



LUBAWA  
GROUP

GRUPA KAPITAŁOWA LUBAWA

# Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie

Wydanie III, Ostrów Wlkp. 30.11.2024 r.

[lubawagroup.com](http://lubawagroup.com)

tel.: +48 62 737 57 57  
fax: +48 62 737 57 08

Lubawa Group  
ul. Staroprzygodzka 117  
63-400 Ostrów Wielkopolski



*Spółki z Grupy Kapitałowej Lubawa rozwijały swoją działalność dążąc do równowagi między ekonomią, etyką i poszanowaniem litery prawa. Zdecydowaliśmy, że chcemy zasady te ujednoczyć i spisać na potrzeby całej Grupy.*

*Niniejszy Kodeks Etyki stanowi prezentację wartości i zasad, które Grupa uważa za szczególnie cenne. W dążeniu do realizacji postawionej sobie misji zamierzamy kierować się następującymi wartościami, jakimi są:*

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

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

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

*Kodeks powinien przyczynić się do kształtowania świadomości i wrażliwości społecznej wszystkich pracowników Grupy, naszych Partnerów biznesowych oraz wszystkich pozostałych interesariuszy. Jednoznaczne zapisy wypracowanego dokumentu mają ułatwić wszystkim Nam podejmowanie decyzji w sytuacjach trudnych, konfliktowych czy nietypowych.*

*Jeżeli zadajemy sobie pytanie – Co to znaczy „postępować właściwie”? lub jeśli podejrzewamy, że ktoś postępuje wbrew Kodeksowi, mamy prawo i obowiązek **MÓWIĆ O TYM OTWARCIE**. Walczymy z postawą w myśl której: „to wzrok bywa niebezpieczny a bezpieczeństwo tkwi w ślepcie”. Zależy nam na stwarzaniu atmosfery, w której możemy wypowiadać się otwarcie, sygnalizować problemy i prosić o pomoc w ich rozwiązywaniu*

Zarząd Lubawa SA



**LUBAWA**  
GROUP

Wprowadzenie: niniejszy Kodeks będzie stosowany w Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim i w spółkach z nią powiązanych (dalej Grupa Kapitałowa LUBAWA). Przez spółki powiązane z Lubawa SA w Ostrowie Wielkopolskim rozumie się Spółki, które poza Lubawa SA tworzą Grupę Kapitałową LUBAWA, tj. Lubawa SA, Miranda Sp. Z o.o. , Litex Service Sp. z o.o., Litex Promo Sp. z o.o., Effect System Sp. z o.o. , Effect System SA, Eurobrands Sp. z o.o., MS Energy Sp. z o.o.

  
**LUBAWA SA**



**LITEX**  
PROMO

**LITEX**  
SERVICE

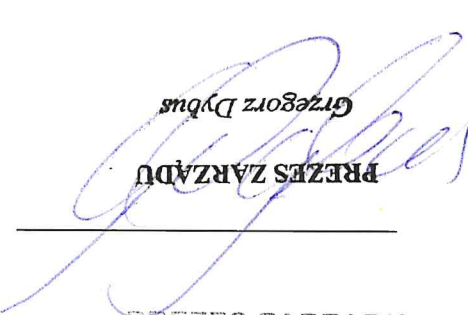
**EFFECT**  
**SYSTEM** 

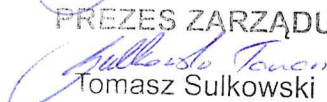
**EUROBRANDS**


**MS ENERGY SP. Z O.O.**

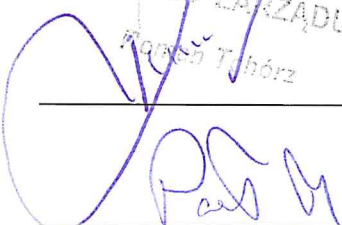
  
Przemysław Zasztowt  
Członek Zarządu

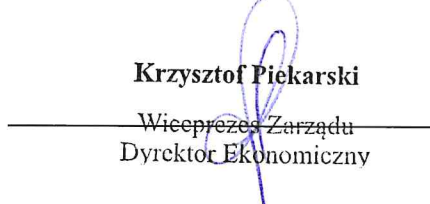
  
Jacek Wilczewski  
Członek Zarządu

  
Krzysztof Piekarski  
Wiceprezes Zarządu  
Dyrektor Ekonomiczny

  
PREZES ZARZĄDU  
Tomasz Sulkowski

  
Mariusz Szubert  
Dyrektor ds. Marketingu  
Członek Zarządu Litex Service

  
PREZES ZARZĄDU  
Krzysztof Piekarski

  
Krzysztof Piekarski  
Wiceprezes Zarządu  
Dyrektor Ekonomiczny

lubawagroup.com

tel.: +48 62 737 57 57  
fax: +48 62 737 57 08

Lubawa Group  
ul. Staroprzygodzka 117  
63-400 Ostrów Wielkopolski



## Spis treści

### **I ZASADY OGÓLNE**

1. Odpowiedzialność
2. Wytyczne w zakresie postępowania
3. Nasze Wartości

### **II STANDARDY PRACY**

1. Prawa człowieka i praktyki zatrudnienia
2. Zasady niedyskryminacji, równość i różnorodność
3. Mobbing, napastowanie i molestowanie
4. Prywatność i poufność danych
5. Bezpieczeństwo i zdrowie

### **III ZERO TOLERANCJI DLA KORUPCJI**

1. Zasady i wytyczne w zakresie przeciwdziałania korupcji

### **IV UCZCIWE PRAKTYKI BIZNESOWE**

1. Relacje z klientami
2. Relacje z Interesariuszem z sektora publicznego
3. Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe
4. Rozliczenia z kontrahentami
5. Relacje z dostawcami
6. Pozostali partnerzy biznesowi

### **V ZOBOWIĄZANIA WOBEC OTOCZENIA**

1. Społeczność lokalna
2. Akcjonariusze/Wspólnicy
3. Działalność polityczna
4. Środowisko
5. Reprezentowanie Spółek na zewnątrz

### **VI FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYKI**

1. Znajomość i dostępność Kodeksu Etyki
2. Zgłaszanie naruszeń i ochrona przed odwetem
3. Zespoły do spraw Etyki
4. Wdrażanie i weryfikacja Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie

## **I ZASADY OGÓLNE**

### **1. Odpowiedzialność**



Grupa Kapitałowa LUBAWA i jej pracownicy przyjmują odpowiedzialność oraz zobowiązanie do przestrzegania obowiązujących uregulowań, przepisów prawnych, a także postępowania zgodnie z wyznaczonymi sobie standardami etycznymi.

Priorytetem firmy jest prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny, przejrzysty i godny zaufania. Niniejszy Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie dalej zwany Kodeksem Etyki odzwierciedla podstawowe standardy etyczne i prawne, którymi kierujemy się we wszystkich aspektach naszej działalności. Stanowi on dla wszystkich pracowników Spółek wzorzec właściwego postępowania w relacjach z przełożonymi, klientami, partnerami, dostawcami i społecznością lokalną.

Oczekujemy, że wszyscy nasi Partnerzy Biznesowi oraz pozostali interesariusze będą również przestrzegać zasad Kodeksu Etyki. Nie wahamy się reagować, gdy ktoś łamie lub nadużywa nasze zasady. Praca w odpowiedzialnej organizacji, przestrzegającej zasad etyki jest w końcu nie tylko prawem, ale i obowiązkiem. Udane wdrożenie Kodeksu Etyki zależy od zaangażowania każdego i każdej z nas.

## 2. Wytyczne w zakresie postępowania

Zobowiązujemy się do przestrzegania Kodeksu Etyki, który dotyczy wszystkich pracowników, kadry kierowniczej, członków Zarządów Spółek, wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Lubawa. Co więcej, chcemy pracować z partnerami biznesowymi, którzy dzielą nasze wartości i zobowiązanie do etyki i przestrzegania zasad. Zachęcamy naszych kontrahentów, dostawców i inne podmioty zależne do działania w sposób zgodny z naszym Kodeksem Etyki.

Na potrzeby niniejszego dokumentu wprowadzamy następujące definicje:

**Interesariusz** – oznacza odpowiednio wszystkich pracowników, pracowników tymczasowych, współpracowników zatrudnionych lub świadczących usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej w każdej ze spółek Grupy Kapitałowej Lubawa, dostawców, podwykonawców, agentów, kontrahentów akcjonariuszy lub wspólników;



**LUBAWA**  
GROUP

**Interesariusz wewnętrzny** – oznacza wszystkich pracowników, pracowników tymczasowych, współpracowników zatrudnionych lub świadczących usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej w każdej ze spółek Grupy Kapitałowej Lubawa.

**Odpowiedzialność każdego Interesariusza wewnętrznego oznacza:**

- Przestrzeganie przepisów i działanie zgodnie z literą prawa;
- Znajomość i rozumienie zasad Kodeksu Etyki, a także procedur związanych z zajmowanym stanowiskiem pracy;
- Uczestniczenie w szkoleniach z zakresu wymogów Kodeksu Etyki;
- Postępowanie w sposób bezpieczny, etyczny i zgodny z zasadami Spółki;
- Zgłaszanie nieprawidłowości i możliwych naruszeń przepisów prawa oraz wymogów Kodeksu Etycznego;
- Współpracę w ramach dochodzeń lub audytów przeprowadzanych przez upoważnionych przedstawicieli Spółek .

**Zarządy Spółek zobowiązanie są ponadto do rozwijania i krzewienia kultury etyki poprzez:**

- Tworzenie przyjaznego i odpowiedzialnego środowiska pracy;
- Przeciwdziałanie wobec wszelkich przejawów dyskryminacji i wykluczenia;
- Zachęcanie Interesariuszy do zgłaszania wątpliwości i naruszeń;
- Zapewnianie Interesariuszom należytej ochrony w przypadkach zgłaszania nieprawidłowości;
- Umiejętność słuchania i reagowania na problemy;
- Wsparcie w zrozumieniu i wdrażaniu zasad Kodeksu Etyki.

### **Międzynarodowy import i eksport**

Grupa Kapitałowa LUBAWA przestrzega dotyczące jej aktualne przepisy prawne, obowiązujące w międzynarodowym eksporcie i imporcie. Interesariusze wewnętrzni, uczestniczący służbowo w międzynarodowym eksporcie i imporcie mają obowiązek znać te przepisy prawne.



LUBAWA  
GROUP

Jeśli INTERESARIUSZ ma wątpliwości dotyczące etycznego postępowania w codziennych sytuacjach, odpowiedzi na poniższe pytania mogą ułatwić podjęcie właściwej decyzji:

Czy dana sytuacja lub zachowanie jest zgodne z prawem i regulacjami wewnętrznymi Spółek?

Czy pozostaje w zgodzie z wartościami zawartymi w Kodeksie Etyki i Twoimi własnymi?

Czy stanowi naruszenie zasad postępowania określonych w Kodeksie Etyki?

Czy może mieć negatywny wpływ na Ciebie lub dobre imię Spółek?

Czy może narazić Spółki, klientów, dostawców na ryzyko?

Czy istnieje alternatywny sposób postępowania?

Co pomyślałby o takim zachowaniu przełożony lub inni pracownicy?

### 3. Nasze Wartości

W dążeniu do realizacji postawionej sobie misji zamierzamy kierować się następującymi wartościami, jakimi są:

**Szacunek:** uznajemy i szanujemy godność ludzką wobec samego siebie i osób trzecich.

**Praca zespołowa:** potrafimy podejmować wspólne działania w miejscu pracy na rzecz osiągania wspólnych celów, wykonywania zleconych zadań i rozwiązywania pojawiających się problemów.

**Profesjonalizm:** w pełni wykorzystujemy posiadaną wiedzę i kompetencje, dostępne technologie oraz know-how, działając w określony sposób zmierzamy do uzyskania statusu profesjonalisty w swojej dziedzinie oraz zdobycia wiodącej pozycji w branży.

**Zgodność z prawem i zasadami:** przestrzegamy przepisy prawa oraz postępujemy w zgodzie z naszymi wewnętrznymi zasadami i procedurami, które wyznaczają wysokie standardy etyczne.



## II STANDARDY PRACY

Dbamy o standardy pracy i wzajemne relacje, które stanowią kluczowe zobowiązanie zarówno Spółek w ramach Grupy Kapitałowej Lubawa jak i wszystkich jej Interesariuszy. Naszym celem jest zapewnienie przyjaznego środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, nierównego traktowania, zastraszania i prześladowania. Uważamy, że każdy człowiek ma prawo do pracy w warunkach wolnych od prześladowań wszelkiego rodzaju. Jako firma szanujemy prywatność swoich współpracowników chroniąc wszelkie dane osobowe. W zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa naszym celem jest wyeliminowanie wypadków w miejscu pracy i nie podejmowanie działań, które mogą zaszkodzić innym ludziom.

### 1. Prawa człowieka i praktyki zatrudnienia

Nasza polityka ochrony praw człowieka opiera się na poszanowaniu i ochronie fundamentalnych praw człowieka uregulowanych w przepisach prawa krajowego, a także zgodnie z zasadami wyszczególnionymi w następujących dokumentach.

**Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych** stanowiące zbiór rekomendacji dotyczących odpowiedzialnej działalności biznesu w kontekście globalnym, w tym w zakresie praw człowieka, zatrudnienia i relacji z pracownikami, środowiska, korupcji i łapownictwa, ochrony konsumentów, badań naukowych i rozwoju technologii, konkurencji i podatków (OECD, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (2011)).

**Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zawierające zbiór zasad dotyczących przestrzegania praw człowieka** (ONZ. Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. (2011).

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

**Osiem podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)** określających prawa człowieka i prawa pracownicze, których firmy powinny przestrzegać, w tym prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych, prawo do niedyskryminacji, eliminacja niewolnictwa i pracy przymusowej oraz pracy dzieci.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, Konwencja Nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.





**Dziesięć zasad dotyczących praw człowieka, United Nations Global Compact.**

**Międzynarodowa Karta Praw Człowieka**, w skład której wchodzi 5 najważniejszych dokumentów ONZ: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych wraz z protokołami dodatkowymi w sprawie zawiadomień indywidualnych i w sprawie kary śmierci oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ONZ. Międzynarodowa Karta Praw Człowieka. (1948) <https://www.ohchr.org/documents/publications/compilation1.1en.pdf>)

**Kierujemy się poszanowaniem dla praw człowieka oraz stosujemy najlepszą praktykę zatrudnienia:**

- Zatrudniamy wyłącznie tych pracowników, którzy są do pracy prawnie upoważnieni;
- Zobowiązujemy się do utrzymania przyjaznej atmosfery pracy w naszych Spółkach, w szczególności poprzez afirmację pracy zespołowej, odpowiedzialności i poszanowania różnorodności;
- Demonstrujemy poparcie na rzecz ochrony praw człowieka i unikamy udziału w przedsięwzięciach biznesowych, które te prawa naruszają oraz w miarę możliwości angażujemy się w działania promujące etykę w biznesie wśród interesariuszy
- Zapewniamy równy dostęp do pracy bez względu na płeć, orientację seksualną, wyznanie religijne, pochodzenie społeczne lub rasę;
- Zapewniamy godziwe i terminowo wypłacane wynagrodzenie z tytułu wykonywanej pracy, pozwalające na zaspokojenie sobie oraz bliskim warunków egzystencji odpowiadających godności ludzkiej;
- Zapewniamy warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Zapewniamy równe dla wszystkich ścieżki awansu oparte o kryteria stażu pracy oraz posiadane umiejętności i doświadczenie;
- Tworzymy możliwości pogłębiania wiedzy, zdobywania nowych umiejętności oraz rozwoju osobowości;
- Zapewniamy możliwość wyrażania własnych myśli oraz opinii;
- Zapewniamy wolność przystępowania do związków zawodowych;
- Zapewniamy prawo do odpoczynku.



**Respektujemy międzynarodowe normy i standardy:**

- **Nie** korzystamy z pracy niewolniczej, przymusowej lub narzuconej;
- **Nie** zatrzymujemy paszportów lub pozwoleń na pracę w ramach warunku zatrudnienia;
- **Nie** uczestniczymy w handlu i wyzysku ludzi;
- **Nie** importujemy produktów, które w jakikolwiek sposób wiążą się z niewolnictwem lub handlem ludźmi;
- **Nie** zatrudniamy dzieci i nieletnich poniżej dopuszczalnego wieku zatrudnienia.

Przestrzegamy krajowych oraz międzynarodowych regulacji dotyczących ochrony pracy młodocianych uregulowanych w następujących dokumentach:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;
- Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. nr 24, poz. 24, poz. 141 z późn. zm.);
- Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z 22.6.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. U. UE. L. z 1994 r. Nr 216, str. 12 z późn. zm.);
- Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka;
- Konwencji MOP nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia,
- Konwencji MOP nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci,
- Konwencji MOP nr 79 dotyczącej ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych.

**Pracownikiem** może być tylko osoba, która ukończyła 18 lat oraz – na warunkach zatrudniania młodocianych określonych w Dziale dziewiątym KP – również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

**Młodocianym** jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego, a po skończeniu 16 lat na podstawie umowy o pracę, ale tylko przy wykonywaniu prac lekkich.



**W przypadku stwierdzenia próby podjęcia pracy przez dziecko podejmujemy działania zgodne z poniższymi wytycznymi:**

- Weryfikujemy wiek zatrudnionych z uwzględnieniem każdej formy zatrudnienia zgodnie z zapisami w regulaminie pracy;
- Nawiązujemy dialog z dzieckiem, w razie konieczności powiadamy odpowiednie instytucje będące w stanie udzielić dziecku pomocy w jego trudnej sytuacji;
- Zbieramy informacje o prawdopodobnym naruszeniu standardów, którymi kierujemy się jako Grupa Kapitałowa Lubawa;
- Spisujemy rzeczowe świadectwo – dokumentujemy;
- Ustalamy działania korygujące i zapobiegawcze z uwzględnieniem najlepszego interesu dziecka;
- Przeprowadzamy kontrolę w łańcuchu dostaw upewniając się, że wszystkie standardy wynikające z zapisów Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie są stosowane.

**Jeśli pracownik ma wątpliwości:**

Za dziecko uznaje się każdą osobę poniżej 16 go roku życia, chyba że lokalne prawo wskazuje na inny wiek jako na wiek objęty obowiązkiem edukacji.

## **2. Zasady niedyskryminacji, równość i różnorodność**

**Uznajemy równość każdego z pracowników i postępujemy w jedyny słuszny sposób wobec wszystkich jednostek będących częścią Grupy Kapitałowej Lubawa, respektując zasady niedyskryminacji, równości i różnorodności:**

- Zachowujemy się uczciwie, zgodnie z zasadami i wartościami Spółtek;
- Traktujemy pracowników równo zarówno w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- Przestrzegamy zasady polityki równych szans, która ma na celu skuteczną eliminację wszelkich form oraz przejawów dyskryminacji w miejscu pracy, obejmującą takie aspekty jak: różnorodność rasowa, wyznaniowa, seksualna, narodowa, etniczna czy płciowa,



niepełnosprawność, stan zdrowia, stan cywilny, przekonania polityczne, przynależność związkowa;

- Ujednoliliśmy procesy rekrutacji, zatrudnienia, awansowania, udziału w szkoleniach, karania czy zwalniania pracowników według jasno określonych kryteriów związanych z pracą i kwalifikacjami, które mają zastosowanie wobec wszystkich zatrudnionych;
- W codziennych relacjach okazujemy sobie wzajemny szacunek.

#### Definicja zakazu dyskryminacji

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czy rodzaj zatrudnienia.

**Dyskryminacja bezpośrednia** oznacza „gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn dyskryminacyjnych, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.”

**Dyskryminacja pośrednia** oznacza „gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn dyskryminacyjnych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne ( art. 18 (3a) § 1-4 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm).

## ROZWÓJ OSOBISTY

Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników jest bardzo ważne, aby zwiększyć ich zaangażowanie w pracę i zadowolenie z niej a tym samym zwiększyć produktywność i efektywność firmy.



### 3. Mobbing, napastowanie i molestowanie

Respektujemy zasady przeciwdziałania mobbingowi, napastowaniu i molestowaniu:

- Traktujemy każdego z szacunkiem i unikamy sytuacji, które mogą zostać uznane za nieodpowiednie;
- Stanowczo wyrażamy zastrzeżenia wobec osoby dopuszczającej się nieodpowiedniego zachowania.

#### Definicja mobbingu

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną samoocенę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Art. 94[3] Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm).

Kategorycznie sprzeciwiamy się praktykom, które dopuszczają jakąkolwiek formę psychicznej lub fizycznej przemocy, w szczególności :

- **Nie** przekazujemy uwag dotyczących pracy krzykiem lub groźbą;
- **Nie** tolerujemy słownych, niewerbalnych lub fizycznych zachowań ze strony dowolnej osoby związanej z naszą działalnością, które mają na celu lub mogą zostać odebrane jako mobbing, działania poniżające, zastraszające, krzywdzące lub wrogie;
- **Nie** tolerujemy żadnej z form molestowania psychicznego (mobbing) i fizycznego, obejmującej zachowania naruszające godność osobistą poprzez nachalne i uporczywe naprzykrzanie się lub napastowanie bądź trwałe krytykowanie, nękanie czy zastraszanie;
- **Nie** krytykujemy bez uzasadnionej przyczyny wykonywanej pracy i nie dyskredytujemy innej osoby z powodu jakości wykonywanej przez niej pracy;
- **Nie** ignorujemy Interesariusza wewnętrznego poprzez pomijanie go np. przy podziale zadań;
- **Nie** ośmieszamy, nie podważamy kompetencji, nie upubliczniamy szczegółów z życia prywatnego Interesariusza wewnętrznego;



- **Nie** izolujemy Interesariuszy wewnętrznych psychicznie lub fizycznie od reszty zespołu (np. nieuzasadnioną zmianą stanowiska pracy);
- **Nie** zarzucamy Interesariuszy wewnętrznych nadmiarem obowiązków w porównaniu z osobami na analogicznych stanowiskach;
- **Nie** zmuszamy do pracy podczas choroby pod groźbą zwolnienia;
- **Nie** praktykujemy niezapowiedzianych przymuszeń do wielogodzinnej pracy dodatkowej;
- **Nie** akceptujemy obraźliwych zaczepek, obgadywania, wyzywania, celowego ograniczenia dostępu do ważnych informacji;
- **Nie** rozprzestrzeniaemy niewłaściwych informacji godzących w czyjąś reputację;
- **Nie** dopuszczamy do sytuacji fizycznego lub psychicznego nękania innej osoby, którego celem jest naruszenie godności, lub poniżenie albo upokorzenie Interesariusza wewnętrznego.

#### 4. Poufność i ochrona danych

**W trosce o komfort i bezpieczeństwo naszych Interesariuszy respektujemy zasady prywatności i poufności danych. Z należytą dbałością podchodzimy do przetwarzania informacji dotyczących wszystkich Interesariuszy.**

- Nie ujawniamy informacji powierzanych nam w ramach zawieranych transakcji handlowych, stosunku pracy, a także na podstawie umów o zachowaniu poufności.
- Chronimy i nie ujawniamy tajemnic przedsiębiorstwa naszych Interesariuszy, jak również tajemnic państwowych i innych mających wpływ na bezpieczeństwo i obronność państwa.
- Nie wykorzystujemy, nie ujawniamy w sposób bezprawny, nie rekomendujemy innym osobom, a także nie nakłaniamy innych osób do wykorzystywania informacji poufnych Interesariuszy w rozumieniu Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 173, str. 1 z późn. zm.) (dalej jako: „**Rozporządzenie MAR**”).
- Informacje poufne w rozumieniu Rozporządzenia MAR ujawniamy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.



- Przetwarzamy informacje zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 632), których ujawnienie spowodowałoby lub mogłoby spowodować szkody dla Rzeczypospolitej Polskiej albo byłoby z punktu widzenia jej interesów niekorzystne.
- Dostęp do informacji poufnych w rozumieniu Rozporządzenia MAR, informacji niejawnych oraz innych danych niedostępnych w domenie publicznej, uzyskują wyłącznie przeszkoleni i upoważnieni przez Spółki Grupy Kapitałowej Interesariusze wewnętrzni.
- Szczególną uwagę zwracamy również na sposób przetwarzania danych osobowych Interesariuszy. Obligujemy się do poszanowania i rzetelnego przestrzegania regulacji prawnych, w tym postanowień Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm) oraz ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781).

**A także:**

- przetwarzamy dane osobowe zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą;
- zbieramy dane osobowe w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nie przetwarzamy dalej w sposób niezgodny z tymi celami;
- przetwarzamy dane prawidłowe, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości usuwamy lub prostujemy dane;
- kierujemy się zasadą minimalizacji, co oznacza, że gromadzone dane osobowe są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane;
- przechowujemy dane osobowe w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane;
- przetwarzamy w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz



przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych

- nie udostępniamy danych osobom nieuprawnionym;
- każdy nasz Interesariusz ma prawo wiedzieć jakie dane osobowe gromadzimy i przechowujemy, a także w każdej chwili uzyskać dostęp do swoich akt osobowych;
- nie udostępniamy podmiotom trzecim żadnych informacji dotyczących danych osobowych, za wyjątkiem sytuacji, w których jest to wymagane przez przepisy prawa;
- nie wydajemy Interesariuszom wewnętrznych poleceń, których skutkiem mogłoby być naruszenie bezpieczeństwa informacyjnego Spółek, ich pracowników lub firm i osób z nią współpracujących.

#### Definicja danych osobowych

Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej ("osobie, której dane dotyczą"); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej. *[Rozporządzenie 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) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.)].;*

#### SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE

1. Kodeks Etyczny Dostawców – **Załącznik nr 7**
2. Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom – **Załącznik nr 6**
3. Polityka bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych
4. Instrukcja zarządzania systemem informatycznym ochrony danych osobowych





## 5. Bezpieczeństwo i zdrowie

Dokładamy wszelkich starań aby nasze działania cechowały się odpowiedzialnością, w związku z tym nieustannie dążymy do poprawy bezpieczeństwa i doskonalenia istniejących systemów zarządzania:

- Zgłaszamy każdy przypadek sytuacji niebezpiecznej, defekty i niesprawne urządzenia, mogące przyczynić się do groźnych wypadków;
- Zaprzestajemy wykonywania pracy w przypadku stwierdzenia niebezpieczeństwa i niezwłocznie informujemy przełożonych;
- Nie podejmujemy zadań bez posiadania odpowiednich kompetencji lub uprawnień;
- Bierzymy udział w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa na sprawowanym stanowisku pracy;
- Znamy procedury awaryjne i zarządzania kryzysowego obowiązujące w miejscu pracy;
- Zachęcamy Interesariuszy do przestrzegania zasad i procedur w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Niezwłocznie zgłaszamy każdy wypadek, uraz lub chorobę;
- Bierzymy odpowiedzialności za własne zdrowie i kondycję psychofizyczną w miejscu pracy (np. gdy pracujemy pod wpływem leków lub środków mogących zaburzyć koncentrację i ograniczyć wydajność);
- Bierzymy na siebie obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy;
- Wdrażamy systemy zarządzania wspierające tworzenie bezpiecznego miejsca pracy;
- Szkolimy się i oczekujemy od siebie nawzajem znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach;
- Dbamy o balans pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Jest on gwarancją dobrego zdrowia, samopoczucia i efektywnej pracy. Szanujemy więc prawo do wyłączenia cyfrowego poza godzinami pracy.

### SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE

1. Polityka Ochrony Praw Człowieka - [Załącznik 1](#)
2. Polityka bezpieczeństwa pracy - [Załącznik 2](#)
3. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi - [Załącznik 3](#)
4. Procedura naboru - [Załącznik 4](#)
5. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA - [Załącznik 5](#)



### III ZERO TOLERANCJI DLA KORUPCJI

Nie akceptujemy żadnych form szerzenia korupcji. Budujemy silną pozycję rynkową Grupy Kapitałowej LUBAWA dzięki uczciwemu i solidnemu podejściu do klientów.

#### 1. Zasady i wytyczne w zakresie przeciwdziałania korupcji

Stosujemy i respektujemy zasady przeciwdziałania korupcji:

- Jeżeli wiemy o istnieniu jakichkolwiek kwestii lub naruszeniach związanych z domniemanym przekupstwem, korupcją, wymuszeniem lub sprzeniewierzeniem, lub mamy w tym zakresie jakiegokolwiek podejrzenia, informujemy o tym swoich bezpośrednich przełożonych;
- Prowadzimy naszą działalność zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa;
- Nie podejmujemy działań, które mogą zostać uznane za zachowanie korupcyjne, czyli w szczególności nie przyjmujemy oraz nie wręczamy korzyści materialnych i niematerialnych;
- w chwili zaobserwowania próby dopuszczenia się działań korupcyjnych lub wystąpienia podejrzeń dotyczących wskazanego postępowania niezwłocznie informujemy przełożonych w celu ich zweryfikowania i podjęcia stosownych środków zaradczych;
- promujemy zasady etyki i uczciwości w relacjach biznesowych;
- kierujemy się w pracy interesami i potrzebami Spółek, a nie interesami lub relacjami prywatnymi;
- informujemy bezpośrednich przełożonych o możliwości wystąpienia lub wystąpieniu konfliktu interesów.

Nie akceptujemy zachowań korupcyjnych:

- **Nie** dajemy przyzwolenia na obiecywanie i przekazywanie korzyści majątkowych lub osobistych urzędnikom państwowym, podmiotom będącym własnością państwa, partiom politycznym, członkom partii politycznych lub kandydatom na stanowiska państwowe, partnerom biznesowym w celu pozyskania lub utrzymania relacji biznesowych;
- **Nie** akceptujemy przyjmowania korzyści osobistych, prezentów lub propozycji udziału w imprezach rozrywkowych w zamian za nawiązanie jakichkolwiek relacji biznesowych, świadczenia usług lub przekazanie informacji poufnych, lub jeśli zamiarem obdarowującego jest uzyskanie stronnicej decyzji;



- **Nie** oferujemy ani nie przyjmujemy niestosownych prezentów lub innych korzyści finansowych, unikamy wszelkich faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów;
- **Nie** akceptujemy jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym.

**Zabramiamy wszelkich form korupcji, w tym:**

- **łapownictwa** – czyli działań polegających na obiecywaniu, przyjmowaniu, wręczaniu bądź żądaniu korzyści majątkowych lub osobistych w celu osiągnięcia określonego celu własnego z pominięciem standardowych procedur. Łapownictwo dotyczy sytuacji występujących zarówno w sektorze publicznym, w stosunku do osoby pełniącej funkcję publiczną, jak i w spółce, w związku z zajmowanym stanowiskiem, w celu wyrządzenia spółce szkody majątkowej, popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalnej czynności preferencyjnej na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, czy usługi;
- **płatnej protekcji** - czyli pośredniczenia w załatwianiu różnego rodzaju spraw w zamian za korzyść majątkową, osobistą lub obietnicę jej otrzymania z jednoczesnym powołaniem się na posiadane wpływy;
- **oszustw** – czyli świadomego wprowadzenia kogoś w błąd lub wykorzystanie czyjegoś błędu dla własnej korzyści;
- **wymuszeń** – działań polegających na użyciu przemocy lub groźby w celu zmuszenia innej osoby do określonego zachowania się;
- **sprzeniewierzeń** – działań polegających na przywłaszczeniu powierzonych pieniędzy lub innych składników majątku;
- **prania brudnych pieniędzy** – przyjęcie, ukrywanie, wprowadzenie do obiegu finansowego środków pochodzących z działalności przestępczej;
- **wykorzystywanie konfliktu interesów** – nadużycie władzy lub wykorzystywanie pozycji w celu osiągnięcia korzyści osobistych;
- **nepotyzm** – faworyzowanie członków rodziny lub przyjaciół (nazywane również kumoterstwem) poprzez dawanie im pracy lub stanowisk władzy, do których nie mają kwalifikacji.
- **przyjmowania opłat i gratyfikacji za przyspieszenie toku rozpatrzenia spraw;**
- **przeprowadzanie transakcji z wykorzystaniem informacji publicznie niedostępnych;**
- **udaremnianie lub utrudnianie przetargów publicznych, a tym także zwoływanie przetargowe.**



LUBAWA  
GROUP

## SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE

1. Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom - **Załącznik 6**
2. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA- **Załącznik nr 5**
3. Procedura przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu

## 2. Sponsoring i filantropia

Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA będąc wrażliwym na potrzeby osób lub podmiotów znajdujących się w trudnej sytuacji, wspierają organizacje pożytku publicznego, jednostki publiczne, takie jak szpitale, szkoły, przedszkola oraz inne w zakresie najpilniejszych potrzeb, oferując pomoc finansową lub materialną. Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA wspierają wszelkie inicjatywy polegające na bezinteresownym udzielaniu pomocy potrzebującym, promujące zdrowie, rozwój kapitału intelektualnego, aktywizację zawodową, edukację oraz ochronę środowiska.

## IV UCZCIWE PRAKTYKI BIZNESOWE

Naszym celem jest tworzenia partnerskich relacji z Interesariuszami opierających się na poszanowaniu praw człowieka oraz aktów prawa, odpowiedzialności i zaufaniu. W relacjach z klientem rządowym stosujemy się do przepisów stanowiących o postępowaniu w realizacji określonych działań. Postępujemy w zgodzie z literą prawa, dlatego w naszej firmie niedozwolone są działania rozumiane jako czyny nieuczciwej konkurencji. Wymagamy, aby nasi podwykonawcy i dostawcy potwierdzili swoje zaangażowanie w społecznie odpowiedzialne działania biznesowe i zobowiązali się do przestrzegania zasad i wartości określonych w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Kapitałowej LUBAWA oraz Kodeksie Etycznym dla Dostawców. Szanujemy i przestrzegamy zasady ochrony danych osobowych naszych Interesariuszy.

### 1. Relacje z klientami

**Budujemy Grupę Kapitałową LUBAWA w oparciu o najważniejsze dla nas wartości, którymi między innymi są szacunek, profesjonalizm i praca zespołowa:**

- Kierujemy się zasadą dobra klienta;
- Zapewniamy profesjonalną, kompetentną i życzliwą obsługę;
- Jesteśmy otwarci na oczekiwania i sugestie klienta;

[lubawagroup.com](http://lubawagroup.com)

tel.: +48 62 737 57 57  
fax: +48 62 737 57 08

Lubawa Group  
ul. Staroprzygodzka 117  
63-400 Ostrów Wielkopolski



- Udzielamy pełnej i zgodnej z prawdą informacji o oferowanych produktach i usługach;
- Rzetelnie informujemy o postępach w rozpatrywaniu zgłoszeń reklamacyjnych lub skarg;
- Dbamy o ochronę informacji i danych osobowych klienta;
- Dostarczamy klientom produkty i usług najwyższej jakości;
- Dążymy do tworzenia partnerskich relacji z klientami opierających się na poszanowaniu praw, odpowiedzialności i zaufaniu;
- Jako firma przyjmujemy pełną odpowiedzialność za oferowane produkty i usługi, deklarujemy dotrzymanie wszelkich zobowiązań i terminów ustalonych z klientem, usuwanie wadliwych towarów i eliminację nieprofesjonalnych działań;
- Unikamy zachowań nierównego traktowania klientów i zachowań dyskryminujących.

### 3. **Relacje z Interesariuszem z sektora publicznego**

Grupa Kapitałowa LUBAWA w procesie kontaktu z klientem sektora publicznego stosuje przepisy ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320 z późniejszymi zmianami, natomiast w perspektywie ponadnarodowej Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wraz z grupą tzw. dyrektyw zamówieniowych.

### 3. **Uczciwa konkurencja i przepisy antymonopolowe**

**Uczciwą konkurencję i przepisy antymonopolowe realizujemy poprzez:**

- Praktykujemy stosowanie zasad etycznego postępowania w relacjach z konkurentami;
- Szanujemy dobre imię konkurencyjnych podmiotów i wyznajemy zasady uczciwej konkurencji;
- Uważamy, że rywalizując jedynie marką, jakością oferowanych usług i produktów oraz warunkami handlowymi przyczyniamy się do współtworzenia silnej gospodarki wolnorynkowej.

**W relacjach z podmiotami konkurencyjnymi:**

- Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji oraz profesjonalnej postawy nastawionej na konstruktywny dialog i współpracę;
- Unikamy konfliktu interesów;
- Szanujemy firmy konkurencyjne.



**Nie wyrażamy zgody na działania rozumiane jako czyny nieuczciwej konkurencji:**

- **Nie** zawieramy porozumień ograniczających konkurencję, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym;
- **Nie** nadużywamy pozycji dominującej wobec słabszych konkurentów, które może polegać np. na bezpośrednim lub pośrednim narzucaniu nieuczciwych cen np. zbyt wygórowanych lub rażąco zaniżonych;
- **Nie** naruszamy tajemnicy przedsiębiorstwa;
- **Nie** naśladujemy produktów;
- **Nie** nakłaniamy do rozwiązania lub niewywiązania się z umowy;
- **Nie** stosujemy pomówień lub nieuczciwego zachwalania;
- **Nie** przekupujemy osób pełniących funkcję publiczną;
- **Nie** utrudniamy dostępu do rynku;
- **Nie** stosujemy nieuczciwej lub zakazanej reklamy.

#### **4. Rozliczenia z kontrahentami**

Grupa Kapitałowa LUBAWA stosuje zasadę terminowego regulowania wszystkich zobowiązań z Interesariuszami. Wszystkie płatności pomiędzy firmą a Interesariuszami są regulowane zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. Księgi finansowe odzwierciedlają przeprowadzane transakcje i są zgodne z zasadami księgowania i obowiązującego prawa. Przeciwstawiamy się fałszowaniu dokumentów i nierzetelnemu sposobowi przedstawiania prowadzonych transakcji.



## 5. Relacje z dostawcami

**Dążąc do budowania trwałych i transparentnych relacji z naszymi Interesariuszami:**

- Rzetelnie przeprowadzamy postępowanie wyboru wykonawcy zgodnie z wewnętrznymi procedurami;
- W wyborze podwykonawców i dostawców kierujemy się takimi kryteriami jak jakość, doświadczenie, zakres oferty, cena i terminowość. Istotne jest dla nas również spełnianie przez nich standardów społecznych, środowiskowych i etyki w biznesie;
- Nie nawiązujemy relacji handlowych, bezpośrednio lub pośrednio, z podmiotami lub osobami, które objęte są polskimi lub międzynarodowymi sankcjami gospodarczymi;
- Udostępniamy informacje dotyczące procesu i procedur wyboru wykonawcy;
- Unikamy sytuacji mogących prowadzić do zaistnienia nieprawidłowości (np. konflikt interesów, przyjmowanie korzyści majątkowych) zarówno na etapie wyboru jak i współpracy z podwykonawcą/dostawcą;
- Zachowujemy należytą staranność przy zawieraniu umów i ich realizowaniu;
- Budujemy wzajemne relacje w oparciu o profesjonalizm i zaufanie;
- Rozwiązujemy wątpliwości i spory na drodze konstruktywnego dialogu.

## 6. Pozostali partnerzy biznesowi

**Naszym agentom handlowym i doradcom:**

- Określamy swoje zasady i wymagania w transakcjach handlowych ze szczególnym uwzględnieniem standardów etycznych, uczciwego postępowania i obowiązujących przepisów prawa;
- Przedstawiamy nasze oczekiwania promowania zasad ujętych w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie Grupy Kapitałowej LUBAWA, a także Kodeksie Etycznym dla Dostawców, oraz zobowiązania się do ich przestrzegania.



## V. ZOBOWIĄZANIA WOBEC OTOCZENIA

Nasze relacje z otoczeniem zewnętrznym kształtujemy odwołując się do naszego profesjonalizmu, przejrzystości i otwartości, mając także na uwadze prawa i interesy innych podmiotów. Naszym celem jest budowanie długoterminowych i wzajemnych relacji społecznych w oparciu o zaufanie i szacunek. Naszym Interesariuszom i innym podmiotom zewnętrznym przekazujemy informacje o naszych wartościach i zasadach postępowania etycznego zawartych w Kodeksie Etyki. Jednocześnie z szacunkiem przyjmujemy wartości i zasady etyczne naszych partnerów.

### 1. Społeczność lokalna

W poczuciu odpowiedzialności społecznej przyjmujemy na siebie zobowiązania wspierające lokalne społeczności. Jesteśmy świadomi wpływu jaki wywieramy na społeczność lokalną w miejscach, w których prowadzimy działalność biznesową:

- Zatrudniamy lokalnych mieszkańców;
- Współpracujemy z lokalnymi podwykonawcami i dostawcami;
- Analizujemy wpływ swojej działalności na środowisko lokalne i inicjujemy działania wspierające jej rozwój;
- Dokładamy starań by być „dobrym sąsiadem”, który zna oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych;
- Bierzymy aktywny udział w życiu wspólnoty lokalnej i angażujemy się w rozwiązywanie istotnych problemów;
- Podejmujemy działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej;
- Naszych Interesariuszy wewnętrznych zachęcamy do zgłaszania pomysłów akcji społecznych, w które mogą włączyć się Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA.

### 2. Akcjonariusze/Wspólnicy

Zobowiązujemy się w sposób przemyślany i rozsądny wykorzystywać zasoby firmy w celu zapewnienia jak najlepszego zysku naszym akcjonariuszom/wspólnikom oraz ochraniać wartość ich inwestycji.





**LUBAWA**  
**GROUP**

Działania handlowe z tym związane, które będą realizowane przez nas, będą przestrzegały najwyższe normy etyczne oraz prawne.

### **3. Działalność polityczna**

Zabramiamy Interesariuszom wewnętrznym przeznaczać mienie i fundusze Spółek na cele polityczne bez wiedzy i zgody Zarządów Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LUBAWA. Przez poparcie polityczne rozumiemy wspieranie kandydata na urząd lokalny, krajowy i zagraniczny w ramach zasobów firmy w tym ponoszenie wydatków związanych z kampanią reklamową oraz oddelegowanie pracowników na rzecz działalności politycznej kandydata w godzinach ich pracy.

### **4. Środowisko**

**Jesteśmy świadomi wpływu swojej działalności na środowisko naturalne i konieczności inicjowania działań dla zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju. W trosce o środowisko naturalne:**

- Realizujemy powierzone nam zadania i obowiązki, mając na uwadze ochronę środowiska naturalnego;
- Nasze zobowiązania wobec środowiska wyrażamy poprzez wdrażanie zintegrowanego podejścia do zarządzania środowiskowego, zapobieganie zanieczyszczeniom i podejmowanie odpowiednich działań wspierających ochronę środowiska naturalnego zarówno w ramach wdrażanych systemów zarządzania, jak i akcji społecznych. W ramach ciągłego doskonalenia procesu zarządzania środowiskiem angażujemy nasze zasoby, również podwykonawców i inne zainteresowane strony;
- Minimalizujemy negatywny wpływ na środowisko w swoich codziennych czynnościach niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy;
- Stosujemy się do wewnętrznych uregulowań Spółek z zakresu ochrony środowiska;
- Bierzymy udział w szkoleniach dotyczących standardów Systemu Zarządzania Środowiskiem według normy ISO 14001;
- Włączamy Interesariuszy wewnętrznych w działania Spółek realizowane na rzecz ochrony środowiska.

### **5. Reprezentowanie Spółek na zewnątrz**

[lubawagroup.com](http://lubawagroup.com)

tel.: +48 62 737 57 57  
fax: +48 62 737 57 08

**Lubawa Group**  
ul. Staroprzygodzka 117  
63-400 Ostrów Wielkopolski



**LUBAWA**  
**GROUP**

Dbając o dobre imię Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej LUBAWA podejmujemy wysiłek, aby nasz wygląd i zachowanie były odpowiednio dostosowane do pełnionej funkcji.

W relacjach z podmiotami zewnętrznymi zobowiązujemy się do prowadzenia otwartej i aktywnej wymiany informacji. Komunikujemy się w sposób profesjonalny i unikamy wprowadzania odbiorcy w błąd.

**Do kontaktu z mediami uprawnieni są:**

- Zarząd Lubawa SA,
- Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA,
- Osoby upoważnione przez Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA.

**SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE**

Procedura medialna – [Załącznik nr 8](#)



## VI FUNKCJONOWANIE KODEKSU ETYKI I POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

### 1. Znajomość i dostępność Kodeksu Etyki

- 1.1 Normy i zasady określone w Kodeksie Etyki Spółek z Grupy Kapitałowej LUBAWA stosują się do wszystkich Interesariuszy wewnętrznych niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, formy zawartej umowy, wymiaru czasu pracy i zakresu obowiązków.
- 1.2 Każdy z Interesariuszy wewnętrznych zobowiązany jest do przestrzegania norm i zasad określonych w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie. Nieprzestrzeganie Kodeksu może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych.
- 1.3 Każdy z Interesariuszy wewnętrznych zobowiązany jest do brania udziału w szkoleniach dotyczących zasad Kodeksu Etyki i Postępowania Biznesie i cyklicznej weryfikacji ich znajomości.
- 1.4 Przed zatrudnieniem lub podjęcia współpracy z nowym Interesariuszem wewnętrznym Spółki umożliwiają mu zapoznanie się z treścią obowiązującego w Grupie Kodeksu Etyki.
- 1.5 Każdy z Interesariuszy wewnętrznym ma stały dostęp do Kodeksu Etyki za pośrednictwem sieci internetowej, a jakakolwiek zmiana jego treści jest niezwłocznie komunikowana poprzez wewnętrzne środki komunikacji (np. za pomocą poczty elektronicznej) lub przeprowadzone szkolenie.
- 1.6 Interesariusze wewnętrzni mają prawo zgłaszania uwag i proponowania zmian w zakresie zasad i zapisów Kodeksu Etyki.

### 2. Zgłaszanie naruszeń i ochrona przed odwetem

- 2.1 Każdy Interesariusz ma prawo i obowiązek zgłoszenia w dobrej wierze podejrzenia o nieprawidłowości lub naruszeniu zasad Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie Grupa LUBAWA.
- 2.2 System zgłaszania nieprawidłowości w zakresie przestrzegania norm zawartych w Kodeksie Etyki i sposób ich rozpatrywania określony jest w Procedurze Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA.

2.3 Zapewniamy osobom dokonującym zgłoszenia ochronę przed odwetem za zasygnalizowanie w dobrej wierze zauważonych niewłaściwych zachowań i praktyk.

2.4 Zobowiązujemy dostawcę do zgłaszania Grupie Kapitałowej LUBAWA wszelkich podejrzeń oraz naruszeń postanowień Kodeksu Etycznego Dostawców Grupy Kapitałowej LUBAWA.

2.5 Naruszenia winny być zgłaszane przy wykorzystaniu następujących kanałów:

- pisemnie za pośrednictwem aplikacji GlobalLeaks (panel dostępny na stronie internetowej <https://sygnalista.grupalubawa.pl>);

- ustnie w formie bezpośredniego spotkania z Inspektorem ds. przestrzegania prawa (numer kontaktowy do Inspektora ds. przestrzegania prawa dostępny jest na stronie internetowej <https://lubawagroup.com/grupa/csr/>) organizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku o odbycie bezpośredniego spotkania. Złożenie wniosku o odbycie bezpośredniego spotkania nie uważa się za dokonanie zgłoszenia naruszenia.

2.6 Poza kanałem wyznaczonym w pkt 2.5, zgłoszenia naruszeń Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie dokonać można dokonywać również poprzez:

- rozmowę lub zgłoszenie mailowe do przełożonego lub Zarządu,
- rozmowę z przedstawicielem Zespołu ds. Etyki.

### 3. Zespoły do spraw Etyki

W Spółkach Grupy Kapitałowej Lubawa funkcjonują Zespoły ds. Etyki w skład, których wchodzi osoby wyróżniające się znajomością danej Spółki Grupy Kapitałowej LUBAWA, autorytetem wśród kolegów i koleżanek oraz nieposzlakowaną opinią.

**Do głównych zadań Zespołów ds. Etyki należą:**

- Promowanie kultury etyki i postępowania zgodnie z jej zasadami;
- Wyjaśnianie wszelkich kwestii związanych ze stosowaniem Kodeksu Etyki oraz zapytań związanych z interpretacją zasad Kodeksu;
- Dbanie o wdrożenie nowych Interesariuszy wewnętrznych w zasady postępowania zgodne z Kodeksem Etyki;
- Organizacja okresowych szkoleń i warsztatów z zakresu etyki biznesu.

**Kontakt z Zespołem ds. Etyki można uzyskać:**

- bezpośrednio w siedzibie firmy lub innym miejscach wykonywanej działalności gospodarczej;

- telefonicznie lub mailowo z wyznaczonym jego reprezentantem, przy czym informacje o danych kontaktowych do członków Zespołu udostępnione zostały na tablicach informacyjnych lub innych miejscach zwyczajowo przyjętych w tym celu.

#### SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE

6. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA – załącznik nr 5
7. Kodeks Etyczny Dostawców – załącznik nr 7

#### 4. Wdrażanie i weryfikacja Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie

W celu zagwarantowania przestrzegania Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej LUBAWA prowadzić będą następujące działania.

1. Przeprowadzanie przez Zespoły ds. Etyki szkoleń z zakresu zasad etycznych obowiązujących w Spółkach Grupy Kapitałowej dla wszystkich Interesariuszy wewnętrznych. Szkolenia organizowane będą nie rzadziej niż raz na dwa lata.
2. W razie pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości dotyczących interpretacji postanowień Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie, Interesariusz wewnętrzny powinien wyjaśnić te wątpliwości z przełożonym lub przedstawicielem Zespołu ds. Etyki.
3. Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie podlega obowiązkowemu przeglądowi i ewentualnej aktualizacji co najmniej raz na dwa lata, dokonywanej przez Zespół ds. Etyki ustanowiony dla Lubawa SA, w porozumieniu z Zarządami Spółek.
4. Kontrola przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie odbywa się na podstawie właściwych regulacji wewnętrznych dotyczących kontroli.
5. Niniejszy Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie wchodzi w życie z dniem jego przyjęcia i ogłoszenia.
6. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych w ramach Spółek Grupy Kapitałowej są odpowiedzialni za zapoznanie podległych im Interesariuszy wewnętrznych z niniejszym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie.
7. Treść oraz zmiany Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie komunikowane są w formie dokumentowej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przekazana w ten sposób informacja wiąże Interesariuszy wewnętrznych od momentu, w którym mógł się z nią



6. Kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych w ramach Spółek Grupy Kapitałowej są odpowiedzialni za zapoznanie podległych im Interesariuszy wewnętrznych z niniejszym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie.
7. Treść oraz zmiany Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie komunikowane są w formie dokumentowej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Przekazana w ten sposób informacja wiąże Interesariuszy wewnętrznych od momentu, w którym mógł się z nią zapoznać bez konieczności pisemnego potwierdzenia tego faktu. W każdym jednak przypadku Interesariusz wewnętrzny może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w tym zakresie.
8. Treść Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie lub jej wyciąg będzie opublikowany na stronie internetowej Spółki.
9. Treść Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie zostanie doręczona dostawcom, klientom i wszelkim Interesariuszom wraz z zobowiązaniem do jego przestrzegania.
10. Zapisy związane z koniecznością przestrzegania Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie przez wszystkie strony relacji biznesowych stanowią integralny element umów handlowych i cywilnoprawnych.

#### Załączniki:

1. Polityka Ochrony Praw Człowieka;
2. Polityka bezpieczeństwa pracy;
3. Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
4. Procedura naboru;
5. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych w Spółkach z Grupy Kapitałowej LUBAWA;
6. Procedura przeciwdziałania korupcji i nadużyciom;
7. Kodeks Etyczny Dostawców;
8. Procedura medialna.