

PRZEWODNIK DOBRYCH PRAKTYK

Sierpień 2025

Ostrów Wielkopolski

Wydanie IV

Misją Grupy Lubawa jest synergiczne wykorzystanie doświadczenia i wiedzy wszystkich spółek grupy, by działać na rzecz rozwoju i sukcesu Klientów, Pracowników i samej Firmy, zapewniając najwyższy poziom bezpieczeństwa, zgodny z potrzebami Klientów.

W naszej firmie liczy się nie tylko wynik, ale to, jak do niego dochodzimy.

NASZE WARTOŚCI

Monitorując i raportując postępy – regularnie mierzymy kluczowe wskaźniki środowiskowe, społeczne i zarządcze (np. zużycie energii, różnorodność zespołu, etyka dostawców), a wyniki udostępniamy w przejrzysty sposób interesariuszom. Codziennie kierujemy się trzema podstawowymi zasadami:

- **Szacunek** – traktujemy innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. Każdy z nas zasługuje na kulturę i godną pracę.
- **Praca zespołowa** – sukces osiągamy tylko wtedy, gdy współpracujemy i wspieramy się nawzajem.
- **Profesjonalizm** – wykonujemy swoje obowiązki rzetelnie, z wykorzystaniem wiedzy, doświadczenia i umiejętności.

W naszej firmie liczy się nie tylko wynik, ale to, jak do niego dochodzimy.

Szanujemy różne zdania, pomagamy sobie, dbamy o jakość.

Nie wyśmiewamy, nie ignorujemy i nie bagatelizujemy innych.



LUBAWA
GROUP



OCHRONA PRYWATNOŚCI I DANYCH

Twoje dane osobowe są bezpieczne – przechowujemy tylko to, co konieczne. Nie podsłuchujemy rozmów, nie udostępniamy danych osobom trzecim.

Dbamy o poufność i bezpieczeństwo danych.

Nie przekazujemy informacji poza firmę.

Przykład: Telefonuje osoba, która przedstawia się jako pracownik urzędu skarbowego i prosi o przekazanie danych kontaktowych pracownika firmy – numeru telefonu i adresu. Czy można udzielić informacji?

Odpowiedź: Nie, nie wolno przekazywać danych osobowych pracowników osobom trzecim bez odpowiedniej podstawy prawnej.

RELACJE Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

Klient to nasz partner – zapewniamy mu profesjonalną i życzliwą obsługę. Z dostawcami współpracujemy uczciwie i transparentnie. Nie kupujemy podróbek ani nie wybieramy najtańszego kosztem jakości.

Dbamy o zaufanie, długofalowe relacje i zasady uczciwej konkurencji.

Nie akceptujemy niepewnych ofert.

Przykład:

Klient zgłasza reklamację dotyczącą partii tkanin – zauważył nierówne barwienie materiału. Pracownik działu obsługi klienta zamiast zbywać problem, dokładnie sprawdza zgłoszenie, proponuje wymianę towaru i informuje klienta o wprowadzonych działaniach naprawczych w procesie produkcji.

Odpowiedź: To właściwe postępowanie – profesjonalna i życzliwa obsługa buduje zaufanie oraz długofalowe relacje z klientem.

ZERO TOLERANCJI DLA KORUPCJI

Nie dajemy ani nie przyjmujemy łapówek, prezentów czy propozycji „pod stołem”. Zawsze stawiamy na uczciwą współpracę.

Podejmujemy decyzje w oparciu o fakty i dane.

Nie przyjmujemy prezentów ani „przysług” w zamian za informacje.

Przykład: Firma Z oferuje kierownikowi w firmie A drogi zegarek w zamian za przesłanie danych technicznych dotyczących produkcji nowej odzieży sportowej. Czy przyjęcie propozycji byłoby korupcją?

Odpowiedź: Tak, ponieważ pracownik otrzymałby korzyść

materiałną w zamian za złamanie obowiązku lojalności wobec pracodawcy i ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa.

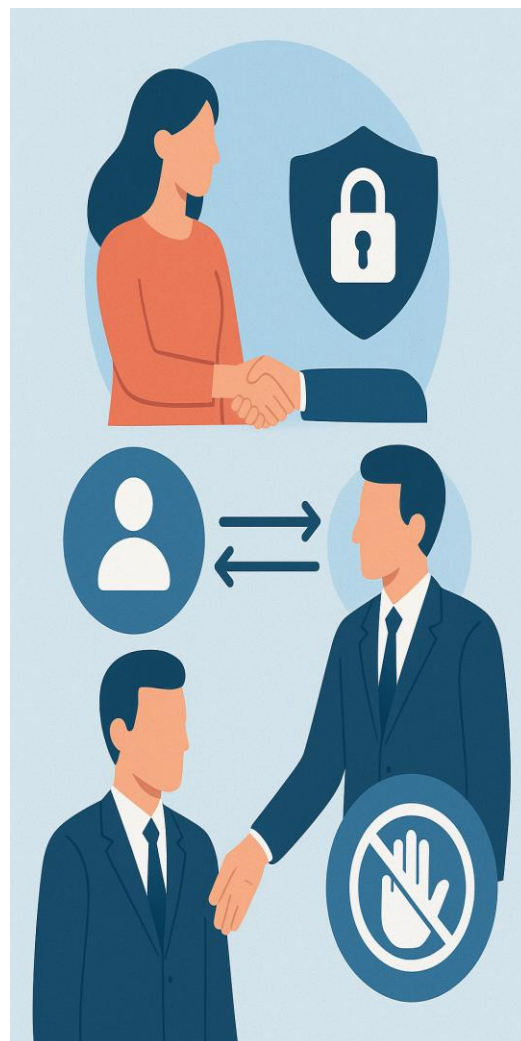
SYGNALIŚCI – PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

Przykład: Pracownica księgowości odkrywa, że faktury za dostawy tkanin są zawyżane, aby ukryć fikcyjne koszty i wyprowadzać pieniądze z firmy. Bojąc się konsekwencji, nie wie, czy powinna to zgłosić. Co powinna zrobić?

Odpowiedź: Powinna zgłosić sprawę w ramach procedury dla sygnalistów, ponieważ mamy do czynienia z poważnym naruszeniem prawa i etyki. Każdy pracownik, który zgłasza nieprawidłowości w dobrej wierze, jest chroniony. Masz pewność, że nie spotkają Cię negatywne konsekwencje za to, że mówisz prawdę. Zgłoszenia pomagają chronić nas wszystkich. Sposoby zgłoszeń:

A) pismem – za pośrednictwem aplikacji GlobalLeaks <https://sygnalista.grupalubawa.pl>

B) ustnie – w formie bezpośredniego spotkania z Inspektorem, informacje na stronie <https://lubawagroup.com/kontakt/>



RÓWNE TRAKTOWANIE I BRAK DYSKRYMINACJI

Każdy z nas ma równe szanse – niezależnie od wieku, płci, pochodzenia, zdrowia czy poglądów. Niedopuszczalne jest wyśmiewanie, obraźliwe komentarze czy ogłoszenia, które faworyzują tylko jedną grupę.

Doceniamy różnorodność.

Nie używamy krzywdzących określeń ani żartów.

Przykład:

Do działu produkcji zgłasza się kandydat na stanowisko operatora maszyny tkackiej. Ma odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, ale kierownik mówi: „Nie zatrudnimy pana, bo szukamy młodszej osoby – starsi pracownicy nie nadążają za nowymi technologiami”. Czy to jest właściwe postępowanie?

Odpowiedź: Nie, to dyskryminacja ze względu na wiek. Ocenia się kandydata nie na podstawie kompetencji, lecz stereotypów.

ZERO MOBBINGU I MOLESTOWANIA

Nie akceptujemy żartów, komentarzy, propozycji czy gestów, które kogoś ośmieszają lub naruszają jego godność. Krytyka powinna być merytoryczna, a nie przez krzyk czy obrażanie.

Rozmawiamy spokojnie i rzeczowo.

Nie poniżamy, nie oceniamy wyglądu czy życia prywatnego.



Przykład:

Kierownik mówi do pracownika: „Idź po kawę, bo i tak nic pożytecznego nie potrafisz zrobić. Może chociaż na coś się przydasz”. Czy to jest mobbing?

Odpowiedź: Tak, poprzez poniżanie, ośmieszanie, brak związku z obowiązkami służbowymi oraz lekceważące traktowanie.

SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA I ŚRODOWISKO

Chcemy być dobrym sąsiadem –

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.

Jesteśmy świadomi wpływu swojej działalności na środowisko naturalne i konieczność inicjowania działań dla zapewnienia trwałego i zrównoważonego rozwoju.

Dbamy o środowisko i wspieramy lokalne inicjatywy.

Nie działamy kosztem przyrody i społeczności lokalnych.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

Jeśli widzisz coś niepokojącego – zgłoś to! Masz prawo i obowiązek mówić o problemach. Twoje zgłoszenie może być anonimowe.

Kanały zgłoszeń:

- <https://lubawagroup.com/kontakt/>
- telefon – 725 550 070

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE

Każdy wypadek, uszkodzony sprzęt czy zagrożenie – zgłaszamy od razu. Jeśli coś zagraża życiu lub zdrowiu – przerywamy pracę i informujemy przełożonego.

Pamiętamy o BHP i stosujemy środki ochronne.

Nie bagatelizujemy sygnałów ostrzegawczych.



Przykład 1:

Podczas barwienia tkanin pracownik zauważa wyciek chemikaliów z uszkodzonego zbiornika. Mógłby dalej pracować, ale natychmiast przerywa czynności, informuje przełożonego i zabezpiecza miejsce zgodnie z procedurą BHP.

Odpowiedź: To prawidłowe postępowanie – zgłoszenie zagrożenia i przerwanie pracy chroni zdrowie pracowników i zapobiega poważniejszym skutkom.

Przykład 2:

Podczas pracy na maszynie tkackiej pracownik zauważa, że jeden z czujników bezpieczeństwa nie reaguje. Natychmiast zatrzymuje maszynę i zgłasza usterkę do działu technicznego.

Odpowiedź: To właściwe zachowanie – uszkodzony sprzęt nie może być użytkowany, dopóki nie zostanie naprawiony.

SZACUNEK DO PRACY I WYNAGRODZENIA

Wynagrodzenie jest zawsze wypłacane na czas i zgodnie z prawem. Masz prawo do zrzeszania się i obrony swoich interesów. Nie ma miejsca na „koperty” ani inne nielegalne praktyki.

Rozmawiamy o warunkach pracy wprost.

Nie przyjmujemy ani nie proponujemy nieformalnych rozliczeń.

Przykład:

Pracownik działu wykończeni poprosił o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Kierownik zaproponował, że zapłaci mu gotówką „do ręki” bez ujęcia w systemie kadrowym, żeby firma nie musiała odprowadzać składek. Czy pracownik powinien się zgodzić?

Odpowiedź: Nie, to nielegalne. Wynagrodzenie musi być zawsze wypłacane zgodnie z prawem i w terminie, a wszelkie nieformalne rozliczenia są niedopuszczalne.



**Nie dziedziczymy Ziemi
po naszych rodzicach,
pożyczamy ją od
naszych dzieci.**

przysłowie indiańskie

