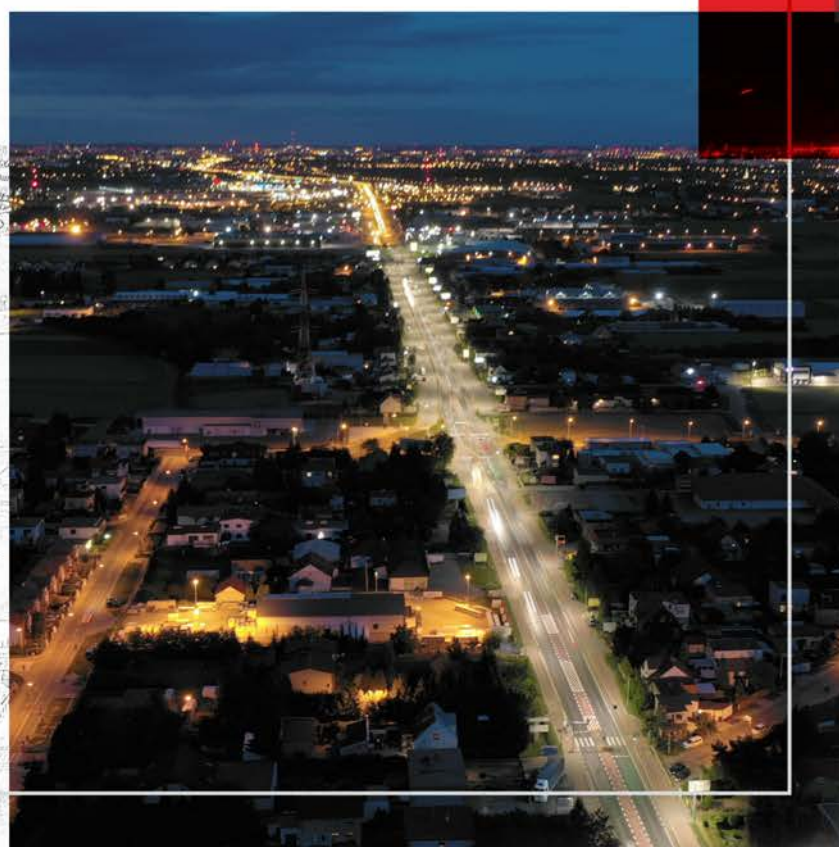
[S.4.9] Z uwagi na brak związków zawodowych działających w LUG, związki nie były zaangażowane w obszarze BHP. Nie został także powołany Społeczny Inspektor Pracy.

## 6.4 Istotne ryzyka związane z zagadnieniami pracowniczymi

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p><b>Ryzyko braku pracowników</b> 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"> <li>- realizacja zaplanowanych procesów rekrutacyjnych z odpowiednim wyprzedzeniem;</li> <li>- działania z zakresu employer branding, przedstawiające atuty LUG jako atrakcyjnego pracodawcy;</li> <li>- korzystanie z usług firm outsourcingowych;</li> <li>- internacjonalizacja Grupy LUG i otwarcie zakładu produkcyjnego w Argentynie;</li> <li>- system edukacji i szkoleń wewnętrznych umożliwiający prowadzenie w wybranych przypadkach rekrutacji wewnętrznej.</li> </ul>
<p><b>Ryzyko utraty kluczowej kadry</b> Realizacja strategii rozwoju Grupy LUG jest uzależniona w dużym stopniu od kompetencji kluczowej kadry kierowniczej i eksperckiej. Ew. odejście kluczowych pracowników mogłoby zagrozić realizacji zaplanowanych celów strategicznych.</p>	<p>Ryzyko podlega stałemu monitoringowi na poziomie Zarządu LUG. Podejmowane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozwój kultury organizacyjnej;</li> <li>- dbanie o możliwości stałego rozwoju pracowników Grupy;</li> <li>- badanie satysfakcji pracowników i realizacja działań na podstawie wniosków z przeprowadzanych badań.</li> </ul>
<p><b>Ryzyko niewystarczających kompetencji zespołów sprzedaży</b> 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"> <li>- szkolenia podnoszące kwalifikacje i kompetencje pracowników zespołów sprzedaży;</li> <li>- wynagrodzenia zespołów sprzedażowych zawierające odpowiednio atrakcyjny element zmienny, uzależniony od osiągniętych wyników sprzedaży.</li> </ul>
<p><b>Ryzyko presji płacowej</b> 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"> <li>- dbanie o konkurencyjność wynagrodzeń w Grupie LUG w porównaniu do rynku;</li> <li>- jasne i otwarte możliwości rozwoju pracowników w ramach rekrutacji wewnętrznej.</li> </ul>
<p><b>Ryzyko braku pracowników w następstwie zakażenia wirusem COVID-19</b> Globalna pandemia wirusa 2019-n-CoV wywołującego chorobę COVID-19, wysoka zakaźność oraz szybkie tempo rozprzestrzeniania się wirusa doprowadziły do wyłonienia ryzyka związanego z możliwością utraty pracowników w następstwie zakażenia, co w konsekwencji mogłoby doprowadzić do paraliżu działalności operacyjnej firmy.</p>	<p>W celu zminimalizowania ryzyka emisji wirusa COVID-19 wśród pracowników LUG wprowadzono szereg działań profilaktycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- umożliwiono pracownikom administracyjno-biurowym pracę zdalną w trybie <i>home office</i>;</li> <li>- zapewniono środki ochrony osobistej oraz środki służące do dezynfekcji dla pracowników realizujących swoje obowiązki służbowe stacjonarnie w zakładach LUG;</li> <li>- umieszczono ponad 60 dozowników z płynem do dezynfekcji rąk w zakładach i biurach regionalnych LUG;</li> <li>- maseczki ochronne i / lub przyłbice;</li> <li>- ochronne rękawiczki;</li> <li>- przeprowadzono akcję informacyjną komunikującą zasady stosowania środków ochronnych i dezynfekujących;</li> <li>- wprowadzono specjalny harmonogram przerw dla pracowników produkcji w związku z rekomendacją regularnej dezynfekcji rąk;</li> <li>- wprowadzono pomiar temperatury ciała;</li> <li>- ograniczono oraz ostatecznie zlikwidowano spotkania wewnętrzne;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- udostępniono pracownikom wewnętrzne zalecenia, wytyczne i instrukcje, odpowiadające na możliwe scenariusze przebiegu zakażenia;</li><li>- ustalono specjalne zasady współpracy z firmami kurierskimi oraz dostawcami, po czym ograniczono je do niezbędnego minimum oraz zasady transportu wewnętrznego;</li><li>- wprowadzono wewnątrz restrykcje zgodne z wytycznymi GIS i Min. Zdrowia w tym zakresie.</li></ul> <p>Ponadto specjalnie powołany zespół kryzysowy nieustannie monitoruje rozwój sytuacji epidemiologicznej zarówno na świecie, w całej Polsce, jak i najbliższym otoczeniu lokalnym LUG.</p>
--	--

# 2019



## Zagadnienia środowiskowe

## 7 Zagadnienia środowiskowe

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

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

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

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

*[G.2.2]* Grupa LUG nie posiada jednolitej polityki w obszarze środowiskowym, co wynika z charakterystyki struktury Grupy i ulokowania działalności operacyjnej związanej z wytwarzaniem opraw oświetleniowych w spółkach LUG Light Factory Sp. z o.o. oraz LUG Argentina SA. W celu mitygacji potencjalnych zagrożeń, mogących się pojawić w obszarze zagadnień środowiskowych, w LUG Light Factory Sp. z o.o. została przyjęta Polityka Środowiskowa, będąca elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania, opisanego w rozdziale 3.7. *Systemy zarządzania*. W ramach Polityki wyrażone zostało ciągłe dążenie do doskonalenia procesów zachodzących w obrębie obszaru środowiskowego zgodnie z normą PN EN ISO 14001:2015.

### **Polityka Środowiskowa LUG Light Factory**

Cele Polityki Środowiskowej LUG Light Factory:

1. Wykonywanie usług zgodnie z wymogami nowych technologii, obowiązującymi normami, przepisami prawa, w tym prawa ochrony środowiska oraz innymi wymaganiami, do których spełnienia organizacja się zobowiązuje i które dotyczą jej aspektów środowiskowych.
2. Zaspokojenie i przewidywanie oczekiwań i potrzeb klientów oraz innych stron zainteresowanych co do jakości wykonywanych usług, jak i terminów ich realizacji w dążeniu do celu jakim jest „zero reklamacji”.
3. Zapoznanie się i zrozumienie przez wszystkich pracowników Polityki Środowiskowej oraz wdrażanie jej poprzez wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z Kartami procesów, Kartami działań, Procedurami.
4. Stawianie wysokich wymagań w zakresie jakości i ochrony środowiska swoim Podwykonawcom.



5. Podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia niekorzystnego oddziaływania na środowisko oraz zapobiegania zanieczyszczeniom.
6. Uwzględnianie cyklu życia produktu (Life Cycle Assessment - LCA), poprzez zwrócenie uwagi na całkowity wpływ produktu na środowisko, od początku do końca.

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

1. Budowanie świadomości proekologicznej pracowników LUG.

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

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

Realizacją działania był plan inwestycyjno-remontowy na rok 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.

Realizacja działań zapisanych w planie inwestycyjno-remontowym oraz w programie działań środowiskowych to jeden z kluczowych elementów utrzymywania jakości wykonywanych produktów oraz służących poprawie jakości pracy. Wszystkie działania zawarte w planach udało się zrealizować z powodzeniem dzięki ciągłym modernizacjom oraz optymalizacji procesów technologicznych. Jednym z głównych celów przeprowadzonej w 2019 roku modernizacji linii lakierniczej było dążenie do ograniczenia ilości wykorzystywanych surowców (woda), czy ograniczenie ilości powstających w procesie odpadów między innymi farby proszkowej. Znaczne zmniejszenie zużycia energii elektrycznej uzyskano dzięki rozpoczęciu procesu wymiany oświetlenia w obszarach produkcyjnych - hala montażu, wydział mechaniczny, następnie magazyn. Zwrot tej inwestycji szacowany jest na półtora roku. Ponadto wdrożono szereg działań prowadzących do zawarcia konkretnych umów z organizacjami zajmującymi się np. odzyskiem odpadów, aby zwiększyć ilość odpadów poddawanych recyklingowi, przeprowadzono także zmiany

w zakresie oczyszczania ścieków przemysłowych. Działanie miało na celu w jak największym stopniu wyeliminować substancje mogące szkodliwie oddziaływać na środowisko, na potwierdzenie tych procesów przeprowadza się regularne badania w akredytowanych laboratoriach, świadczących o jakości oczyszczonej wody.

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

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

Priorytetowym zadaniem zaplanowanym na 2019 rok była modernizacja lakierni w LUG Light Factory Sp. z o.o., mająca na celu usprawnienie realizacji zadań produkcyjnych oraz optymalizację wykorzystywania surowców i materiałów. Modernizacja została przeprowadzona na przełomie maja i czerwca 2019 roku. Podążając za wytycznymi Zintegrowanego Systemu Zarządzania zostały wprowadzone zmiany technologiczne, które pozwoliły w znacznym stopniu ograniczyć ilość zużywanych na linii przygotowania powierzchni przed lakierowaniem, substancji chemicznych, a także optymalizację procesu lakierowania w zakresie wykorzystania oraz odzysku farby proszkowej.

W ramach modernizacji dokonano wymiany kabiny lakierniczej na nowoczesne urządzenie z automatyczną oraz ręczną aplikacją, kuchnią farb, odzyskiem farby proszkowej oraz systemem filtrów i wyciągów. Ponadto dokonano wymiany oraz wydłużenia podnośnika linii lakierniczej, zamontowano także automatyczne noże powietrzne pozwalające na dodatkowe osuszanie komponentów po chemicznym przygotowaniu powierzchni w myjkach natryskowych.

Dzięki modernizacji oraz zamontowaniu nowoczesnej kabiny z cyklonem i systemem filtrów służącym odzyskowi farby proszkowej ograniczono ilość zużywanej farby proszkowej oraz zredukowano ilość odpadów farb o ok. 80%. Ponadto dzięki nowym możliwościom kabiny lakierniczej zmodernizowano systemy zawieszenia, zwiększono ilość lakierowanych komponentów w jednostce czasu, co za tym idzie procesy produkcyjne odbywają się szybciej, zwiększyła się przepustowość oraz wydajność pracy wydziału.

Równie istotnym celem modernizacji lakierni była poprawa ergonomii oraz warunków pracy osób zatrudnionych na wydziale. W obszarze lakierni zbudowano tunel chłodzący oraz dodatkowe wentylatory, których zadaniem jest obniżenie, po procesie polimeryzacji w piecu, temperatury lakierowanych elementów. Dzięki zastosowanym odpowiednio nawiewom oraz systemom wyciągów została obniżona temperatura w pomieszczeniach lakierni, uzyskano dużo mniejsze zapylenie oraz niższe temperatury komponentów zdejmowanych z linii. Tym samym znacząco poprawił się komfort pracy i jej wydajność. Proces zmian w obszarze lakierni był wprowadzany 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).

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

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

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

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;
  - implementowanie skutecznych środków zaradczych w przypadku wystąpienia niezgodności;
  - ciągłe doskonalenie przedsiębiorstwa na podstawie analizy aktualnych procesów (PDCA).
8. Rozwijanie przyjaznych, opartych na partnerstwie zasad współpracy zarówno z inwestorami, jak i wszystkimi pracownikami spółki. W LUG stosuje się system zarządzania przez wartości. Na działania rozwijające relacje z interesariuszami składają się:
  - kampanie mailingowe oraz plakatowe dla pracowników LUG;
  - konkursy dla dzieci pracowników oraz akcje świąteczne;
  - spotkania z pracownikami;
  - wewnętrzna gazeta zakładowa LUGpress.

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

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

W 2019 oraz 2020 roku w LUG Light Factory Sp z o.o. przeprowadzone zostały audyty odnawiające certyfikaty ISO. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania ISO, w fabryce w Posadas trwa proces wprowadzania normy PN EN ISO 9001:2015.

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

## 7.1 Zmiana klimatu

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

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

- ogłoszenie w dniu 11 grudnia 2019 roku Europejskiego Zielonego Ładu (*European Green Deal*), nowej strategii rozwojowej Unii Europejskiej, która będzie oparta na przyspieszonej dekarbonizacji

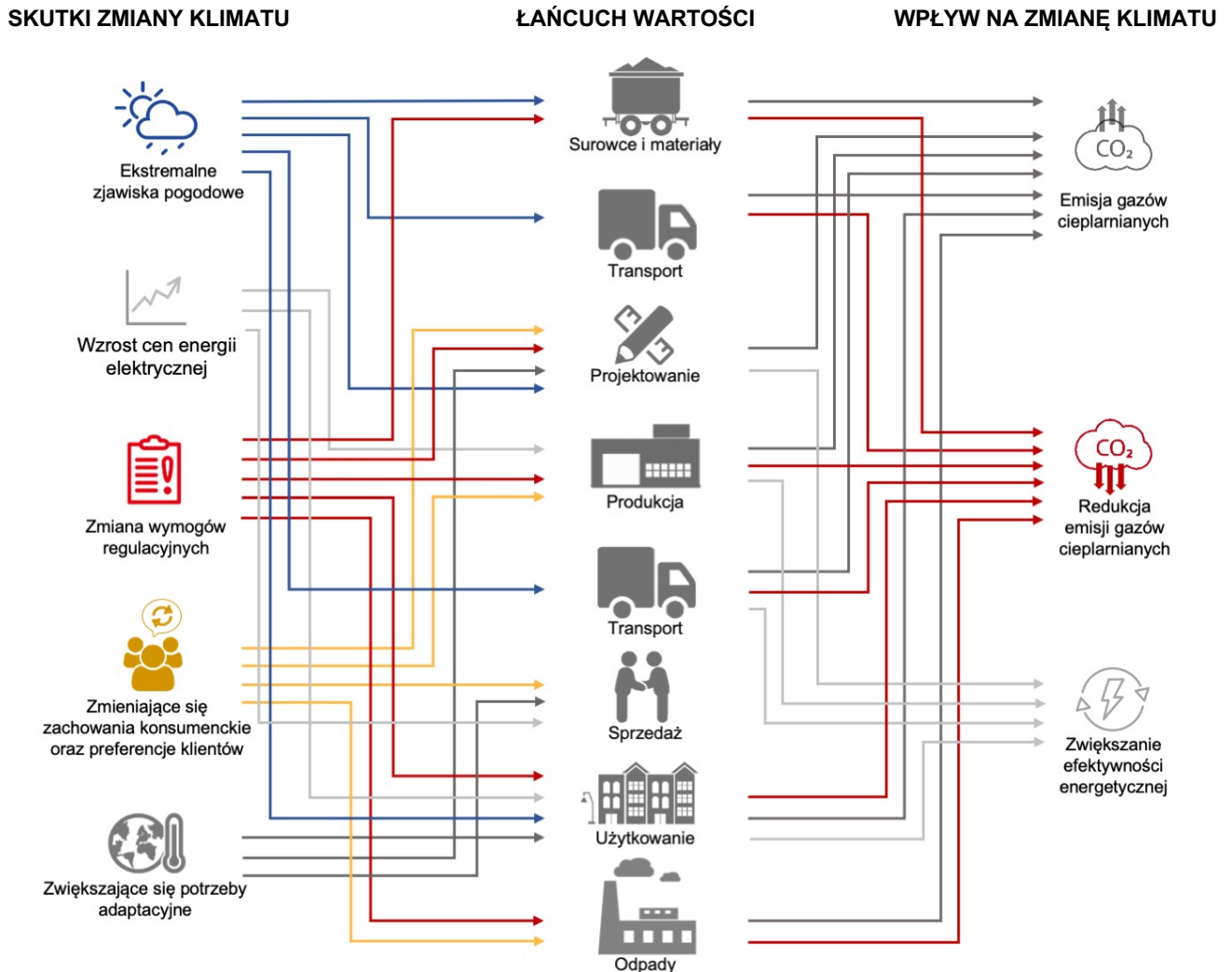
w celu mitygacji zmiany klimatu i doprowadzenia do osiągnięcia przez Unię Europejską neutralności klimatycznej;

- zakończenie prac nad raportem końcowym dotyczącym taksonomii UE (*Taxonomy: Final report of the Technical Expert Group on Sustainable Finance*), która ukształtuje system finansowy Unii Europejskiej zwiększając istotnie znaczenie zrównoważonych inwestycji;
- zapowiedź rewizji pakietu regulacji przyspieszającego wdrożenie w Unii Europejskiej zasad gospodarki cyrkularnej;
- intensyfikacja dyskusji publicznej wokół koncepcji wprowadzenia podatku węglowego (*carbon tax*) i cła węglowego (*carbon border tax*);
- wznowienie i intensyfikacja prac Komisji Europejskiej nad opracowaniem spójnej metodologii obliczania śladu węglowego produktów w całym ich cyklu życia (*Life Cycle Assessment*), która, po wprowadzeniu, może stać się wymaganym standardem także w branży budowlanej i inżynierskiej.

Choć wpływ zmiany klimatu na funkcjonowanie Grupy LUG ma obecnie jeszcze stosunkowo ograniczoną intensywność, przewiduje się jednak, że będzie się ona zwiększała w przyszłości. Grupa LUG rozpoczęła i prowadzi w 2020 roku szereg działań związanych z analizą, planowaniem i realizacją działań związanych ze wzajemnymi relacjami Grupy i zmiany klimatu:

- identyfikacja krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu;
- analiza scenariuszowa odporności modelu biznesowego i strategii Grupy na zmianę klimatu zakładająca podwyższenie średnich globalnych temperatur o mniej niż 2°C i więcej niż 2°C w porównaniu z okresem przedindustrialnym;
- kontynuacja raportowania emisji gazów cieplarnianych zgodnie z *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w zakresie 1 (*scope 1*) i zakresie 2 (*scope 2*);
- przygotowanie do gromadzenia danych źródłowych i kalkulacji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* w zakresie 3 (*scope 3*);
- rozpoczęcie prac nad opracowaniem polityki klimatycznej Grupy LUG;
- rozpoczęcie raportowania zgodnie z Rekomendacjami TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*).

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



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

- Ekstremalne zjawiska pogodowe (nawałnice, silne wiatry, gradobicia, burze, powodzie) mogą powodować ograniczenia w dostępności surowców, materiałów i komponentów, zaburzenia w łańcuchu dostaw i w procesach logistycznych.
- Rosnące ceny energii elektrycznej w Polsce, gdzie prowadzona jest główna część działalności produkcyjnej Grupy LUG, spowodowane bardzo wysokim udziałem nieodnawialnych źródeł energii w wytwarzaniu energii elektrycznej, przyczyniają się do wzrostu kosztów produkcji. W efekcie przewidywanego wzrostu cen uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> wpływ ten może być w przyszłości jeszcze silniejszy.
- Zmiana wymogów regulacyjnych i przepisów prawa związanych z mitygacją i adaptacją do zmiany klimatu wpływa na wiele obszarów funkcjonowania Grupy LUG, od prowadzenia procesów operacyjnych, przez raportowanie, zarządzanie łańcuchem dostaw, gospodarowanie odpadami i dostęp do finansowania. Zmiany przepisów wpływają także na dostawców i kontrahentów Grupy LUG oraz na klientów, co w największym stopniu determinuje kształt portfolio oferowanych produktów i usług.

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

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

- Wydobywanie surowców oraz wytwarzanie materiałów i komponentów niezbędnych do produkcji opraw oświetleniowych wiąże się z emisją gazów cieplarnianych. Grupa LUG dąży do redukcji śladu węglowego swoich produktów, do czego niezbędne jest wybieranie takich surowców, materiałów i komponentów, które charakteryzują się możliwie niskimi wbudowanymi emisjami gazów cieplarnianych. W przypadku niektórych materiałów takich jak aluminium, stal i szkło, procesy te są energochłonne i wymagają spalania paliw kopalnych lub użycia energii elektrycznej, która w większości jest wytwarzana w procesach wysokoemisyjnych. Wytwarzanie tworzyw sztucznych jest także związane z nieuniknionym przy dzisiejszych technologiach wykorzystaniem paliw kopalnych. W przypadku niektórych surowców pozyskiwanie ich może być związane z wylesianiem terenów, na których prowadzone jest wydobywanie.
- Transport surowców, materiałów i komponentów od dostawców do Grupy LUG oraz gotowych produktów do klientów jest prowadzony różnymi środkami transportu. W zależności od środka transportu może on przyczyniać się do większego lub niższego poziomu emisji gazów cieplarnianych. Redukowanie emisji w tym zakresie będzie możliwe w miarę dekarbonizacji działalności operacyjnej partnerów logistycznych Grupy LUG.
- Zużycie paliw i energii w procesach produkcyjnych oraz zużycia energii cieplnej i elektrycznej w nieruchomościach wykorzystywanych w działalności operacyjnej Grupy LUG skutkuje emisjami gazów cieplarnianych. Wpływ Grupy LUG w tym zakresie będzie stopniowo ograniczany w miarę zwiększania efektywności energetycznej oraz zwiększania udziału energii ze źródeł nisko- i zeroemisyjnych.
- Sposoby gospodarowania odpadami powstającymi w działalności operacyjnej LUG determinują wielkość wytwarzanych w tych procesach gazów cieplarnianych. Redukcja emisji będzie następowała z czasem, w miarę przechodzenia do modelu gospodarki cyrkularnej. Należy jednak zaznaczyć, iż tempo tych zmian nie jest zależne wyłącznie od Grupy LUG, lecz od stopnia dostosowania całej gospodarki. Wpływ na zmianę klimatu ma także gospodarowanie odpadami powstającymi po cyklu życia opraw oświetleniowych. Zmniejszanie tego wpływu jest możliwe dzięki takiemu projektowaniu opraw, by były one w jak największym stopniu możliwe do naprawy i modernizacji oraz dzięki stosowaniu materiałów nadających się do powtórnego wykorzystania lub przetworzenia.
- Projektowanie, produkcja i sprzedaż opraw oświetleniowych opartych o źródła światła LED przyczynia się do zwiększania efektywności energetycznej i obniżania pośrednich emisji gazów cieplarnianych przez klientów Grupy LUG. Ograniczenie emisji wynika zarówno z wyższej efektywności źródeł światła LED (co zostało szerzej opisane w rozdziale 7.2 *Zużycie paliw*

i energii), jak i ze stosowania systemów smart lighting, które pozwalają na dostosowanie natężenia światła do aktualnych warunków otoczenia i do potrzeb użytkowników oświetlanej przestrzeni.

## 7.2 Zużycie paliw i energii

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

### Wpływ pośredni

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

Rozwiązania zastosowane w produkowanych przez LUG oprawach oświetleniowych przyczyniają się do redukcji zużycia energii. Od 2014 roku LUG prowadzi prace badawczo-rozwojowe oraz wdrożenia nowych produktów w oparciu o technologię LED, która ma zwiększoną efektywność energetyczną o 50-70% w stosunku do technologii konwencjonalnej. Natomiast nowe produkty LED zawsze mają zwiększoną sprawność energetyczną o 7-20% w stosunku do rozwiązań LED poprzedniej generacji. Po włączeniu oprawa LED nie potrzebuje czasu na rozgrzanie, jak to ma miejsce w przypadku tradycyjnej świetlówki, która pobiera w tym czasie więcej energii. Będąca w częstym użytku oprawa LED zużywa mniej energii niż wymienione źródła starszej generacji, dzięki czemu idealnie nadaje się zarówno do oświetlania wnętrza, 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. Przez ciągłe kontrole zużycia surowców (np. gazu technicznego), ilość wytwarzanego ciepła jest monitorowana, z intencją wdrożenia systemów jego wtórnego wykorzystania, co za tym idzie do ograniczenia do minimum jego utraty. Na każdym etapie produkcji zwracana jest uwaga na optymalne zarządzanie energią cieplną z naciskiem na minimalizację jej wykorzystania na poziomie pozbawionym negatywnych skutków na proces oraz, co najważniejsze,



nie oddziałującym niekorzystnie na osoby bezpośrednio związane z pracą w obszarach produkcji. W LUG Light Factory Sp. z o.o. energia cieplna uzyskiwana jest w oparciu o kotły gazowe (gaz ziemny).

Paliwa ciekłe w przedsiębiorstwie wykorzystywane są przez flotę samochodów służbowych.

Jedną ze składowych Planu Doskonalenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania w roku 2019 były aspekty związane ze znaczącym wykorzystaniem energii. W 2019 roku w LUG zostało wymienione oświetlenie na obszarach produkcyjnych tj. hali montażu i hali wydziału mechanicznego, co pozwoliło zredukować pobieraną moc energii o ok. 50 %. Dodatkowo zamontowane zostały podliczniki, które umożliwiają dokładniejszą kontrolę zużycia energii na poszczególnych zasobach, wprowadzono także szereg kontroli i dodatkowych cyklicznych serwisów pozwalających na szybsze identyfikowanie niezgodności i reagowanie na awarie. Podobnie jak rok wcześniej, na koniec 2019 roku, stworzono Plan Doskonalenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania, którego elementem są też działania proenergetyczne na rok 2020. Za cele na kolejny rok, firma LUG postawiła sobie m.in. kontynuację prac nad wymianą oświetlenia (w hali magazynowej), przebudowę instalacji sprężonego powietrza w lokalizacji Nowy Kisielin oraz zakup nowych energooszczędnych wózków widłowych na magazyn.

#### Całkowite zużycie energii wg głównych źródeł jej pozyskania

	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
<i>Wskaźnik pewności danych</i>	%	97,6%	100,0%	
<b>Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach</b>				
Gaz ziemny	m <sup>3</sup>	299 202,0	311 541,5	+4,1%
	MWh	3 043,5	3 169,1	+4,1%
<b>Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi</b>				
Benzyna	Mg	18,3	9,8	-46,3%
	MWh	225,3	121,1	-46,3%
Olej napędowy	Mg	192,8	138,3	-28,3%
	MWh	2 303,3	1 652,3	-28,3%
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	2 528,7	1 773,4	-29,9%
<b>Zakupiona energia</b>				
Energia elektryczna	MWh	1 481,7	1 544,0	+4,2%
<b>Łącznie energia ze wszystkich źródeł</b>	<b>MWh</b>	<b>7 053,9</b>	<b>6 486,5</b>	<b>-8,0%</b>
Energia ze wszystkich źródeł na jednostkę produktu	MWh/1 tys. szt.	13,7	15,0	+9,9%
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1 mln zł	41,3	38,0	-8,0%

[E.2.1] Większość energii zużywanej w działalności Grupy LUG przypada na energię cieplną wykorzystywaną do funkcjonowania budynków i instalacji. Głównym źródłem energii cieplnej jest gaz ziemny, którego zużyto 311 541,5 m<sup>3</sup> w 2019 roku, co stanowi 48,9% całkowitego zużycia energii w Grupie. Dalsze 27,3% całkowitego zużycia energii to energia na potrzeby transportu pojazdami floty, której zużyto łącznie 1 773,4 MWh w 2019 roku, z czego 6,6% energii pochodziło z benzyny, a pozostałe 93,4% z oleju napędowego. Zużycie paliw płynnych w transporcie pojazdami własnymi w Grupie LUG w 2019 roku zmalało o 29,9%. Na potrzeby działalności Grupy w 2019 roku zakupiono 1 544 MWh energii elektrycznej, co stanowiło 23,8% całkowitego zużycia energii.

Całkowite zużycie energii w Grupie LUG w 2019 roku zmalało o 8% w porównaniu z rokiem poprzednim. Spadek ten jest skutkiem zmniejszenia zużycia paliw w transporcie przy jednoczesnym niewielkim wzroście zużycia gazu ziemnego i energii elektrycznej.

[E.2.3.] Podstawowy wskaźnik efektywności energetycznej wyniósł w 2019 roku 15,0 MWh / 1 tys. szt. produktu (wyprodukowanych opraw oświetleniowych) i był on o 9,9% wyższy niż przed rokiem z powodu zmniejszenia liczby wyprodukowanych opraw przy jednoczesnym obniżeniu całkowitego zużycia energii.

[E.2.2.] Energia wykorzystywana przez Grupę LUG pochodziła w 2019 roku ze źródeł nieodnawialnych.

### 7.3 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 (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) na poziomie Grupy Kapitałowej.

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

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

Zakres raportowanych emisji (*operational boundaries*):

- Raportowane emisje obejmują zakres 1 (*scope 1*, emisje bezpośrednie), jak i zakres 2 (*scope 2*, emisje pośrednie wynikające z wytwarzania energii kupowanej przez jednostki Grupy LUG).
- W odniesieniu do zakresu 1 źródłami emisji gazów cieplarnianych było spalanie gazu ziemnego w budynkach i instalacjach spółki oraz używanie paliw (benzyny i oleju napędowego) w pojazdach.

Rok bazowy i trendy zmian emisji w czasie:

- Rok 2018 został uznany za rok bazowy (*base year*) dla raportowania emisji w przypadku Grupy LUG.
- W niniejszym raporcie po raz drugi raportowane są emisje zgodnie z *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*.
- Przeprowadzono rekalkulację roku bazowego polegającą na zastosowaniu zmodyfikowanej metody obliczenia emisji będących skutkiem zużycia gazu ziemnego w budynkach i instalacjach spółki w roku 2018 (roku bazowym). W wyniku rekalkulacji emisje te wyniosły w roku 2018 564,5 Mg CO<sub>2</sub>e (pierwotnie raportowana wartość to 621,6 Mg CO<sub>2</sub>e), co przełożyło się na zmianę wartości emisji w zakresie 1 w 2018 roku na poziomie 1 260,5 Mg CO<sub>2</sub>e (pierwotnie raportowana wartość to 1 317,6 Mg CO<sub>2</sub>e) i emisji łącznie w zakresach 1 i 2 na poziomie 2 395,3 Mg CO<sub>2</sub>e (pierwotnie raportowana wartość to 2 452,4 Mg CO<sub>2</sub>e).
- Szczegółowa analiza zmian emisji w czasie przedstawiona jest w dalszej części rozdziału.

W 2019 roku nie odnotowano emisji biogenicznych.

Emisje zostały obliczone z wykorzystaniem narzędzi udostępnianych przez GHG Protocol (<https://ghgprotocol.org/calculation-tools>). Emisje w zakresie 2 zostały obliczone według metody location-based. Do kalkulacji użyte zostały wskaźniki intensywności emisyjnej publikowane przez Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami oraz Europejską Agencję Środowiska. Współczynniki tworzenia efektu cieplarnianego (GWP, *Global Warming Potential*) użyte w kalkulacjach są zgodne z Piątym Raportem IPCC (AR5, *The Fifth Assessment Report of the IPCC*).

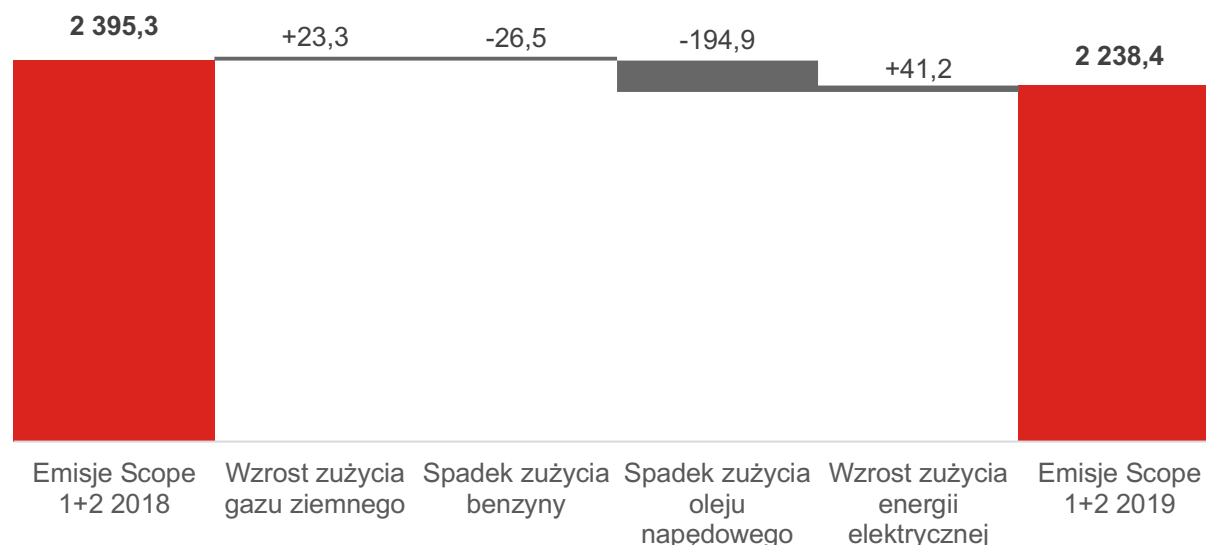
### Emisje gazów cieplarnianych do atmosfery

	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
<i>Wskaźnik pewności danych</i>	%	97,6%	100,0%	
<b>Scope 1</b>				
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO <sub>2</sub> e	564,5	587,8	+4,1%
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO <sub>2</sub> e	696,0	474,6	-31,8%
Łącznie emisje w ramach Scope 1	Mg CO <sub>2</sub> e	1 260,5	1 062,4	-15,7%
Emisje Scope 1 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	2,4	2,5	+0,7%
Emisje Scope 1 na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	7,4	6,2	-15,6%
<b>Scope 2</b>				
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO <sub>2</sub> e	1 134,8	1 176,0	3,6%
Emisje Scope 2 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	2,2	2,7	23,9%
Emisje Scope 2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	6,6	6,9	3,7%
<b>Scope 1+2</b>				
Łącznie emisje w ramach Scope 1+2	Mg CO <sub>2</sub> e	2 395,3	2 238,4	-6,5%
Emisje Scope 1+2 na jednostkę produktu	kg CO <sub>2</sub> e/szt.	4,6	5,2	+11,7%
Emisje Scope 1+2 na 1 mln zł przychodu	Mg CO <sub>2</sub> e/1mln zł	14,0	13,1	-6,5%

W wyniku prowadzonej działalności operacyjnej w Grupie LUG w 2019 roku wyemitowanych zostało do atmosfery 2,2 tys. Mg CO<sub>2</sub>e (ekwiwalentu dwutlenku węgla) w ramach emisji bezpośrednich (*scope 1*) i pośrednich (*scope 2*), co odpowiada 5,2 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową).

47,5% łącznych emisji gazów cieplarnianych generowanych w działalności operacyjnej Grupy LUG przypada na zakres 1, czyli emisje bezpośrednie będące skutkiem zużycia paliw w budynkach (55,3% emisji w zakresie 1; 26,3% łącznych emisji) oraz wykorzystania paliw w transporcie (44,7% emisji w zakresie 1; 21,2% łącznych emisji). Łącznie emisje w zakresie 1 w 2019 roku wyniosły 2,5 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu. Pozostałe 52,5% łącznych emisji gazów cieplarnianych przypada na zakres 2, czyli są to emisje pośrednie, które w całości były skutkiem wytwarzania kupowanej energii elektrycznej (100% emisji w zakresie 2). Wskaźnik emisyjności w zakresie 2 wyniósł 2,7 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu.

## Czynniki zmian wartości emisji gazów cieplarnianych 2019/2018



Łącznie emisje w ramach zakresu 1+2 Grupy LUG w 2019 roku spadły o 6,5%, przy czym emisje w zakresie 1 spadły o 15,7%, a emisje w zakresie 2 wzrosły o 3,6%. Największy wpływ na obniżenie w 2019 roku emisji miało zmniejszenie o 28,3% zużycia oleju napędowego, co obniżyło emisje gazów cieplarnianych o niespełna 195 Mg CO<sub>2</sub>e. W mniejszym stopniu do obniżenia emisji przyczyniło się zmniejszenie zużycia benzyny w transporcie (spadek zużycia o blisko połowę, co doprowadziło do obniżenia emisji o ponad 26 Mg CO<sub>2</sub>e). Czynnikikami przeciwdziałającymi były wzrost o 4,1% zużycia gazu ziemnego w budynkach i instalacjach spółki, którego efektem były emisje wyższe w 2019 roku o 23 Mg CO<sub>2</sub>e oraz zwiększone o 4,2% zużycie energii elektrycznej, które przyczyniło się do wzrostu emisji w zakresie 2 o 41 Mg CO<sub>2</sub>e.

Podstawowy wskaźnik emisyjności wyniósł w 2019 roku 5,2 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu (wyprodukowaną oprawę oświetleniową) i był o 11,7% wyższy niż przed rokiem, gdy wyniósł 4,6 kg CO<sub>2</sub>e na jednostkę produktu. Wzrost wskaźnika jest spowodowany mniejszą niż przed rokiem liczbą wyprodukowanych opraw.

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

## 7.4 Zużycie surowców i materiałów

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

- dostawy głównych komponentów pochodzą głównie z Europy, w mniejszości są dostawcy z krajów azjatyckich;
- stal, aluminium kupowane są w Europie (również w Polsce);
- płytki PCB sprowadzane są z Azji;
- elementy półprzewodnikowe kupowane są w Europie i w Stanach Zjednoczonych;
- szkło dostarczane jest przez kilku lokalnych (polskich) producentów;
- tworzywa sztuczne – detale z tworzyw dostarczane są przez europejskich wytwórców tego typu materiałów;
- źródła światła, soczewki, zasilacze - dostarczane są przez producentów europejskich. Są to duże firmy, działające na całym świecie. Część z tych komponentów LUG wytwarza także samodzielnie;

- farby oraz lakiery sprowadzane są z Europy, w tym znaczna część pochodzi z Polski.

Większość surowców i półproduktów ma minimum dwóch alternatywnych dostawców.

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

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

	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
Stal	Mg	585	733	25,3%
Aluminium i obudowy aluminiowe	Mg	700	626	-10,6%
Tworzywa sztuczne	Mg	120	139	+15,5%
Źródła światła LED	tys. szt.	50	47	-6,0%
Płytki PCB	tys. szt.	1 287	1 147	-10,9%
Półprzewodniki	tys. szt.	42 000	40 962	-2,5%
Szkło	Mg	72	68	-5,7%
Farby, lakiery	Mg	43	43	0,0%
Zasilacze	tys. szt.	420	217	-48,4%
Złącza	tys. szt.	3 350	3 720	+11,0%
Soczewki	tys. szt.	1 000	535	-46,5%

Widoczne w powyższym zestawieniu zmiany w wykorzystaniu materiałów i surowców są wynikiem zmniejszonej całkowitej liczby wyprodukowanych opraw oświetleniowych w 2019 roku, a także wdrażanych działań w ramach realizacji Polityki Środowiskowej. Wzrost wykorzystania tworzyw sztucznych i złącz jest wynikiem wzrostu sprzedaży opraw wewnętrznych i dekoracyjnych w porównaniu do opraw zewnętrznych.

## 7.5 Odpady

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

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

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

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

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

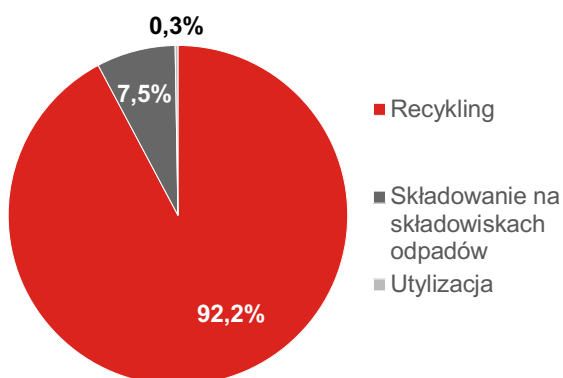
	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
<i>Wskaźnik pewności danych</i>	%	96,8%	100,0%	
<b>Odpady niebezpieczne</b>				
Recykling	Mg	0,0	0,0	-
Składowanie na składowiskach odpadów	m <sup>3</sup>	0,0	0,0	-
Utylizacja	Mg	10,0	12,0	+20,5%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	-
<b>Łącznie odpady niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>10,0</b>	<b>12,0</b>	<b>+20,5%</b>
Odpady niebezpieczne na jednostkę produktu	g/szt.	19,3	27,8	+44,0%
Odpady niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	58,3	70,3	+20,6%
<b>Odpady inne niż niebezpieczne</b>				
Recykling	Mg	346,1	347,8	+0,5%
Składowanie na składowiskach odpadów	m <sup>3</sup>	28,2	0,0	-
Utylizacja	Mg	0,9	36,6	+3998,3%
Ponowne wykorzystanie	Mg	0,0	0,0	-
Stałe magazynowanie na terenie zakładu	Mg	0,0	0,0	-
<b>Łącznie odpady inne niż niebezpieczne</b>	<b>Mg</b>	<b>375,2</b>	<b>384,3</b>	<b>+2,4%</b>
Odpady inne niż niebezpieczne na jednostkę produktu	kg/szt.	0,73	0,89	+22,4%
Odpady inne niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	2 197,0	2 252,3	+2,5%
<b>Łącznie wszystkie odpady</b>	<b>Mg</b>	<b>385,2</b>	<b>396,3</b>	<b>+2,9%</b>
Łącznie wszystkie odpady na jednostkę produktu	kg/szt.	0,75	0,92	+22,9%
Łącznie wszystkie odpady na 1 mln zł przychodu	kg/1mln zł	2 255,2	2 322,5	+2,9%

[E.6.1] [E.6.2] [E.6.3] [E.6.4] W Grupie LUG w 2019 roku recyklingowi poddano 90,5% odpadów innych niż niebezpieczne, natomiast nie poddawano recyklingowi odpadów niebezpiecznych.

Do utylizacji przekazano 100% odpadów niebezpiecznych i 9,5% innych niż niebezpieczne. W 2019 roku nie składowano żadnych odpadów na składowiskach odpadów.

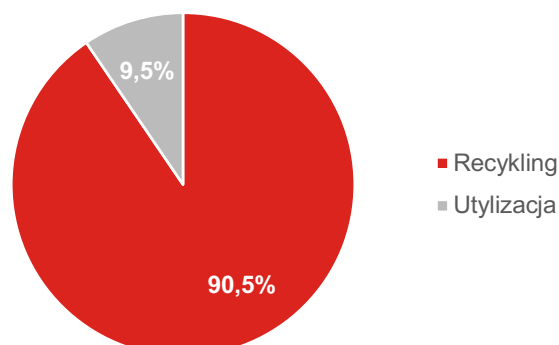
#### Przeznaczenie odpadów w 2018 r.

(innych niż niebezpieczne)



#### Przeznaczenie odpadów w 2019 r.

(innych niż niebezpieczne)



Łącznie w 2019 roku w Grupie LUG wyemitowano 0,028 kg odpadu niebezpiecznego i 0,89 kg odpadu innego niż niebezpieczny na 1 sztukę produktu oraz 70,3 kg odpadów niebezpiecznych i 2 252,3 kg

odpadów innych niż niebezpieczne na 1 mln zł przychodu. Łączna liczba wszystkich odpadów w Grupie LUG wzrosła o 2,9% w porównaniu z rokiem 2018.

W 2019 roku Grupa LUG prowadziła szereg działań edukacyjnych na temat recyklingu i zarządzania odpadami. Zostały one opisane szerzej w rozdziale 5.4. *Spoločności lokalne*.

## 7.6 Ograniczanie zanieczyszczenia światłem

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

Zanieczyszczenie światłem umieścić można w dwóch kategoriach:

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

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

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

## 7.7 Pozostałe zagadnienia środowiskowe

[E.7.2] [E.7.3] [E.7.4] W raportowanym okresie nie miały miejsca awarie, w skutek których doszło do skażeń lub innych szkód na rzecz środowiska naturalnego. W 2019 roku wobec LUG nie toczyły się postępowania administracyjne z tytułu naruszeń przepisów środowiskowych. W 2020 roku LUG otrzymał wyrok w sprawie odwołania złożonego od decyzji Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki w sprawie nałożenia kary pieniężnej w wysokości 1 000 zł na spółkę zależną Emitenta – LUG Light Factory sp. z o.o. z siedzibą w Zielonej Górze za niestosowanie się do ograniczeń w dostarczaniu i poborze energii elektrycznej wprowadzonych w dniach 10-31 sierpnia 2015 roku. Sąd oddalił skargę LUG Light Factory sp. z o.o. na decyzję Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki nakładającą na spółkę zależną karę pieniężną i obciążył spółkę kosztami postępowania w wysokości 720 zł.

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

## Woda i ścieki

	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
<i>Wskaźnik pewności danych</i>	%	96,5%	100,0%	
<b>Zużycie wody</b>				
Woda zakupiona	m3	4 645	4 996	7,6%
Woda z własnych ujęć	m3	0	93	-
<b>Woda zużyta razem</b>	<b>m3</b>	<b>4 645</b>	<b>5 089</b>	<b>9,6%</b>
Zużycie wody na jednostkę produktu	l/szt.	9,0	11,8	31,0%
Zużycie wody na 1 mln zł przychodu	m3/1mln zł	27,2	29,8	9,7%
<b>Ścieki</b>				
Ścieki odprowadzone do sieci komunalnej	m3	4 715	5 066	7,5%
Odprowadzone ścieki na jednostkę produktu	l/szt.	9,1	11,8	28,4%
Odprowadzone ścieki na 1 mln zł przychodu	m3/1mln zł	27,6	29,7	7,5%

[E.3.1] [E.3.2] [E.3.3] [E.6.3] [E.6.5] Zużycie wody i ścieków nie stanowi istotnego zagadnienia środowiskowego w działalności Grupy LUG, z tego względu nie wprowadzono rozwiązań redukujących zużycie wody i produkcję ścieków. W 2019 roku w Grupie zużyto 4 996 m<sup>3</sup> wody, co stanowi średnio 9,9 l wody na sztukę produktu i 29,8 m<sup>3</sup> na 1 mln zł przychodu. Grupa LUG korzystała z wody zakupionej, a także ujęć własnych. W Grupie LUG nie prowadzone jest odzyskiwanie i ponowne wykorzystywanie wody. Całkowite zużycie wody w 2019 roku wzrosło o 9,6% w porównaniu z 2018 rokiem. W tym samym okresie wyprodukowano 5 066 m<sup>3</sup> ścieków, co stanowi 11,8 l na sztukę produktu i 29,7 m<sup>3</sup> na 1 mln zł przychodu. Ilość odprowadzonych ścieków wzrosła o 7,5% w porównaniu z rokiem ubiegłym.

### Ograniczanie zanieczyszczeń

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

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

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

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



## Wpływ Grupy LUG na otoczenie



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



[E.4.3] W 2019 roku w skutek działalności LUG nie doszło do strat środowiskowych.


## 7.8 Istotne ryzyka środowiskowe

Ryzyko i jego opis	Sposób zarządzania ryzykiem
<p><b>Ryzyko zaostrzenia przepisów dot. gospodarki obiegu zamkniętego.</b> 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>Podjęwane działania w ramach zarządzania ryzykiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- występowanie w roli eksperta w procesach legislacyjnych;</li> <li>- ścisła współpraca z organizacjami branżowymi typu Pol-Lighting;</li> <li>- racjonalne projektowanie produktów z uwzględnieniem koncepcji przetwarzania pozostałości po procesie produkcyjnym oraz sposobem ich jak najlepszego ponownego wykorzystania;</li> <li>- wydłużanie cyklu życia opraw LUG, których konstrukcja umożliwia ich ewentualną naprawę oraz wymianę części, nie utylizację.</li> </ul>

## Istotne ryzyka, zagrożenia i szanse związane ze zmianą klimatu

 <p><b>Ryzyko nagłych zjawisk pogodowych</b></p> <p>Wraz z postępującą zmianą klimatu będzie się nasilać częstotliwość występowania nagłych zjawisk pogodowych, takich jak nawałnice, burze, gradobicia, wichury, powodzie lub susze.</p> <p>Horyzont czasowy: krótki, średni, długi; prawdopodobieństwo ryzyka będzie rosło w czasie.</p>	
<b>ZAGROŻENIA</b>	<b>SZANSE</b>
<p>1. Nagłe zjawiska pogodowe mogą zakłócać procesy logistyczne i uniemożliwić terminowe dostarczanie do Grupy LUG surowców, materiałów i komponentów oraz produktów Grupy LUG do klientów. Może to spowodować opóźnienia w produkcji i wywiązywaniu się z zobowiązań umownych wobec klientów. Zakłócenie procesów logistycznych może także doprowadzić do zmniejszenia dostępności, braków lub do podwyższenia cen surowców, materiałów i komponentów wykorzystywanych w produkcji opraw oświetleniowych.</p> <p>2. Większa częstotliwość i nasilenie nagłych zjawisk pogodowych może spowodować konieczność projektowania i wytwarzania opraw oświetleniowych zewnętrznych o większej wytrzymałości i odporności na czynniki zewnętrzne. Może to powodować konieczność zmian konstrukcyjnych lub stosowania innych, bardziej wytrzymałych materiałów.</p>	<p>1. Większa częstotliwość i nasilenie nagłych zjawisk pogodowych może powodować szybsze zużycie i zniszczenie nietrwałych opraw oświetleniowych zewnętrznych. To z kolei może zwiększyć popyt na nowe, bardziej trwałe i wytrzymałe oprawy oświetleniowe. Jeśli Grupa LUG będzie posiadała takie oprawy w swoim portfolio i będzie w stanie wyróżnić swoje produkty poprzez ich wytrzymałość i odporność na niekorzystne warunki atmosferyczne, może to przyczynić się do zwiększenia sprzedaży w przyszłości.</p>
 <p><b>Ryzyko związane ze zmianą regulacji prawnych dotyczących zmiany klimatu</b></p> <p>Regulacje dotyczące przeciwdziałania zmianom klimatu ulegają zaostrzeniu i przewidywane są ich dalsze zmiany w przyszłości. Zmiany te mogą następować zarówno w przepisach Unii Europejskiej i Polski, jak też w przepisach krajów, które są rynkami docelowymi Grupy LUG. Ryzyko dotyczy przede wszystkim regulacji związanych z ograniczaniem emisji gazów cieplarnianych, efektywnością energetyczną, raportowaniem śladu węglowego, wprowadzeniem podatków lub ceł węglowych (carbon tax, carbon border tax).</p> <p>Horyzont czasowy: krótki i średni</p>	

ZAGROŻENIA	SZANSE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie i zaostrzenie przepisów nakazujących ograniczanie emisji gazów cieplarnianych lub ustanawiających podatki lub cła węglowe może spowodować konieczność przyspieszenia redukcji emisji gazów cieplarnianych przez Grupę LUG w zakresach 1 i 2 lub konieczność pozyskiwania surowców, materiałów i komponentów charakteryzujących się niższym śladem węglowym.</li> <li>2. Zaostrzenie przepisów określających efektywność energetyczną może spowodować, że część obecnych produktów Grupy LUG nie spełniałoby tych wymogów. Efektem byłaby konieczność poniesienia dodatkowych nakładów na działania badawczo-rozwojowe w celu opracowania nowych, spełniających wymogi produktów.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wprowadzenie i zaostrzenie przepisów nakazujących ograniczanie emisji gazów cieplarnianych lub ustanawiających podatki lub cła węglowe będzie motywowało klientów i potencjalnych klientów Grupy LUG do wymiany oświetlenia na nowe, bardziej efektywne energetycznie, co przyczyni się do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w zakresie 2. Ponadto szansą dla Grupy LUG jest opracowanie i wdrożenie opraw oświetleniowych charakteryzujących się niższym śladem węglowym niż produkty konkurencji w sytuacji, gdy ślad węglowy produktu, w szczególności kalkulowany w całym jego cyklu życia (LCA) będzie stanowił jedno z istotnych kryteriów wyboru produktu.</li> <li>2. Zaostrzenie przepisów określających efektywność energetyczną będzie motywowało klientów i potencjalnych klientów Grupy LUG do wybierania produktów charakteryzujących się wysoką efektywnością energetyczną. Szansa ta może być wykorzystana przez Grupę LUG dzięki koncentracji działań badawczo-rozwojowych na opracowywaniu opraw oświetleniowych i systemów zarządzania oświetleniem, które będą się w jeszcze większym stopniu przyczyniały do oszczędności zużycia energii elektrycznej przez użytkowników.</li> </ol>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p><b>Ryzyko związane ze zmianą preferencji klientów</b></p> <p>Rosnąca świadomość klientów na temat zmiany klimatu, a także zmiana ich zachowań i preferencji mogą spowodować tendencję wybierania produktów o zwiększonej efektywności energetycznej i niższym śladzie węglowym. Może to spowodować konieczność prowadzenia prac badawczo-rozwojowych, dzięki którym Grupa LUG będzie mogła zaoferować klientom produkty odpowiadające ich zmienionym preferencjom.</p> <p>Horyzont czasowy: krótki - średni.</p> </div> </div>	
ZAGROŻENIA	SZANSE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zmiana preferencji klientów może spowodować niedostosowanie oferty produktów Grupy LUG do potrzeb rynku. W przypadku, gdyby prace badawczo-rozwojowe zostały przeprowadzone zbyt późno lub nie pozwoliłyby na opracowanie produktów dostosowanych do nowych preferencji klientów, efektem mógłby być spadek przychodów i utrata udziałów rynkowych.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grupa LUG od lat dąży do oferowania klientom produktów o coraz wyższej efektywności energetycznej. Intensyfikacja prac badawczo-rozwojowych w tym zakresie oraz prowadzenie działań pozwalających na obniżenie śladu węglowego opraw oświetleniowych może przyczynić się do uzyskania przez Grupę LUG przewag konkurencyjnych, które zostaną wykorzystane do dynamicznego wzrostu przychodów i zwiększania udziałów rynkowych.</li> <li>2. Zmiana zachowań klientów względem zwiększenia zapotrzebowania na energooszczędne i niskoemisyjne produkty, wymianę tradycyjnych energochłonnych opraw oświetleniowych na oprawy LED może skutkować zwiększeniem popytu na oprawy oświetleniowe i systemy zarządzania oświetleniem marki LUG.</li> </ol>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <div> <p><b>Ryzyko związane z wprowadzeniem nowych technologii</b></p> <p>Dążenie do mitygacji zmiany klimatu poprzez ograniczanie emisji gazów cieplarnianych i zwiększanie efektywności energetycznej ma skutek w postaci ciągłego prowadzenia badań w zakresie nowych technologii, także w branży oświetleniowej. Możliwe, że w wyniku tych prac pojawią się rozwiązania przełomowe, które spowodują, iż rozwiązania bazujące na źródłach światła LED staną się przestarzałe i niekonkurencyjne.</p> <p>Horyzont czasowy: średni - długi.</p> </div> </div>	

<b>ZAGROŻENIA</b>	<b>SZANSE</b>
<p>1. Pojawienie się rozwiązań bazujących na nowych technologiach, odmiennych od technologii LED dominującej w produktach oferowanych przez Grupę LUG może spowodować spadek konkurencyjności produktów Grupy. Nowa technologia może być trudna do implementacji, wymagać znaczących nakładów badawczo-rozwojowych lub opłat licencyjnych. Zagrożenie może też być związane z koniecznością dostosowania zakładów produkcyjnych Grupy LUG do zastosowania nowej technologii.</p>	<p>2. Intensyfikacja prac badawczo-rozwojowych w zakresie nowych technologii lub dalszego rozwoju technologii LED może przyczynić się do wyprodukowania przez Grupę LUG nowych, bardziej efektywnych energicznie i o mniejszym śladzie węglowym produktów, a tym samym przyczynić się do uzyskania przewag konkurencyjnych na rynku oraz zwiększenia przychodów finansowych firmy. Ponadto, stosowanie nowych technologii (np. innowacyjnych maszyn produkcyjnych, technologii opartej na energii odnawialnej) w procesie produkcyjnym może spowodować zwiększenie efektywności produkcyjnej, znaczące ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń do atmosfery, ograniczenie produkcji odpadów, co może przełożyć się na budowanie pozycji lidera branżowego i obniżenie kosztów firmy.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ryzyko związane ze zmianami zachowań społecznych</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Intensyfikacja działań mitygujących zmianę klimatu może doprowadzić do zmiany zachowań społecznych. Przykładowo do zmian takich może należeć zwiększenie zapotrzebowania na energooszczędne i niskoemisyjne produkty, wymiana tradycyjnych opraw oświetleniowych na oprawy LED, ograniczenie korzystania z transportu indywidualnego, a także ograniczenie lub rezygnacja z oświetlenia w porze nocnej przestrzeni publicznych w celu redukcji zużycia energii elektrycznej i zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych.</p> </div> <p style="text-align: center;">Horyzont czasowy: średni - długi.</p>	
<b>ZAGROŻENIA</b>	<b>SZANSE</b>
<p>1. Zmiany zachowań społecznych skutkujące ograniczeniem korzystania z oświetlenia zewnętrznego mogą doprowadzić do zmniejszenia popytu na oprawy oświetleniowe Grupy LUG.</p>	-

Powyższa lista ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu jest pierwszym całościowym ujęciem tego zagadnienia opracowanym w Grupie LUG. Lista jest monitorowana i będzie podlegała rewizji w ramach prowadzonego w 2020 roku projektu identyfikacji i analizy ryzyk klimatycznych. W trakcie tego projektu lista może zostać wzbogacona lub skrócona, a poszczególne ryzyka będą ponadto poddane analizie ich wpływu na wyniki finansowe Grupy LUG.

## 8 O raporcie

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej LUG S.A. za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości.

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych (SIN). W rozdziale 9 *Tabela zgodności z SIN* znajduje się szczegółowa lista wskaźników SIN z odniesieniem do treści niniejszego raportu.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

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

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

Raport niefinansowy Grupy Kapitałowej LUG jest sporządzany w cyklu rocznym.

Z uwagi na dynamikę rozwoju Grupy Kapitałowej LUG, jej zróżnicowanie na wiele spółek zależnych oraz rozproszenie geograficzne, 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.

Powyższe odnosi się do danych dotyczących roku 2018; dane w roku 2019 pochodziły w całości z pozyskanych informacji i nie było potrzeby stosowania szacunków.

### 8.1 Istotność informacji w raporcie

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

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

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

- analiza danych źródłowych;
- warsztaty z zarządem spółki i wyższą kadrami kierowniczą spółki i grupy kapitałowej;
- kompleksowe badanie ankietowe przeprowadzone na grupie 27 przedstawicieli zarządu i wyższej kadry kierowniczej spółki i grupy kapitałowej oraz 4 ekspertów MATERIALITY;
- wywiady z przedstawicielami 6 interesariuszy zewnętrznych z otoczenia społecznego spółki (Urząd Miasta Zielonej Góry, Uniwersytet Zielonogórski, Oddział Zielonogórski Stowarzyszenia

Architektów Polskich, Związek Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa, Związek Producentów Sprzętu Oświetleniowego „Pol-Lighting”);

- analiza matrycowa uzyskanych wyników.

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

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

## 8.2 Istotni interesariusze

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

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

## 8.3 Istotne zagadnienia niefinansowe

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

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

Zagadnienia w obszarze pracowniczym:

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

Zagadnienie w obszarze społecznym:

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

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

#### 8.4 Istotne ryzyka niefinansowe

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

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

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

## 9 Tabele zgodności

### 9.1 Tabela zgodności z wymogami ustawy o rachunkowości

Wymóg ustawy o rachunkowości	Numer rozdziału
Model biznesowy (art. 49b ust. 2 pkt 1)	3.2
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (art. 49b ust. 2 pkt 2)	4
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (art. 49b ust. 2 pkt 3):	
- <i>Polityka w obszarze środowiskowym</i>	7
- <i>Polityka w obszarze społecznym</i>	5
- <i>Polityka w obszarze praw człowieka</i>	3.6
- <i>Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji</i>	5.5
- <i>Polityka w obszarze pracowniczym</i>	6, 6.1, 6.3
Procedury należytej staranności (art. 49b ust. 2 pkt 4)	3.8, 3.7
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (art. 49b ust. 2 pkt 5)	3.8, 5.7 6.4, 7.8

### 9.2 Tabela zgodności z Rekomendacjami TCFD

Rekomendacje TCFD	Numer rozdziału
<b>Ład korporacyjny</b>	
Opis nadzoru zarządu i rady nadzorczej nad ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.5
Opis roli zarządu i rady nadzorczej w identyfikacji, ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi ze zmianami klimatu	3.5
<b>Strategia</b>	
Opis ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu, które organizacja zidentyfikowała w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasu	7.8
Opis wpływu ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu na działalność biznesową, strategię i finanse organizacji	7.8
Opis odporności strategii organizacji na zmiany klimatu w różnych scenariuszach, w tym w scenariuszu uwzględniającym wzrost średnich temperatur o 2 lub mniej stopni Celsjusza	-
<b>Zarządzanie ryzykiem</b>	
Opis procesów identyfikacji i oceny ryzyk związanych ze zmianami klimatu	7.1
Opis procesów zarządzania ryzykami związanymi ze zmianami klimatu	7.1
Opis sposobu integracji procesów identyfikacji, oceny i zarządzaniu ryzyk związanych ze zmianami klimatu w całościowych procesach zarządzania ryzykiem w organizacji	3.8/7.1
<b>Wskaźniki i cele</b>	
Opis wskaźników wykorzystywanych przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu zgodnie ze strategią i procesami zarządzania ryzykiem	3.8/7.1
Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i, jeśli ma to znaczenie, 3 oraz odpowiadających im ryzyk	7.3

### 9.3 Tabela zgodności z SIN

Wskaźnik	Opis	Numer rozdziału	Uwagi
<b>G: Obszar zarządczy</b>			
<b>G.1. Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju</b>			
G.1.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	3.2	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	3	
<b>G.2. Ład zarządczy</b>			
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	3.5, 3.7	
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	3.7	
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	3.7	
<b>G.3. Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym</b>			
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	8.1	
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	8.4	
<b>G.4. Zarządzanie etyką</b>			
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	3.6	
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	3.6	
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	3.6	
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	3.6	
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	3.6	
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	6.2	
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	3.6	
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy
<b>E: Obszar środowiskowy</b>			
<b>E.1. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały</b>			
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recydingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	7.4	
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	7.4	
<b>E.2. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia</b>			
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	7.2	



E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	7.2	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	7.2	
<b>E.3.</b>	<b>Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda</b>		
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m <sup>3</sup> (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	7.7	
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	7.7	
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	7.7	
<b>E.4.</b>	<b>Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność</b>		
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	7.7	
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	7.7	
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych strat środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	7.7	
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	7.7	
<b>E.5.</b>	<b>Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery</b>		
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	7.3	
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO <sub>x</sub> , NO <sub>x</sub> , PM <sub>10</sub> , PM <sub>2.5</sub> )	-	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	7.3	
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	7.3	
<b>E.6.</b>	<b>Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki</b>		
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	7.5	
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	7.5	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	7.5	
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	7.5	
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	7.7	
<b>E.7.</b>	<b>Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko</b>		
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).	-	nie występują
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	7.7	
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	7.7	
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	7.7	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).	-	nie występują
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.	-	nie występują
<b>E.8.</b>	<b>Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi</b>		
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].	-	nie dotyczy

E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	7.2	
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].		- nie dotyczy
<b>S: Obszar społeczny i pracowniczy</b>			
<b>S.1. Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne</b>			
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	5.6	
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na dynamiczną internacjonalizację Grupy LUG wiążącą się ze wzrostem udziału przychodów - zagranicznych, co powoduje spadek udziału przychodów krajowych i w efekcie relatywne zmniejszenie znaczenia przychodów z zamówień publicznych
<b>S.2. Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń</b>			
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	6.1	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	6.1	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	6.1	
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	6.1	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	6.1	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych.	6.1	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	6.1	
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 zlecana 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 zaszerzegowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	6.1	
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	6.1	
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	6.1	
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.		wskaźnik nieraportowany z uwagi na różnice w warunkach - wynagrodzeń uzależnionych od warunków gospodarczych w różnych lokalizacjach
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.		- nie występowały

S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	-	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	6.2	
<b>S.3.</b>	<b>Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania</b>		
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	6	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	6	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	6	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	3.6	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	6	
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki	3.6	
<b>S.4.</b>	<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)</b>		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	6.3	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	6.3	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	6.3	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	6.3	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	6.3	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	6.3	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	6.3	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	6.3	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	6.3	
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	6.3	

S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	6.3	
<b>S.5.</b>	<b>Rozwój i edukacja</b>		
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	6.2	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	6.2	
<b>S.6.</b>	<b>Zarządzanie różnorodnością</b>		
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antidyskryminacyjna.	3.6	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	3.6	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	3.6	
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.		- nie występują
<b>S.7.</b>	<b>Prawa człowieka</b>		
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	3.6	
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	3.6	
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).	3.6	
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.	3.6	
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
<b>S.8.</b>	<b>Praca dzieci i praca przymusowa</b>		
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	3.6	
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	3.6	
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).	3.6	
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	3.6	
<b>S.9.</b>	<b>Spoleczności lokalne i zaangażowanie społeczne</b>		
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę	5.4	
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.	5.4	
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	5.4	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	5.4	

S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	5.4	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	5.4	
<b>S.10.</b>	<b>Przeciwdziałanie korupcji</b>		
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	5.5	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	5.5	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	5.5	
<b>S.11.</b>	<b>Bezpieczeństwo produktów i konsumentów</b>		
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	5.1	
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	5.1	
<b>S.12.</b>	<b>Komunikacja marketingowa</b>		
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	5.1	
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	5.1	
<b>S.13.</b>	<b>Ochrona prywatności</b>		
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	5.6	
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.	5.6	
<b>S.14.</b>	<b>Oznakowanie produktów</b>		
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	5.1	
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.	5.1	
<b>S.15.</b>	<b>Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe</b>		
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.	5.6	
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.	5.6	
S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.	5.6	
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).	5.6	
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	5.6	

## 10 Zatwierdzenie do publikacji

Niniejsze sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej LUG S.A. za rok 2019 zostało zatwierdzone przez Zarząd LUG S.A.

.....  
Ryszard Wtorkowski  
Prezes Zarządu

.....  
Mariusz Ejsmont  
Wice-Prezes Zarządu

.....  
Małgorzata Konys  
Członek Zarządu

Zielona Góra, 25 czerwca 2020 r.

## Załącznik nr 1: Dane na temat pracowników

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

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	7	16	23	7	19	26	0,0%	18,8%	13,0%
w wieku pow. 50 lat	0	4	4	0	4	4	-	0,0%	0,0%
w wieku 40-50 lat	3	1	4	4	4	8	33,3%	300,0%	100,0%
w wieku 30-40 lat	4	4	8	3	10	13	-25,0%	150,0%	62,5%
w wieku pon. 30 lat	0	7	7	0	1	1	-	-85,7%	-85,7%
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	7	24	31	5	32	37	-28,6%	33,3%	19,4%
w wieku pow. 50 lat	0	3	3	0	3	3	-	0,0%	0,0%
w wieku 40-50 lat	1	7	8	1	7	8	0,0%	0,0%	0,0%
w wieku 30-40 lat	6	13	19	4	19	23	-33,3%	46,2%	21,1%
w wieku pon. 30 lat	0	1	1	0	3	3	-	200,0%	200,0%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	228	340	568	215	300	515	-5,7%	-11,8%	-9,3%
w wieku pow. 50 lat	42	38	80	37	35	72	-11,9%	-7,9%	-10,0%
w wieku 40-50 lat	63	54	117	60	45	105	-4,8%	-16,7%	-10,3%
w wieku 30-40 lat	85	152	237	79	139	218	-7,1%	-8,6%	-8,0%
w wieku pon. 30 lat	38	96	134	39	81	120	2,6%	-15,6%	-10,4%
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku pow. 50 lat	42	42	84	37	42	79	-11,9%	0,0%	-6,0%
w wieku 40-50 lat	67	62	129	65	56	121	-3,0%	-9,7%	-6,2%
w wieku 30-40 lat	93	167	260	86	168	254	-7,5%	0,6%	-2,3%
w wieku pon. 30 lat	38	104	142	39	85	124	2,6%	-18,3%	-12,7%
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	242	380	622	227	351	578	-6,2%	-7,6%	-7,1%

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

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	7	15	22	6	18	24	-14,3%	20,0%	9,1%
w wieku pow. 50 lat	0	4	4	0	3	3	-	-25,0%	-25,0%
w wieku 40-50 lat	3	1	4	3	4	7	0,0%	300,0%	75,0%
w wieku 30-40 lat	4	4	8	3	10	13	-25,0%	150,0%	62,5%
w wieku pon. 30 lat	0	6	6	0	1	1	-	-83,3%	-83,3%
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	7	24	31	5	31	36	-28,6%	29,2%	16,1%
w wieku pow. 50 lat	0	3	3	0	2	2	-	-33,3%	-33,3%
w wieku 40-50 lat	1	7	8	1	7	8	0,0%	0,0%	0,0%
w wieku 30-40 lat	6	13	19	4	19	23	-33,3%	46,2%	21,1%
w wieku pon. 30 lat	0	1	1	0	3	3	-	200,0%	200,0%
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	167	228	395	163	214	377	-2,4%	-6,1%	-4,6%
w wieku pow. 50 lat	37	24	61	32	28	60	-13,5%	16,7%	-1,6%
w wieku 40-50 lat	46	37	83	51	34	85	10,9%	-8,1%	2,4%
w wieku 30-40 lat	55	100	155	62	106	168	12,7%	6,0%	8,4%
w wieku pon. 30 lat	29	67	96	18	46	64	-37,9%	-31,3%	-33,3%
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku pow. 50 lat	37	28	65	32	33	65	-13,5%	17,9%	0,0%
w wieku 40-50 lat	50	45	95	55	45	100	10,0%	0,0%	5,3%
w wieku 30-40 lat	63	115	178	69	135	204	9,5%	17,4%	14,6%
w wieku pon. 30 lat	29	74	103	18	50	68	-37,9%	-32,4%	-34,0%
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>181</b>	<b>267</b>	<b>448</b>	<b>174</b>	<b>263</b>	<b>437</b>	<b>-3,9%</b>	<b>-1,5%</b>	<b>-2,5%</b>



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

w przeliczeniu na pełne etaty	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	-	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	1	1	-	-	-
w wieku 40-50 lat	0	0	0	1	0	1	-	-	-
w wieku 30-40 lat	0	0	0	0	0	0	-	-	-
w wieku pon. 30 lat	0	1	1	0	0	0	-	-100,0%	-100,0%
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-	-
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	1	1	-	-	-
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	0	0	-	-	-
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>61</b>	<b>112</b>	<b>173</b>	<b>52</b>	<b>86</b>	<b>138</b>	<b>-14,8%</b>	<b>-23,2%</b>	<b>-20,2%</b>
w wieku pow. 50 lat	5	14	19	5	7	12	0,0%	-50,0%	-36,8%
w wieku 40-50 lat	17	17	34	9	11	20	-47,1%	-35,3%	-41,2%
w wieku 30-40 lat	30	52	82	17	33	50	-43,3%	-36,5%	-39,0%
w wieku pon. 30 lat	9	29	38	21	35	56	133,3%	20,7%	47,4%
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku pow. 50 lat	5	14	19	5	9	14	0,0%	-35,7%	-26,3%
w wieku 40-50 lat	17	17	34	10	11	21	-41,2%	-35,3%	-38,2%
w wieku 30-40 lat	30	52	82	17	33	50	-43,3%	-36,5%	-39,0%
w wieku pon. 30 lat	9	30	39	21	35	56	133,3%	16,7%	43,6%
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>61</b>	<b>113</b>	<b>174</b>	<b>53</b>	<b>88</b>	<b>141</b>	<b>-13,1%</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-19,0%</b>

## Pracownicy zatrudnieni w poszczególnych lokalizacjach

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>
ul. Gorzowska 11	4	9	13	1	0	1	5	9	14
Nowy Kisielin	1	2	3	0	0	0	1	2	3
pozostałe lokalizacje	1	8	9	0	0	0	1	8	9
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
ul. Gorzowska 11	3	20	23	0	1	1	3	21	24
Nowy Kisielin	0	7	7	0	0	0	0	7	7
pozostałe lokalizacje	2	4	6	0	0	0	2	4	6
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>163</b>	<b>214</b>	<b>377</b>	<b>52</b>	<b>86</b>	<b>138</b>	<b>215</b>	<b>300</b>	<b>515</b>
ul. Gorzowska 11	136	117	253	40	40	80	176	157	333
Nowy Kisielin	22	54	76	8	28	36	30	82	112
pozostałe lokalizacje	5	43	48	4	18	22	9	61	70
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
ul. Gorzowska 11	143	146	289	41	41	82	184	187	371
Nowy Kisielin	23	63	86	8	28	36	31	91	122
pozostałe lokalizacje	8	55	63	4	18	22	12	73	85
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>174</b>	<b>264</b>	<b>438</b>	<b>53</b>	<b>87</b>	<b>140</b>	<b>227</b>	<b>351</b>	<b>578</b>

## Pracownicy nowozatrudnieni na umowach o pracę w 2019 roku [S.2.2]

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
w wieku pow. 50 lat	0	1	1	0	0	0	0	1	1
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
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
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	1	0	1	0	0	0	1	0	1
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>56</b>
w wieku pow. 50 lat	0	2	2	2	2	4	2	4	6
w wieku 40-50 lat	0	2	2	3	3	6	3	5	8
w wieku 30-40 lat	3	9	12	4	6	10	7	15	22
w wieku pon. 30 lat	0	4	4	7	9	16	7	13	20
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku pow. 50 lat	0	3	3	2	2	4	2	5	7
w wieku 40-50 lat	0	2	2	3	3	6	3	5	8
w wieku 30-40 lat	4	9	13	4	6	10	8	15	23
w wieku pon. 30 lat	0	4	4	7	9	16	7	13	20
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>58</b>

## Pracownicy, którzy odeszli z pracy w 2019 roku [S.2.3]

w przeliczeniu na pełne etaty	na czas nieokreślony			na czas określony			razem		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
<b>Wyższa kadra zarządzająca, w tym:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
w wieku pow. 50 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
w wieku 40-50 lat	1	2	3	0	0	0	1	2	3
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
<b>Menedżerowie i kierownicy, w tym:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
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	1	0	1	0	0	0	1	0	1
w wieku pon. 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Pozostali pracownicy, w tym:</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>109</b>
w wieku pow. 50 lat	5	4	9	0	2	2	5	6	11
w wieku 40-50 lat	0	4	4	6	4	10	6	8	14
w wieku 30-40 lat	6	15	21	11	8	19	17	23	40
w wieku pon. 30 lat	0	13	13	8	23	31	8	36	44
<b>Pracownicy wszystkich szczebli struktury</b>									
w wieku pow. 50 lat	5	4	9	0	2	2	5	6	11
w wieku 40-50 lat	1	6	7	6	4	10	7	10	17
w wieku 30-40 lat	7	15	22	11	8	19	18	23	41
w wieku pon. 30 lat	0	13	13	8	23	31	8	36	44
<b>Łącznie dla wszystkich szczebli struktury</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>38</b>	<b>75</b>	<b>113</b>

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

	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne	2	18	20	5	24	29	150,0%	33,3%	45,0%

**Osoby zatrudnione w outsourcingu (średniorocznie) [S.2.5]**

	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba osób zatrudnionych w outsourcingu	15	23	38	13	19	32	-13,3%	-17,4%	-15,8%

**Pracownicy z niepełnosprawnościami [S.2.6]**

	2018			2019			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Liczba pracowników z niepełnosprawnościami	22	21	43	20	22	42	-9,1%	4,8%	-2,3%

**Kobiety, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy**

	2018	2019	zmiana r/r
Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 miesięcy od powrotu do pracy	40,0%	20,0%	- 20pp

## Załącznik nr 2: Dane na temat środowiska

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

	Jednostka	2018	2019	zmiana r/r
<b>Wskaźnik pewności danych</b>	<b>%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	
SOx	Mg	0,02	0,02	8,1%
<i>SOx na jednostkę produktu</i>	<i>g/szt.</i>	<i>0,04</i>	<i>0,06</i>	<i>29,2%</i>
<i>SOx na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>0,13</i>	<i>0,15</i>	<i>8,2%</i>
NOx	Mg	0,50	0,54	8,0%
<i>NOx na jednostkę produktu</i>	<i>g/szt.</i>	<i>0,97</i>	<i>1,26</i>	<i>29,1%</i>
<i>NOx na 1 mln zł przychodu</i>	<i>kg/1mln zł</i>	<i>2,94</i>	<i>3,17</i>	<i>8,1%</i>



**LUG S.A.**

ul. Gorzowska 11  
65-127 Zielona Góra  
[www.lug.com.pl](http://www.lug.com.pl)

Relacje Inwestorskie  
[relacje@lug.com.pl](mailto:relacje@lug.com.pl)