Kodeks Etyki Grupy LUG

Kwiecień, 2023

Wersja 01 z dn. 24.04.2023

Zespół projektowy:

- Monika Bartoszak
- Angelika Biały
- Anna Wtorkowska
- Iwona Brzezińska
- Lucyna Seretny
- Sylwia Kossowska
- Kamila Kamińska

Zatwierdzili:

- Ryszard Wtorkowski
- Mariusz Ejsmont
- Małgorzata Konys

Kontakt ws. Kodeksu Etyki:

monika.bartoszak@lug.com.pl
angelika.bialy@lug.com.pl

Spis treści

LIST ZARZĄDU 4

1. O KODEKSIE 5

1.1. JESTEŚMY LUG 5
1.2. PODSTAWY KODEKSU 6
1.3. CEL I ADRESACI KODEKSU 6
1.4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA OBSZAR ETYKI W GRUPIE LUG 7
1.5. PRZEGLĄD I AKTUALIZACJA TREŚCI KODEKSU 8
1.6. EDUKACJA Z ZAKRESU ETYKI 8

2. STANDARDY ETYCZNE GRUPY LUG 9

2.1. WARTOŚCI GRUPY LUG 9
2.2. ZOBOWIĄZANIE DO PRZESTRZEGANIA NORM 10
2.3. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA 10
2.3.1. OCHRONA PRZED MOBBINGIEM I DYSKRYMINACJĄ 10
2.3.2 ZERO TOLERANCJI DLA PRACY PRZYMUSOWEJ 13
2.3.3 ZAKAZ PRACY DZIECI 14
2.3.4 WARUNKI ZATRUDNIENIA I RÓWNE SZANSE 14
2.3.5 POSZANOWANIE WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ I DIALOG ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ 17
2.4. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I OSZUSTWOM FINANSOWYM 17
2.5. KONFLIKT INTERESÓW 18
2.6. UCZCIWA KONKURENCJA 19
2.7. BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI 19
2.8. POSZANOWANIE ŚRODOWISKA NATURALNEGO I KLIMATU 20
2.9. KONFLIKTOWE MINERAŁY 21
2.10. DBAŁOŚĆ O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTU 21
2.11. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I RZETELNA KOMUNIKACJA 22

3. WEWNĘTRZNY MECHANIZM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ ZASAD ETYKI 24

3.1. OSOBA ZGŁASZAJĄCA NARUSZENIE 24
3.2. JAK DOKONAĆ ZGŁOSZENIA? 24
3.3. ZAPEWNIANIE OCHRONY OSOBIE ZGŁASZAJĄCEJ NARUSZENIE 25
3.4. INFORMOWANIE O POSTĘPOWANIU 25
3.5. NASTĘPSTWA ZGŁOSZENIA 25
3.6. PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH 25

4. ZEWNĘTRZNY MECHANIZM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ KODEKSU ETYKI 26

4.1. ZGŁASZANIE WĄTPLIWOŚCI PRZEZ INTERESARIUSZA ZEWNĘTRZNEGO 26

5. SŁOWNIK POJĘĆ 26

6. ZAŁĄCZNIK – OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z KODEKSEM ETYKI LUG 28

List Zarządu

Drodzy Pracownicy,
Szanowni Partnerzy,

przekazujemy w Wasze ręce Kodeks Etyki definiujący podejście Grupy Kapitałowej LUG S.A. do tworzenia i rozwijania kultury etyki, uczciwości i inkluzywności. Jest to podejście wspólne dla wszystkich spółek w naszej grupie kapitałowej, bo pamiętajmy – wszystkie one wywodzą się z decyzji biznesowej jednej rodziny założycielskiej.

Fundamentem niniejszego Kodeksu są WARTOŚCI naszej organizacji, a jego kręgosłup stanowią międzynarodowe normy prawne, wytyczne i dobre praktyki w zakresie etyki i praw człowieka. Kodeks definiuje naszą tożsamość, dlatego tak ważnym jest, aby każdy Członek naszej organizacji oraz każdy nasz Partner w biznesie znał i rozumiał zasady, którymi kierujemy się w naszej codziennej działalności – oferując nasze produkty i usługi Klientom, budując relacje z Dostawcami, współpracując ze sobą wewnątrz zespołów czy wywierając swoim działaniem wpływ na otoczenie zewnętrzne.

Kodeks Etyki jest drogowskazem, który wskazuje właściwe kierunki i nadaje ramy naszemu działaniu, jednakże nie zastąpi on myślenia. W procesach podejmowania codziennych decyzji z pewnością pojawią się zagadnienia, na które wprost nie znajdziecie odpowiedzi w Kodeksie. W takich sytuacjach punktem odniesienia są nasze wartości. Nie musicie trudnych decyzji podejmować w pojedynkę, możecie skonsultować się z dedykowanym Pełnomocnikiem ds. Etyki.

Wierzymy, że zasady sformułowane w Kodeksie są fundamentem naszego dalszego rozwoju, dlatego zobowiązujemy się do ich przestrzegania i takich samych postaw oczekujemy od naszych Pracowników. Jednocześnie zależy nam na tym, aby nasi Partnerzy biznesowi szanowali nasz system wartości i kierowali się podobnymi zasadami postępowania. Dzięki temu stworzymy przyjazne środowisko współpracy oparte na zaufaniu i odpowiedzialności, które wspiera zrównoważony rozwoju wszystkich interesariuszy.

Zarząd LUG S.A.

1. O Kodeksie

1.1. Jesteśmy LUG

W LUG współtworzymy europejski rynek oświetleniowy od 1989 roku. Przez ten czas dostarczyliśmy profesjonalne produkty i usługi oświetleniowe do 75 krajów świata, napędzając pozytywną transformację infrastrukturalną. Dzięki naszym rozwiązaniom pomagamy oszczędzać energię elektryczną i sprawiamy, że otaczająca przestrzeń jest bezpieczniejsza i przyjemniejsza do życia.

Nasza misja:

Poprzez światło kreujemy
zrównoważone środowisko do życia i rozwoju
dla lepszego jutra.

Historia LUG rozpoczęła się w 1989 roku w Polsce. Był to rok wielkich przemian, które uwolniły marzenia o wolności i stworzyły przestrzeń dla ludzi z pasją. Wówczas powstała koncepcja marki oświetleniowej inspirowanej designem, ambicją i duchem przedsiębiorczości. Było to marzenie ojca i syna o świetle zamkniętym w pięknej formie, stworzonej z myślą o miłości do projektowania i fascynacji najnowszymi technologiami.

Dziś założyciele LUG - rodzina Wtorkowskich - stoi na czele międzynarodowej Grupy Kapitałowej LUG S.A. (dalej: *Grupa Kapitałowa, Grupa, Grupa LUG, LUG*), w skład której wchodzi **10 spółek działających na całym świecie, zgromadzonych wokół spółki matki LUG S.A.**

1.2. Podstawy Kodeksu

Kodeks Etyki LUG (dalej: *Kodeks* lub *Kodeks Etyki)*, został opracowany na podstawie najlepszych praktyk w zakresie zarządzania obszarem etyki w biznesie.

Fundamentem Kodeksu są:

- Zasady United Nations Global Compact;
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Ponadto źródłem wybranych przepisów oraz definicji zawartych w Kodeksie są powszechnie uznane, międzynarodowe normy prawne, odnoszące się w szczególności do praw człowieka i praw pracowniczych:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka;
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej;
- Konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy);
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

1.3. Cel i adresaci Kodeksu

Kodeks Etyki jest dokumentem, którego celem jest ustanowienie i ustrukturyzowanie wspólnego dla wszystkich Pracowników, Współpracowników i Partnerów LUG systemu zasad postępowania etycznego. Opisane w Kodeksie reguły oraz podstawowe mechanizmy zapewniające skuteczne stosowanie jego przepisów, obejmują wszystkich adresatów Kodeksu i mają na celu wsparcie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnej kultury organizacyjnej Grupy LUG.

Kodeks Etyki LUG zbiera zasady oraz dobre praktyki odpowiedzialnego i etycznego postępowania, a jego uzupełnieniem są polityki i regulaminy funkcjonujące w określonych obszarach organizacyjnych adekwatnie do funkcji wobec Grupy Kapitałowej LUG.

Adresaci Kodeksu Etyki

Adresatami Kodeksu Etyki są wszystkie osoby świadczące pracę na rzecz Grupy Kapitałowej LUG S.A. (dalej: *Pracownicy*), niezależnie od stanowiska i pełnionych funkcji, czy rodzaju umowy określającej ich stosunek pracy. Dokument ma zadanie wspierać Adresatów w wypełnianiu obowiązków zawodowych, kształtowaniu profesjonalnych relacji wewnętrznych oraz relacji z Partnerami LUG.

Naszą intencją jest, aby Partnerzy biznesowi LUG, tacy jak klienci, dostawcy, usługodawcy, wykonawcy i inni, w swej działalności kierowali się zasadami ujętymi w niniejszym Kodeksie.

Obowiązki Adresatów

Obowiązkiem Adresatów Kodeksu jest:

- Stosowanie się do zasad Kodeksu Etyki w codziennej pracy.
- Zgłaszanie wszelkie zaobserwowanych przypadków naruszeń zasad opisanych w Kodeksie.

Przy czym adresaci będący pracownikami LUG są zobowiązani ponadto do:

- Zapoznania się z treścią Kodeksu oraz złożenia stosowanego Oświadczenia.
- Promowania swoją postawą i zachowaniem wartości Grupy LUG.
- Uczestnictwa we wszystkich cyklicznych szkoleniach dotyczących Kodeksu Etyki.

1.4. Odpowiedzialność za obszar etyki w Grupie LUG

Zarówno zagadnienia dot. obszaru etyki jak i praw człowieka są obszarem odpowiedzialności Zarządu LUG S.A., który zleca zarządzanie tymi obszarami członkom zarządów spółek zależnych.

Odpowiedzialność za obszar etyki i praw człowieka w Grupie LUG pełni także Pełnomocnik ds. Etyki, który odpowiada za wdrożenie i nadzór nad Kodeksem Etyki oraz rewizje i uzupełnienia polityk w tym obszarze. Odpowiada także na pytania i wątpliwości co do postanowień Kodeksu.

Codzienna odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki i praw człowieka spoczywa również na kadrze kierowniczej, która poprzez własny przykład i zachowania zgodne z zasadami zawartymi w Kodeksie zarządza wartościami etycznymi w swoim obszarze odpowiedzialności.

Grupa LUG systematycznie zwiększa swoje zaangażowanie oraz zasoby w celu podnoszenia wiedzy i świadomości w obszarze praw człowieka.

Wybór Pełnomocnika ds. Etyki

Wybór Pełnomocnika Zarządu LUG S.A. ds. Etyki (dalej: *Pełnomocnik ds. Etyki; Pełnomocnik*) jest regulowany dedykowaną do tego procedurą. Nadzór nad procesem wyłonienia kandydata pełnią członkowie Zarządu LUG S.A. bądź oddelegowany do tego zadania w ich imieniu przedstawiciel.

Kontakt z Pełnomocnikiem ds. Etyki

Kontakt w sprawach objętych zakresem Kodeksu Etyki można uzyskać pod adresem mailowym:

etyka@lug.com.pl

1.5. Przegląd i aktualizacja treści Kodeksu

Grupa LUG systematycznie monitoruje zmiany regulacyjne i najlepsze praktyki w zakresie zarządzania etyką. Regularnie prowadzone są również wewnętrzne badania istotności, w których ujmowane są wszystkie potencjalnie istotne obszary ESG (z ang. *Environment* – środowisko naturalne, *Social* – zagadnienia pracownicze i społeczne, *Governance* – ład zarządczy), z istotnym uwzględnieniem praw człowieka.

Rewizje cykliczne

W celu zapewnienia skuteczności zarządzania obszarem etyki i wprowadzaniu stosownych aktualizacji w zapisach Kodeksu Etyki, dokument jest rewidowany co 3 lata, a realizowane cyklicznie przeglądy są uzupełniane konsultacjami z Przedstawicielem Pracowników.

Rewizje nadzwyczajne

W uzasadnionych przypadkach wynikających ze zmian w międzynarodowym otoczeniu regulacyjnym, decyzją Pełnomocnika ds. Etyki, przegląd Kodeksu i innych polityk regulujących obszar etyki może zostać dokonany poza ustalonym, trzyletnim cyklem (rewizja nadzwyczajna).

Sugestie i uwagi do Kodeksu Etyki Pracownicy, Współpracownicy LUG mogą zgłaszać w trybie ciągłym do Pełnomocnika ds. Etyki, który rozważy ich wprowadzenie w trybie rewizji cyklicznej lub nadzwyczajnej. Po każdej rewizji Kodeksu Etyki, Grupa LUG w terminie do 14 dni od wejścia w życie zaktualizowanej wersji Kodeksu, poinformuje Adresatów Kodeksu o zmianach za pośrednictwem narzędzi komunikacji.

1.6. Edukacja z zakresu etyki

Grupa LUG zobowiązuje się do umieszczenia treści Kodeksu Etyki w miejscu dostępnym dla wszystkich Pracowników i Współpracowników

Wersje językowe Kodeksu zostaną dostosowane do potrzeb pracowników. Za podstawowe uznaje się polską i angielską wersję językową.

Grupa LUG zobowiązuje się do organizacji bloku szkoleniowego z zakresu etyki i znajomości Kodeksu Etyki oraz do włączenia go do szkoleń onboardingowych realizowanych przez Departament Szkoleń. Ponadto, w Grupie LUG będą organizowane dla Pracowników obowiązkowe cykliczne szkolenia dot. znajomości Kodeksu Etyki. Nadzór nad przebiegiem i zakresem szkoleń sprawuje Pełnomocnik ds. Etyki LUG S.A. Po odbyciu szkolenia, Pracownik zobowiązany jest do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z obowiązującymi w LUG zasadami etyki.

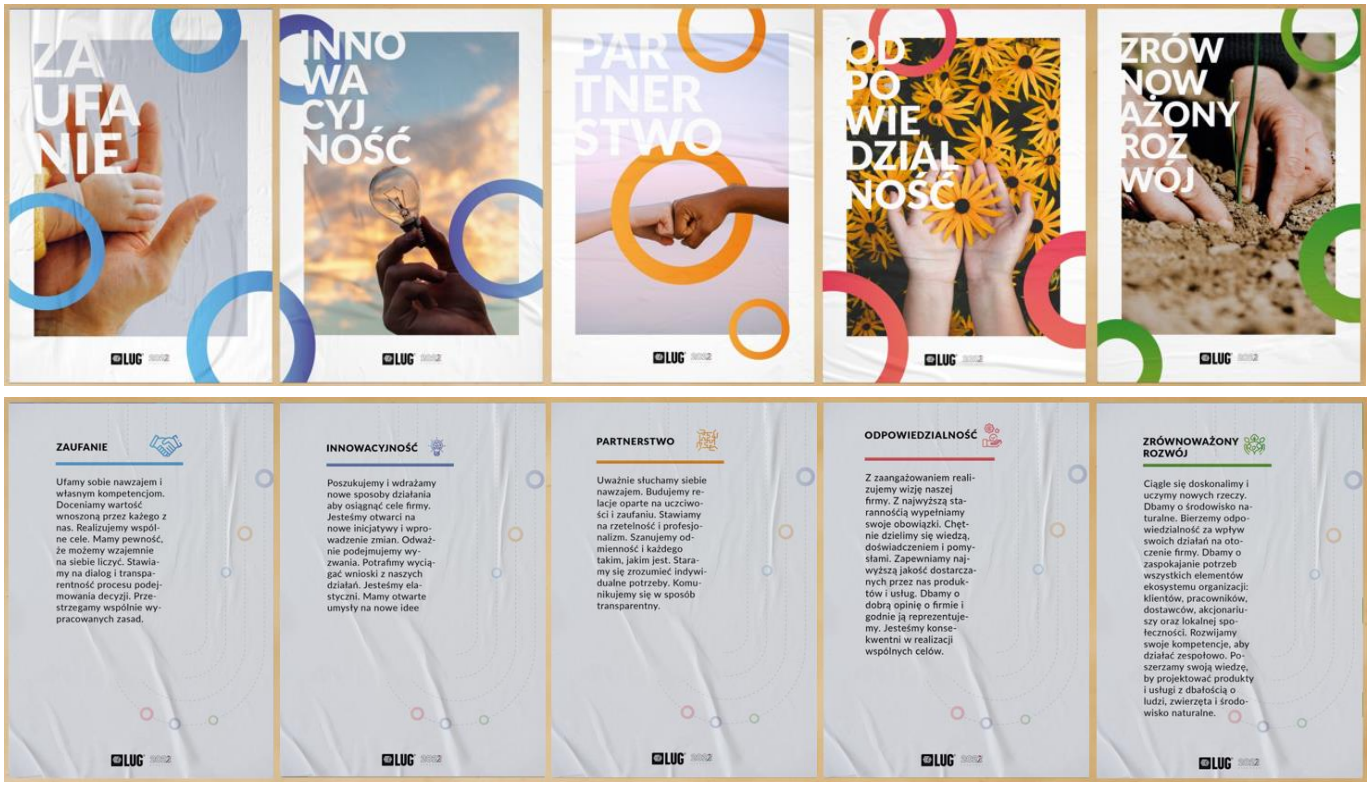
2. Standardy etyczne Grupy LUG

Fundamentem funkcjonowania Grupy LUG jest odpowiedzialne zarządzanie jej wpływem na otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne, w tym na grupy istotnych interesariuszy oraz postępowanie według zasad wynikających z wartości LUG. W tej części Kodeksu opisano zasady, które obowiązują w relacjach pomiędzy Pracownikami/Współpracownikami, Pracownikami/Współpracownikami a Grupą LUG oraz w kontaktach z naszymi pozostałymi interesariuszami: Klientami, Dostawcami, Podwykonawcami, Inwestorami, Bankami, Regulatorami, Społecznościami lokalnymi.

W przypadku zidentyfikowania naruszenia zasad zawartych w niniejszym rozdziale, osoba posiadająca informacje i wypełniająca wymogi wskazane w rozdziale 3, może dokonać zgłoszenia za pomocą udostępnionych kanałów zgłaszania naruszeń. W przypadku szczególnie wrażliwych obszarów, w których istnieje znaczący potencjalny wpływ incydentów na funkcjonowanie Grupy, możliwość dokonania zgłoszenia jest dodatkowo wskazana w treści poszczególnych podrozdziałów.

2.1. Wartości Grupy LUG

Wartości Grupy Kapitałowej LUG S.A. odgrywają kluczową rolę w codziennej działalności firmy i stanowią silny, międzypokoleniowy fundament, który wspiera realizację misji LUG. Ochrona i poszanowanie wartości jest obowiązkiem wszystkich Pracowników Grupy LUG.



Wartości Grupy LUG zostały wyłonione i wdrożone wraz ze *Strategicznymi Kierunkami Rozwoju, które stanową* odpowiedź na biznesowe wyzwania stojące przed naszą firmą w obliczu zmieniających się warunków otoczenia gospodarczego, geopolitycznego, społecznego, postępujących zmian klimatu i potrzeb środowiskowych. **Wierzymy, że wytyczona strategia jest gwarancją naszego sukcesu na arenie międzynarodowej i wszyscy, będąc członkami zespołu LUG, jesteśmy zobowiązani postępować zgodnie z przyjętymi założeniami perspektywy strategicznej, realizować przyjęte cele i podejmować wyznaczone inicjatywy**.

2.2. Zobowiązanie do przestrzegania norm

W swej codziennej działalności Grupa Kapitałowa LUG zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka zdefiniowanych w powszechnie uznanych międzynarodowych dokumentach prawnych takich jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowa Karta Praw Człowieka, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dążąc w swym codziennym funkcjonowaniu do całkowitego zminimalizowania potencjalnego negatywnego wpływu działalności na prawa człowieka. Grupa LUG zobowiązuje się do przestrzegania zasad dotyczących podstawowych praw w pracy zawartych w ośmiu podstawowych konwencjach MOP określonych w Deklaracji w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy w tym: do poszanowania wolności do zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych; prawa do niepodlegania pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Zobowiązujemy się także do poszanowania praw człowieka pracowników w relacjach biznesowych.

2.3.Poszanowanie praw człowieka

Zapewnienie poszanowania praw człowieka stanowi elementarny obowiązek odpowiedzialnego biznesu. Jako Grupa LUG zobowiązujemy się do tworzenia bezpiecznego, inkluzywnego i sprzyjającego zrównoważonemu rozwojowi środowiska pracy.

2.3.1. Ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją

W Grupie LUG nie tolerujemy mobbingu i dyskryminacji.

Jako Grupa LUG zobowiązujemy się tworzyć profesjonalne otoczenie pracy wolne od dyskryminacji i mobbingu, w którym każdy Pracownik otrzymuje równe szanse rozwoju oraz dostęp do benefitów w zależności od obejmowanego stanowiska. Publikowane oferty rekrutacyjne są konstruowane w oparciu o wymagania danego stanowiska opisane w procesach rekrutacyjnych. Oceny, jakim może być poddawany Pracownik są dokonywane wyłącznie na podstawie obiektywnych kryteriów kompetencyjnych. Dla LUG najważniejszym kapitałem są Pracownicy tworzący firmę, dlatego niedopuszczalne są sytuacje nacechowane dyskryminacją lub mogące wskazywać na mobbing.

DYSKRYMINACJĄ są wszelkie działania rozróżniające, wyłączające lub stawiające pracownika w pozycji uprzywilejowanej w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu ze względu na czynniki takie jak:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasa,
- narodowość,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkowa,
- pochodzenie etniczne,
- wyznanie,
- orientacja seksualna,
- płeć kulturowa,
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

> *Dyskryminacja oznacza wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.*
>
> *(definicja pochodzi z Konwencji nr111 Międzynarodowej organizacji Pracy)*

Jak może przejawiać się dyskryminacja?

Dyskryminacja może przejawiać się zarówno w trakcie trwania zatrudnienia, jak również na etapie procesu rekrutacji. Przykładowo:

- Dyskryminacją będzie łamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, np. podejmowanie decyzji o awansie kierując się kryteriami takimi jak płeć lub wiek kandydata, a nie wyłącznie obiektywnymi czynnikami tj. doświadczenie i kompetencje.
- Dyskryminujące i niedopuszczalne będzie również podejmowanie decyzji o zatrudnieniu lub awansie przy uwzględnieniu planów związanych z ewentualnym macierzyństwem, bądź stosowanie obraźliwych określeń wynikających z uprzedzeń na tle np. przynależności do grupy etnicznej, narodowości lub wyznania.

- Innym przejawem dyskryminacji są także nierówności płacowe, występujące wówczas gdy osoby o zbliżonym stażu, doświadczeniu, kompetencjach i realizowanych obowiązkach są wynagradzane inaczej z powodu wieku, płci czy innych kryteriów.

MOLESTOWANIE, jak i MOLESTOWANIE SEKSUALNE jest szczególnym rodzajem dyskryminacji
Molestowaniem jest zachowanie skutkujące lub mające na celu upokorzenie, poniżenie lub naruszenie godności pracownika, w tym również zachowanie o charakterze seksualnym. Molestowanie nie musi być bezpośrednim działaniem i może przejawiać się wywoływaniem sytuacji, w których wokół osoby poszkodowanej tworzona jest wroga atmosfera, powodująca poczucie poniżenia, zastraszania lub upokorzenia. Cechą zachowań będących molestowaniem seksualnym jest fakt, że są one niechciane i nieakceptowane przez ofiarę i objawiają się ze względu na płeć.

W Grupie LUG przeciwdziałamy molestowaniu seksualnemu, tworząc bezpieczne i komfortowe miejsce pracy, oferując pomoc i mediacje w przypadku konfliktów oraz chroniąc potencjalne ofiary w ramach regulacji wewnętrznych.

Jak rozpoznać molestowanie?

Molestowanie może przyjmować formę werbalną, niewerbalną lub fizyczną.

- Molestowaniem werbalnym mogą być przykładowo niepożądane komentarze na temat wyglądu, żarty o tematyce seksualnej prowadzące do upokorzenia i poniżenia ofiary czy propozycje stosunku seksualnego w zamian za różne korzyści np. awans.
- Formą niewerbalną mogą być sugestywne gesty czynione w stronę ofiary czy uporczywe wpatrywanie się w daną osobę.
- Forma fizyczna molestowania to wszelki niechciany kontakt fizyczny (w tym dotyk, kontakt o charakterze seksualnym), do którego zmuszona jest ofiara.

MOBBING to świadome, długotrwałe i uporczywe działania mające na celu poniżenie, zastraszanie lub izolację ofiary. Efektem mobbingu jest obniżenie samooceny i efektywności w pracy. W celu identyfikacji mobbingu istotne jest łączne spełnienie przesłanek wymienionych w definicji. Aby działanie mogło być zaklasyfikowane jako mobbing musi:

- być uporczywe,
- być długotrwałe,
- mieć na celu poniżenie ofiary,
- powodować zaniżenie samooceny zawodowej,
- powodować izolację w miejscu pracy.

O mobbingu można mówić jeżeli **występuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę**. Natomiast osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej, mogą dokonać zgłoszenia

naruszenia dóbr osobistych. Osobą mobbingującą może być zarówno przełożony jak i podwładny.

Jak rozpoznać mobbing?

- Mobbingiem może być regularne i długotrwałe wyśmiewanie i ośmieszanie ofiary. Takie złośliwości w ostatecznym rozrachunku mogą prowadzić do wyizolowania danej osoby z zespołu, podważenia jej kompetencji oraz uniemożliwienia jej normalnego funkcjonowania.
  - Mobbingiem może być również celowe i długotrwałe lekceważenie ofiary, marginalizowanie jej wkładu lub wręcz ignorowanie jej obecności, powodujące izolację oraz obniżenie samooceny zawodowej.
  - Przykładem mobbingu mogą być powtarzające się akty przemocy psychicznej lub regularne nakładanie na Pracownika nierealnych zadań, czy też upokarzające zaniżanie jego kompetencji zawodowych.

Co nie jest mobbingiem?

- Mobbingiem nie będzie egzekwowanie wykonania poleceń służbowych przez przełożonego, mogące powodować zwiększony poziom stresu w miejscu pracy, o ile nie narusza godności Pracownika.
- Mobbingiem nie będzie też kontrola jakości wykonywania obowiązków przez Pracownika oraz krytyczna ocena jego pracy, jeśli jej celem jest zapewnienie właściwej organizacji pracy, a nie poniżenie Pracownika.
- Napięta atmosfera towarzysząca rozwiązaniu stosunku pracy również nie może być uznana za mobbing.

Nie ma określonego katalogu zachowań sprawcy, które zostaną zinterpretowane jako mobbing. Każdy mobber działa w sposób indywidualny i może dopuszczać się mobbingu w niespotykanej wcześniej formie. Mobbing może również polegać na kombinacji różnych zachowań sprawcy.

Osoby doświadczające mobbingu lub dyskryminacji mogą dokonać zgłoszenia zaistniałej sytuacji za pomocą obowiązującego w Grupie LUG mechanizmu zgłaszania naruszeń opisanego w rozdziale 3.

2.3.2 Zero tolerancji dla pracy przymusowej

W Grupie LUG całkowicie nie akceptujemy pracy przymusowej.

Praca przymusowa to wszelaka praca lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.
Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości,

dokumentu podroży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

> *Praca przymusowa lub obowiązkowa oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.*
>
> *(definicja pochodzi z Konwencji nr29 Międzynarodowej organizacji Pracy)*

W stosunku do swoich pracowników Grupa LUG stosuje jasne warunki zatrudnienia zgodne z przepisami prawa pracy i Regulaminu Pracy LUG. Zapewnienie zgodności warunków zatrudnienia z prawem jest przedmiotem szeregu dokumentów wewnętrznych w obszarze zarządzania i polityki personalnej.

Jako Grupa LUG nie wchodzimy w relacje z organizacjami, u których wykryto i ujawniono przypadki pracy przymusowej. Grupa LUG będzie weryfikowała ten element przed rozpoczęciem współpracy z Dostawcami.

2.3.3 Zakaz pracy dzieci

W Grupie LUG nie korzystamy z pracy dzieci i nieletnich.

Podążając za przepisami Karty Prac Podstawowych uznajemy, że praca dzieci jest zakazana, a w myśl Konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy uznajemy, że najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia lub pracy nie będzie niższy niż wiek, w którym ustaje obowiązek szkolny, a w każdym wypadku nie niższy niż piętnaście lat.

Grupa LUG potępia wszelkie praktyki związane z pracą dzieci i nie nawiązuje relacji biznesowych z podmiotami, u których wykryto jej przypadki. Grupa LUG będzie weryfikowała ten element przed rozpoczęciem współpracy z Dostawcami.

2.3.4 Warunki zatrudnienia i równe szanse

W Grupie LUG przestrzegamy przepisów prawa pracy normujących warunki świadczenia pracy oraz zapewniamy równe szanse w dostępie do możliwości rozwoju i awansu.

Poprzez uczciwe praktyki, odpowiednie delegowanie obowiązków, jasne warunki zatrudnienia wypracowane z Pracownikami oraz działania zgodne z prawem, przyczyniamy się do zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym Pracowników LUG.

Każdy Pracownik LUG jest odpowiedzialny za budowanie środowiska pracy oraz wizerunku Grupy LUG. Zalecenia dot. codziennego postępowania Pracowników w zakładach LUG są dostępne w ramach dokumentu **Kodeks Dobrych Praktyk LUG.**

Zespół Grupy LUG tworzy organizację opartą o równość szans, rozumianych jako równe wynagrodzenie za jednakową pracę, równe szanse w dostępie do awansu, zasobów i innych korzyści przypisanych do pełnionego stanowiska. Jest to dla nas jednocześnie zobowiązanie do przeciwdziałania wszelkim potencjalnym formom dyskryminacji.

Równe szanse

Poprzez równe szanse rozumie się sprawiedliwe, poparte obiektywnymi kryteriami decyzje kadrowe i zarządcze, będące efektem rzetelnej oceny kompetencji, umiejętności i doświadczenia Pracownika, w zakresie realizowanych obowiązków oraz w ramach pełnionego stanowiska. W Grupie LUG stosowane są ujednolicone kryteria ocen Pracowników obejmujących stanowiska tożsamego zaszeregowania. Kryteria zawierają margines elastyczności zapewniający indywidualne podejście do danego Pracownika.

Czas pracy

Przyjęte godziny pracy Pracowników Grupy LUG są komunikowane każdorazowo przy podjęciu zatrudnienia oraz wskazane w zapisach Regulaminu Pracy, respektującego krajowe przepisy prawa pracy. Grupa LUG przestrzega wytycznych regulujących wymiar czasu pracy oraz respektuje prawo Pracowników do urlopu i odpoczynku. Szczegółowe zapisy regulujące czas pracy, prawa i obowiązki Pracownika oraz Pracodawcy określone zostały w Regulaminie Pracy.

Różnorodność

Różnorodność jest w naszej organizacji postrzegana jako integralna, wzbogacająca wartość, będąca istotnym kapitałem rozwojowym zespołu. Ambicją LUG jest natomiast zapewnienie Pracownikom bezpieczeństwa i komfortu podczas wykonywania obowiązków służbowych, nie dyskryminując nikogo ze względu na ich różnorodność.
Grupa LUG dokłada wszelkich starań w zakresie prewencji dyskryminacji. Wszelkie decyzje podejmowane w procesach rekrutacji lub oceny efektywności pracowników są podejmowane wyłączenie w oparciu o obiektywne kryteria związane z charakterystyką danego stanowiska.

Wynagrodzenie

Grupa LUG przestrzega przepisów prawa pracy regulujących zakres wypłacania wynagrodzeń Pracownikom, również za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasady dotyczące obszaru wynagrodzeń zostały sformułowane w Regulaminie Wynagradzania, który jest znany i ogólnodostępny dla Pracowników LUG.

Rozwój, awans i ocena pracownicza

Grupa LUG zobowiązuje się do zapewnienia swoim pracownikom równych szans w dostępie do szkoleń, edukacji oraz do stosowania w procesach planowania awansów, szkoleń i rekrutacji wyłącznie obiektywnych kryteriów obejmujących kompetencje i doświadczenie danej osoby oraz potrzeby Pracodawcy. Pracownicy Grupy korzystają z ustalonych ścieżek rozwoju zawodowego, a regularnie przeprowadzane oceny pracownicze, w sposób obiektywny i konstruktywny,

wspierają ich rozwój w ramach organizacji. W duchu wspólnych wartości stanowiących fundament naszej organizacji, wszyscy pracownicy Grupy LUG zobowiązani są do podejmowania inicjatyw związanych z rozwojem osobistym. Ponadto, wobec udostępnianych przez Pracodawcę możliwości rozwoju, Pracownicy Grupy LUG są zobowiązani do nieustannego podnoszenia kwalifikacji i rozwoju kompetencji zawodowych.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Dbałość o zapewnianie bezpiecznych warunków pracy stanowi istotny element odpowiedzialności Grupy LUG wobec wszystkich Pracowników. Obowiązkiem każdego Pracownika jest przestrzeganie ustalonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Grupa LUG przestrzega lokalnych regulacji prawnych i wymogów w zakresie BHP.
Pracownicy Grupy LUG zobowiązani są:

- znać obowiązujące w spółce zasady bezpieczeństwa oraz wykonywać swoją pracę w sposób zgodny z tymi zasadami
- uczestniczyć w szkoleniach z tego zakresu organizowanych w Grupie LUG
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy
- stosować środki ochrony zbiorowej oraz indywidualnej adekwatnie do wymogów stanowiska, wewnętrznych wytycznych oraz poleceń przełożonych
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zalecanym badaniom lekarskim
  i stosować się do otrzymanych wskazań
- zawiadomić przełożonego o wypadku, zagrożeniu życia lub zdrowia oraz ostrzec współpracowników o grożącym im niebezpieczeństwie
- współpracować z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących BHP

Jeśli Pracownik jest świadkiem łamania przepisów BHP może również skorzystać z mechanizmu zgłaszania naruszeń opisanego w niniejszym Kodeksie.

Należyte postępowanie z zasobami firmy

Pracownik jest odpowiedzialny za przedmioty stanowiące własność Grupy LUG i zobowiązany jest dbać o nie, jakby były jego własnością. Obowiązkiem Pracownika jest ochrona zasobów materialnych (budynków, wyposażenia, komputerów, pojazdów służbowych) i zasobów niematerialnych – w tym marki LUG, jej wartości i reputacji, a także wszelkich danych oraz informacji stanowiących własność intelektualną Grupy LUG, w tym m.in. informacji poufnych, danych kontrahentów, informacji handlowych czy know-how w zakresie produktów i technologii.

Pracownik powinien użytkować udostępnione mu przedmioty zgodnie z ich przeznaczeniem oraz instrukcjami. W przypadku użytkowania sprzętu elektronicznego pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zasad bezpieczeństwa, o których mowa w punkcie **Bezpieczeństwo Informacji.**

2.3.5 Poszanowanie wolności zrzeszania się i dialog ze stroną pracowniczą

W Grupie LUG szanujemy wolność zrzeszania się.

Wolność zrzeszania się jest prawem do stowarzyszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych i jest zapewniona zapisami szeregu aktów prawnych m.in. Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Konstytucji RP.

Grupa LUG zobowiązuje się do poszanowania wolności zrzeszania się i do przestrzegania zapisów układów zbiorowych oraz jest otwarta na dialog ze środowiskami pracowniczymi. Pracownicy Grupy mogą otwarcie komunikować wszelkie uwagi dotyczące warunków pracy i inicjatyw. Interesy strony pracowniczej w LUG reprezentuje Przedstawiciel Pracowników, który jest wybierany w drodze powszechnych wyborów.

2.4. Przeciwdziałanie korupcji i oszustwom finansowym

W Grupie LUG zobowiązujemy się do prewencji i zwalczania wszelkich incydentów noszących znamiona korupcji i oszustw finansowych.

KORUPCJA oznacza żądanie, proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, łapówki lub jakiejkolwiek innej nienależnej korzyści lub jej obietnicy, które wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub zachowanie wymagane od osoby otrzymującej łapówkę, nienależną korzyść lub jej obietnicę.

Pracownicy Grupy LUG są zobowiązani do postępowania zgodnie z następującymi zasadami:

- informują wyznaczonymi kanałami o wszelkich podejrzeniach dotyczących popełnienia czynu korupcyjnego;
- nie oferują i nie wręczają korzyści majątkowych lub osobistych;
- nie przyjmują korzyści majątkowych lub osobistych;
- nie nakłaniają do wręczania korzyści majątkowej lub osobistej;
- informują o wszelkich przejawach popełnienia czynu korupcji.

W przypadku zwyczajowych upominków, służących podtrzymaniu dobrych relacji biznesowych, pracownik jest zobowiązany upewnić się, że przyjęcie upominku nie jest nacechowane znamionami korupcji:

- Przyjęcie upominku nie powinno naruszać swobody podejmowania decyzji;

- Przyjęcie upominku nie powinno prowadzić do nawiązywania relacji prywatnych i w efekcie do potencjalnego konfliktu interesów;
- Wartość upominku nie powinna przekraczać ustalonej kwoty w wysokości 100 zł/ 25 EUR w skali roku kalendarzowego;
- Pracownik ma obowiązek skonsultować wszelkie wątpliwości dotyczące przyjęcia upominku z bezpośrednim przełożonym lub Pełnomocnikiem ds. Etyki;
- W przypadku niemożności rozwiania wątpliwości dotyczących przyjęcia upominku, pracownik jest zobowiązany do odmowy przyjęcia prezentu.

Pracownik ma obowiązek niezwłocznie zgłosić fakt otrzymania oraz wartość upominku do Biura Zarządu i Komunikacji (bzik@lug.com.pl).

PRANIE PIENIĘDZY to proceder polegający na ukrywaniu nielegalnie uzyskanych funduszy lub nadawania im pozorów legalności, wprowadzaniu pieniędzy do legalnego obrotu. Pranie pieniędzy jest **bezwzględnie zabronione**. Grupa LUG dokłada wszelkich starań, by przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy, ochrony konkurencji i przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu.

Przykłady oznak mogących wskazywać na pranie pieniędzy:

- Płatności dokonywane lub przyjmowane w walutach innych niż określone w umowie/zamówieniu albo prośby o płatności większe niż przewidziane.
- Zamówienia, zakupy lub płatności, które są nietypowe lub niezgodne ze sposobem prowadzenia działalności przez klienta.
- Płatności w imieniu klienta pochodzące od nieznanych lub anonimowych osób albo z nietypowych kont innych niż firmowe.

2.5. Konflikt interesów

W Grupie LUG unikamy sytuacji, w których osobisty interes jednostki koliduje lub może kolidować z interesem firmy.

Grupa LUG identyfikuje sytuację konfliktu interesów jako potencjalnie niebezpieczną i zobowiązuje się do prowadzenia działań prewencyjnych wobec zdarzeń o wspomnianym charakterze.

O **KONFLIKCIE INTERESÓW** mówimy, gdy osobisty lub majątkowy interes Pracownika/ Pracowników koliduje lub może kolidować z najlepszym interesem spółki lub spółek wchodzących w skład Grupy LUG. Do takich przypadków może przykładowo dojść, gdy Pracownik reprezentujący LUG pozostaje w bliskim stosunku z osobą reprezentującą podmiot nawiązujący relacje zawodowe bądź biznesowe z Grupą LUG np. dostawcą.

Osobiste interesy Pracownika obejmują również interesy osób bliskich (takich jak krewni, powinowaci, partnerzy życiowi, inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym) lub osób, z którymi pracownik utrzymuje bliskie pozazawodowe relacje.

Z uwagi na niemożność zidentyfikowania pełnego katalogu działań mogących posiadać znamiona konfliktu interesów, każda zgłoszona wątpliwość zostanie wnikliwe przeanalizowana.

Pracownik, który dokona identyfikacji sytuacji stanowiącej konflikt interesów jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić o niej bezpośredniego przełożonego lub Pełnomocnika ds. Etyki. Wystąpienie sytuacji potencjalnego konfliktu interesów nie stanowi naruszeń niniejszego Kodeksu Etyki i nie generuje negatywnych skutków.

Za naruszenie zapisów niniejszego Kodeksu można uznać niepoinformowanie przełożonego o wystąpieniu konfliktu interesów pomimo zaistnienia jednoznacznych i wyraźnych przesłanek.

2.6. Uczciwa konkurencja

W Grupie LUG dbamy o prowadzenie relacji biznesowych o etycznym i przejrzystym charakterze i przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji.

Celem Grupy LUG jest nieustanny rozwój w oparciu o szanse rynkowe i przewagi biznesowe, przy jednoczesnym poszanowaniu zasad uczciwej konkurencji.

Pracownicy Grupy LUG podczas kontaktów z konkurencją są zobowiązani do zachowania ostrożności i przestrzegania zasad określonych w Kodeksie Dobrych Praktyk LUG oraz zasad dotyczących prewencji korupcji i sytuacji konfliktu interesów, określonych w niniejszym Kodeksie Etyki.

Grupa LUG nie pozyskuje oraz nie wykorzystuje informacji poufnych dotyczących aktywności konkurencji i stanowiących własność podmiotów konkurencyjnych oraz osób trzecich.

2.7. Bezpieczeństwo informacji

W Grupie LUG chronimy i zabezpieczamy przed nieuprawnionym dostępem wszelkie informacje posiadające wartość gospodarczą czy noszące znamiona informacji poufnych.

Grupa LUG zobowiązuje się do stosowania zasad należytej staranności w stosunku do ochrony danych poufnych, informacji wrażliwych, danych osobowych oraz innych istotnych informacji, w których jest posiadaniu. Chronimy przed dostępem osób nieuprawnionych dane poufne, których udostępnienie mogłoby wywierać negatywne skutki lub szkody gospodarcze dla Grupy. Dane poufne są udostępniane wyłącznie Pracownikom Grupy, którym służą do realizacji obowiązków służbowych.

Obowiązkiem Pracowników Grupy LUG jest zachowanie należytej dbałości w obrocie informacjami wewnętrznymi. Szczegółowe wytyczne dla zachowania należytej staranności w obrocie informacji znajdują się w następujących dokumentach:

- Globalna Polityka Bezpieczeństwa Przetwarzania Danych Osobowych w Grupie Kapitałowej LUG S.A.;
- Polityka bezpieczeństwa w obszarze IT - która powstała w celu zapewniania zgodności działań LUG z obowiązującym prawem dotyczącym ochrony danych osobowych;
- Kodeks Dobrych Praktyk LUG – regulujący i przypominający m.in. o zasadach bezpiecznego przetwarzania informacji podczas pracy na komputerze czy telefonie służbowym, w miejscu pracy oraz poza nim.

Ponadto w Grupie LUG obowiązują zasady takie jak:

- polityka „czystego biurka" i „czystego pulpitu" – związana z unikaniem eksponowania danych osobowych oraz przechowywaniem dokumentów w zamykanych szufladach/ szafkach;
- minimalizacja zbierania danych - zbierane i gromadzone przez Pracowników dane osobowe muszą być adekwatne i niezbędne do celów, w których są przetwarzane;
- bieżące niszczenie dokumentów, które nie będą już wykorzystywane, przy użyciu niszczarki;
- zakaz udostępniania haseł oraz blokada komputera i telefonu kodem PIN;
- obowiązek wylogowania się z profilu przy każdym odejściu od komputera;
- obowiązek okresowej zmiany haseł.

2.8. Poszanowanie środowiska naturalnego i klimatu

W Grupie LUG podejmujemy decyzje z poszanowaniem środowiska naturalnego i z uwzględnieniem ich wpływu na klimat.

Grupa LUG jest świadoma wpływu zmiany klimatu na całokształt życia na ziemi oraz wpływu, jaki biznes może wywierać na środowisko naturalne. Będąc również świadomą swojego wpływu na otoczenie, zobowiązuje się do podejmowania różnorodnych działań minimalizujących negatywny wpływ działalności na środowisko. Oprawy oświetleniowe LUG oparte o technologię LED oraz autorskie inteligentne systemy zarządzania oświetleniem to narzędzia wspierające podnoszenie efektywności energetycznej i redukcję zużycia energii, a tym samym osiągnięcie neutralności klimatycznej. Funkcjonujemy i wdrażamy nowe rozwiązania oświetleniowe z poszanowaniem globalnych polityk i norm, w tym m.in. Taksonomii UE, Porozumienia Paryskiego oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, a także wielu norm branżowych.

Grupa LUG zobowiązuje się do ciągłego monitoringu i analizy swojego wpływu na środowisko naturalne, w tym zmianę klimatu poprzez monitorowanie, kalkulację i redukcję emisji gazów cieplarnianych, podejmowanie ambitnych celów redukcyjnych, odpowiedzialne zarządzanie

odpadami, wodą, ściekami i innymi substancjami. Zobowiązujemy się do prowadzenia działań badawczo-rozwojowych w zakresie innowacji i technologii zapewniających wysoką efektywność energetyczną i ograniczających negatywny wpływ na środowisko, w tym np. wspierających recykling, redukcję gazów cieplarnianych czy zanieczyszczenie światłem. Zobowiązujemy się do transparentnej komunikacji dotyczącej obszaru środowiskowego i zmian klimatycznych w ramach prowadzonej przez LUG komunikacji dotyczącej zarządzania zrównoważonym rozwojem.

2.9. Konfliktowe minerały

W Grupie LUG nie wykorzystujemy minerałów pochodzących z regionów ogarniętych konfliktem.

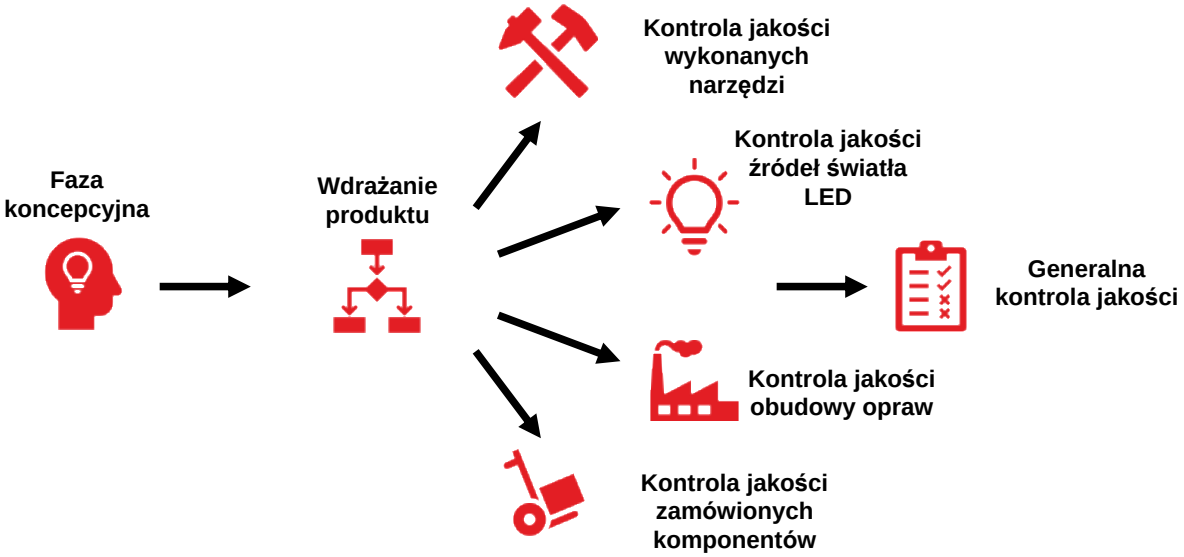
Grupa LUG w swoich produktach wykorzystuje komponenty zawierające jedynie śladowe ilości minerałów, dlatego identyfikuje potencjalne lecz niewielkie ryzyko wystąpienia nieetycznych praktyk w łańcuchu dostaw uwzględniającym tzw. konflikt minerałów (ang. conflict minerals). Określenie to odnosi się do cyny, tantalu, wolframu, złota i kobaltu – często wydobywanych w krajach, w których dochodzi do nagminnych naruszeń praw człowieka lub w których trwają konflikty zbrojne. Grupa LUG nie wydobywa i nie poddaje obróbce minerałów powszechnie uznanych jako materiały pochodzące z regionów ogarniętych konfliktami.

Grupa LUG dba o odpowiedzialne pozyskiwanie surowców produkcyjnych. Dostawcy dostarczający surowce i komponenty stanowiące lub zawierające konfliktowe minerały są zobowiązani do złożenia stosownego oświadczenia dotyczącego niewspierania nieetycznych praktyk.

2.10. Dbałość o bezpieczeństwo produktu

W Grupie LUG dokładamy wszelkich starań, by zapewnić najwyższą jakość oferowanych rozwiązań oświetleniowych.

Tworząc oprawy oświetleniowe, a także oferując usługi związane z projektowaniem, wykonawstwem czy zarządzaniem oświetleniem, Grupa LUG przykłada szczególną wagę do komfortu i bezpieczeństwa użytkowania przez Klienta i Konsumenta. Obszarem wyróżniającym się jest zgodność z normami i regulacjami dotyczącymi oświetlenia oraz bezpieczeństwa, certyfikacji i norm jakościowych 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. Za dokładność wykonania naszych produktów odpowiada szczegółowa kontrola jakości włączona w poszczególne etapy powstawania oprawy oświetleniowej.



Rozwiązania oświetleniowe Grupy LUG spełniają wszystkie wymogi oraz normy europejskie, co jest kluczowym warunkiem dopuszczenia produktów do obrotu oraz podstawą wprowadzenia ich na rynek unijny. Grupa LUG, już na etapie projektowania i koncepcji, dba przede wszystkim o komfort użytkowania, użyteczność i bezpieczeństwo produktu dla Konsumenta. Wpływ produktów oświetleniowych LUG na otoczenie w całym swoim cyklu życia jest analizowany już na etapie koncepcyjnym i wdrożeniowym np. w procesie projektowania, doboru komponentów, modularności stosowanych rozwiązań.

Grupa LUG przyjmuje pełną odpowiedzialność za oferowane produkty i usługi. W przypadku wystąpienia sytuacji niespełnienia standardów jakościowych, bądź bezpieczeństwa, zobowiązujemy się do przeprowadzenia analizy przyczyn reklamacji oraz wdrożenia działań naprawczych.

2.11. Relacje z interesariuszami i rzetelna komunikacja

Grupa LUG opiera komunikację i relacje z Interesariuszami na zasadach wypływających z Wartości LUG.

Grupa LUG traktuje swoich Interesariuszy równo i po partnersku, dbając o podtrzymanie dialogu i transparentne relacje. Jedną z nadrzędnych zasad jest zapewnienie równego dostępu do kompleksowych i rzetelnych informacji. Przeprowadzając cyklicznie Badanie istotności, Grupa LUG uwzględnia potrzeby i wartości Interesariuszy, którzy są zapraszani do czynnego udziału w wywiadach bezpośrednich oraz kwestionariuszowych. Poszanowanie zasobów własnych oraz Interesariuszy to wyznaczniki odpowiedzialnych relacji spółek Grupy z jej otoczeniem.

Grupa LUG regularnie raportuje istotne informacje niefinansowe dotyczące jej działalności. Dokłada wszelkich starań, aby prowadzona komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna opierała się na zasadach uczciwości, szacunku i zrozumienia. Relacje Grupy LUG z mediami prowadzone są za pośrednictwem wyznaczonych do reprezentowania jej osób.

Interesariusze Grupy Kapitałowej LUG S.A.:

Ponadto, w ramach Badania Istotności wyłoniliśmy dodatkowe cztery grupy istotnych interesariuszy tj.:

- Użytkownika końcowego;
- Instytucje finansowe;
- Organy nadzorujące i regulatorów;
- Otoczenie społeczne i lokalne społeczności.

3. Wewnętrzny mechanizm zgłaszania naruszeń zasad etyki

W niniejszym rozdziale opisana została skrócona ścieżka zgłaszania naruszeń zasad etyki w Grupie LUG.

3.1. Osoba zgłaszająca naruszenie

Osoba, która identyfikuje naruszenia obowiązujących zasad etycznych zobowiązana jest dokonać zgłoszenia. Zgłoszenie powinno opierać się na następujących przesłankach:

- informacje posiadane przez osobę zgłaszającą powinny stanowić dowód zaistnienia nieprawidłowości,
- osoba musi wyrazić chęć dobrowolnego dokonania zgłoszenia oraz podjąć w tym celu działanie,
- zgłoszenie musi być dokonane w dobrej wierze.

Zgłoszenia za pomocą opisanego w niniejszym rozdziale mechanizmu może dokonać osoba pozostająca w stosunku pracy ze spółkami Grupy LUG niezależnie od obejmowanego stanowiska oraz pełnionych funkcji. Dotyczy to zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak również współpracowników czy stażystów.

Grupa LUG zobowiązuje się do wdrożenia szczegółowej *Procedury zgłaszania naruszeń* po wejściu w życie Ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.

3.2. Jak dokonać zgłoszenia?

Osoba chcąca dokonać zgłoszenia, aby usprawnić jego pełnowymiarową analizę, powinna dostarczyć informacje o:

- charakterze naruszenia,
- osobach zaangażowanych i ich roli (w tym o świadkach zdarzenia),
- dacie, godzinie i miejscu, w którym doszło do naruszenia,
- konsekwencjach naruszenia.,
- sposobie powzięcia informacji o naruszeniu.

Kanały zgłoszeń

Kanałami dedykowanymi do zgłaszania nieprawidłowości są:

adres mailowy: etyka@lug.com.pl	adres korespondencyjny: LUG S.A. ul. Gorzowska 11 65-127 Zielona Góra	Osobisty kontakt z Pełnomocnikiem ds. Etyki

Wszystkie zgłoszenia traktowane są jako poufne. Rozpatrywaniem zgłoszeń zajmuje się dedykowany zespół w składzie, którego może wchodzić Prawnik, Pracownik Departamentu HR, Członek Zarządu. Przepływ informacji na potrzeby procedowania zgłoszenia odbywa się z poszanowaniem zasad ochrony prywatności i zachowania anonimowości. Wszystkie osoby zaangażowane w procedowanie zgłoszenia zobowiązane są do zachowania poufności informacji.

3.3.Zapewnianie ochrony osobie zgłaszającej naruszenie

Grupa LUG zobowiązuje się do zapewnienia osobom zgłaszającym naruszenie ochrony przed działaniami odwetowymi. Tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia podlega ochronie i nie będzie ujawniana bez wyraźnej zgody zgłaszającego, poza przypadkami, w których, z uwagi na rozwój postępowania, Grupa LUG zostałaby prawnie zobowiązana do przekazania informacji o postępowaniu.

3.4.Informowanie o postępowaniu

Osoba zgłaszająca naruszenie będzie informowana o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu postępowania wyjaśniającego. Informacja o wynikach prowadzonego postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej naruszenie w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy od momentu potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia. W przypadku naruszeń wymagających wydłużonego czasu analizy, Zgłaszający zostanie niezwłocznie poinformowany o przedłużeniu postępowania. Kontakt z osobą zgłaszającą naruszenie będzie mógł być realizowany wyłącznie w sytuacji, gdy wybrany kanał zgłoszeń (wskazany w punkcie 3.2. niniejszego Kodeksu Etyki) umożliwia przekazanie informacji zwrotnej.

3.5. Następstwa zgłoszenia

W następstwie zgłoszenia uznanego za zasadne, Grupa LUG może wymierzyć w odniesieniu do Pracowników/ Współpracowników współmierne do wykroczenia konsekwencje w granicach prawa. W rażących przypadkach stwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji Grupa LUG może rozwiązać ze Sprawcą stosunek pracy, a także złożyć zawiadomienie do organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa.

3.6.Podejmowanie działań naprawczych

W ramach zidentyfikowanych zgłoszeń i prowadzonych postępowań, Grupa Kapitałowa LUG S.A. zobowiązuje się do samodzielnego wprowadzenia adekwatnych działań lub współpracy w zakresie działań naprawczych na rzecz podmiotów (m.in. Pracowników, Dostawców, innych Partnerów biznesowych), w których przypadku Spółka Grupy/Grupa wywarła lub przyczyniła się do wywarcia negatywnego wpływu w obszarze praw człowieka i zasad etyki. Jakikolwiek podmiot zewnętrzny (Dostawca, Wykonawca, inny Partner biznesowy), który nie przestrzega zasad w obszarze praw człowieka i etyki będzie podlegał analizie oraz adekwatnym działaniom naprawczym.

Grupa Kapitałowa LUG S.A. zobowiązuje się również do współpracy z mechanizmami sądowymi lub pozasądowymi w celu zapewnienia dostępu do niezbędnych środków zaradczych/działań naprawczych.

4. Zewnętrzny mechanizm zgłaszania naruszeń kodeksu etyki

4.1.Zgłaszanie wątpliwości przez interesariusza zewnętrznego

Grupa LUG zapewnia kluczowym interesariuszom możliwość podnoszenia wszelkich wątpliwości za pomocą dedykowanego kanału kontaktowego. Wszelkie zgłoszenia dokonane za pomocą kanału zgłaszania zostaną poddane wnikliwej analizie.

Kanały zgłoszeń

Kanałami dedykowanymi do zgłaszania nieprawidłowości są:

adres mailowy: etyka@lug.com.pl	adres korespondencyjny: LUG S.A. ul. Gorzowska 11 65-127 Zielona Góra

Interesariusz może dokonać zgłoszenia w sposób anonimowy. Mechanizm zgłaszania powinien przewidywać kontakt po polsku i przynajmniej po angielsku. Zobowiązujemy się do udzielenia informacji zwrotnej o przyjęciu zgłoszenia w terminie do 14 dni.

5. Słownik pojęć

- **Dobra osobiste -** powszechnie uznane w społeczeństwie wartości niemajątkowe związane ściśle z osobą człowieka i będące przejawami godności osoby ludzkiej, obejmujące przede wszystkim integralność fizyczną i psychiczną oraz indywidualność człowieka.
- **ESG** – (z ang. *Environment* – środowisko naturalne, *Social* – zagadnienia pracownicze i społeczne, *Governance* – ład zarządczy). Jest to skrót definiujących zestaw kryteriów, na których swoje podejście do zrównoważonego rozwoju powinna opierać odpowiedzialna organizacja.
- **Global Compact ONZ** - pakt pod egidą ONZ (Organizacja Narodów Zjednoczonych) mający na celu propagowanie zasad zrównoważonego biznesu.
- **Interesariusze** - to wszelkie osoby fizyczne i prawne wewnątrz organizacji oraz w jej bezpośrednim i pośrednim otoczeniu, którzy mają interesy w przedsiębiorstwie. Można wyróżnić dwie główne grupy interesariuszy:

  a) interesariusze (ang. affected stakeholder) – osoby lub grupy, których interesy mają lub mogą być dotknięte – pozytywnie lub negatywnie – przez działalność przedsiębiorstwa i poprzez jego łańcuch wartości;

  b) użytkownicy sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju – interesariusze zainteresowani przedsięwzięciem, do których należą: (i) obecni i potencjalni inwestorzy, kredytodawcy i inni wierzyciele (w tym podmioty zarządzające aktywami, instytucje kredytowe, zakłady ubezpieczeń) oraz (ii) partnerzy biznesowi przedsiębiorstwa, związki zawodowe i partnerzy społeczni, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i organizacje pozarządowe.

Niektórzy, ale nie wszyscy, interesariusze mogą należeć do obu grup.

- **Konflikt interesów** – każda sytuacja, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej lub dostawcy usług w zakresie obsługi zamówień, działającego w imieniu instytucji zamawiającej, biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania, mają bezpośrednio lub pośrednio interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia.
- **Konsument** – konsumentem produktów LUG jest każda osoba bezpośrednio korzystająca z oświetlenia wyprodukowanego i dostarczonego przez Grupę LUG.
- **MOP** - Międzynarodowa Organizacja Pracy, organizacja afiliowana ONZ (Organizacja Narodów Zjednoczonych) zajmująca się problematyką pracowniczą, w szczególności ochroną przed pracą przymusową, pracą dzieci, ochroną wolności zrzeszania się.
- **OECD** – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, zrzesza 37 państw wysokorozwiniętych, jej celem jest wspieranie państw członkowskich w osiągnięciu wzrostu gospodarczego i poprawie jakości życia obywatelskiego, Polska jest jej członkiem od 1996 roku.
- **Praca przymusowa** - praca przymusowa to wszelaka praca lub usługi wymagane od danej osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podroży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

6. Załącznik – oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki LUG

Oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z treścią Kodeksu Etyki LUG

.....
Imię

.....
Nazwisko

.....
Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam(em) się z postanowieniami Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej LUG S.A. i zobowiązuję się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

Podpisując niniejszy dokument oświadczam, że:

a) Zapoznałam/em się i zrozumiałam/em jego treść, miała/em możliwość zadawania pytań i wyjaśniono mi wszelkie kwestie, które były dla mnie niezrozumiałe lub wzbudzały moje wątpliwości;

b) Brałam/em udział w szkoleniu dotyczącym standardów etycznych w ramach niniejszego Kodeksu Etyki w trakcie którego miałam/em możliwość zadawania pytań i wyjaśniono mi wszelkie kwestie, które były dla mnie niezrozumiałe lub wzbudzały moje wątpliwości.

..... , ...
miejsce i data

.....
czytelny podpis

LUG®