

The background image shows a modern office interior. On the left, there are several large green plants in white pots. In the center, a glowing 'LUXMED' logo is mounted on a white wall. To the right, there is a reception desk with a wooden top and a dark green panel. A sign on the desk reads 'obsługa serwisu premium' with a star icon. Three white pendant lights hang from the ceiling. A black table with two black chairs is in the foreground. A light-colored armchair is on the right. The floor is light gray.

LUXMED

Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju

za rok 2024

**GRUPA
LUXMED** 

Jesteśmy częścią Bupa

Spis treści

Kilka słów od Prezeski	4
Realizacja strategii ESG Grupy LUX MED	6
Informacje ogólne	8
Podstawa sporządzenia raportu	9
Kim jesteśmy	9
Podsumowanie najważniejszych wyników za rok 2024	10
Rok 2024 w świetle najważniejszych wydarzeń	11
Struktura zarządcza	13
Misja, Wizja i Wartości	16
Model biznesowy i usługi	18
Środowisko	30
Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych	32
Odpady	38
Budynki	41
Regulacje wewnętrzne w obszarze środowiska	43
Społeczeństwo	44
Zarządzanie jakością doświadczeń pacjenta	45
Struktura zatrudnienia	53
Warunki pracy	55
Różnorodność	61
Rozwój i szkolenia	64
Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej	68
Zaangażowanie społeczne	76
Ład korporacyjny	82
Regulacje wewnętrzne w zakresie ładu korporacyjnego	83
Etyka i transparentność	84
Współpraca z organizacjami i stowarzyszeniami	87
Łańcuch dostaw i relacje z dostawcami	92
Prywatność i bezpieczeństwo danych	94
Dialog z interesariuszami	96
Załączniki	100
Lista podmiotów Grupy i jednostek powiązanych	101
Dane ilościowe w obszarze środowiska	102
Dane ilościowe w obszarze społeczeństwa	106
Indeks GRI	110
Wykaz polityk obowiązujących w Grupie LUX MED	113
Kontakt	122

Kilka słów od Prezeski

2-22

Szanowni Państwo,

z radością przekazuję w Państwa ręce trzeci Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED.

Z pełnym przekonaniem i poczuciem odpowiedzialności przeszliśmy przez kolejny rok, dokładając starań, aby rozwój naszej organizacji był jak najbardziej zrównoważony. To dla nas niezwykle ważne, ponieważ wiemy jak na zdrowie i dobrostan ludzi wpływa kondycja środowiska naturalnego, sprawiedliwe i troskliwe podejście do społeczeństwa oraz etyczne postępowanie w biznesie. Niniejszy Raport przygotowaliśmy w oparciu o wskaźniki GRI, ale jednocześnie analizowaliśmy naszą gotowość do raportowania zgodnie ze wskaźnikami ESRS i czerpiąc z nich, dodaliśmy do Raportu dodatkowe informacje.



W centrum naszej działalności znajdują się pacjenci, których liczba przekracza 3 miliony. Dlatego jednym w najważniejszych wskaźników naszego sukcesu jest NPS – miara satysfakcji pacjentów z opieki medycznej w Grupie LUX MED. W 2024 roku osiągnęliśmy wynik 70,5, co było możliwe dzięki stałemu doskonaleniu naszych usług. W tym roku wdrożyliśmy aż 427 ulepszeń propacjenckich. Za każdym z nich stoją pomysły i determinacja naszych pracowników. Jednym z większych przedsięwzięć było udostępnienie usługi tłumacza polskiego języka migowego we wszystkich naszych placówkach.

Z kolei w obszarze środowiskowym naszym największym sukcesem było podpisanie umowy vPPA, dzięki której zabezpieczyliśmy dostawę energii elektrycznej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł na 10 lat. To ogromny krok w stronę dekarbonizacji naszej działalności i nowatorskie działanie w skali kraju, które z pewnością zapewnia realizację naszych dotychczasowych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych. W 2024 roku nasze emisje w zakresie 1 i 2 były już o 43,3% niższe niż w 2019 roku. Ponadto, dzięki różnorodnym działaniom, zmniejszyliśmy zużycie papieru – aż o 17,4% rok do roku.

Co warto podkreślić, to wszystko dzieje się równolegle z szybkim wzrostem naszej organizacji. W 2024 roku do Grupy LUX MED dołączyło 6 spółek, a do dyspozycji naszych pacjentów oddaliśmy 16 nowych placówek medycznych i LUX MED Szpital w Krakowie (dawniej Ortopedicum). Prężnie rozwija się nasza linia ubezpieczeniowa, a dzięki nawiązanej w tym roku strategicznej współpracy z Nationale-Nederlanden, powstał „Ubezpieczeniowy program wsparcia w chorobie”. Rośnie też nasza marka Harmonia – to już 7 poradni zdrowia psychicznego oraz możliwość wizyt zdalnych w całej Polsce, dzięki czemu mogliśmy oferować darmowe wsparcie psychologiczne osobom poszkodowanym w powodziach pod koniec 2024 roku.

W obliczu zwiększającego się zapotrzebowania na usługi medyczne, wielkim wyzwaniem jest zapewnienie kadry specjalistów. Stale powiększamy nasz zespół, a jednocześnie wspieramy edukację medyczną w Polsce, m.in. organizując staże

i program rezydencki dla młodych lekarek i lekarzy. Ponieważ bardzo zależy nam na kształceniu kadr medycznych, poszliśmy o krok dalej – już w 2025 roku zainaugurujemy działalność naszej własnej uczelni – Wyższej Szkoły Nauk Medycznych w Warszawie.

To był rok dużych zmian, a jedną z nich była zmiana siedziby naszej firmy. Budynek, do którego się przenieśliśmy, spełnia najwyższe standardy i posiada certyfikację BREEAM i Well, a wnętrza naszego biura zostały zaprojektowane w myśl koncepcji „Healing nature”, która wyrasta z troski o środowisko naturalne i zakłada kontakt z naturą. Równocześnie wprowadziliśmy nowy standard placówek medycznych, który będziemy sukcesywnie wdrażać, aby nasi pacjenci i pracownicy czuli się jak najlepiej.

Z fascynacją przyglądamy się innowacjom w branży medycznej i rozwojowi nowych firm. W tym roku naszą dumę wywołał polski startup Moodmon, który zwyciężył w konkursie Bupa eco-Disruptive. Stworzona przez nich aplikacja ma pomóc w leczeniu depresji i choroby afektywnej dwubiegunowej.

W 2024 roku szczególnie ważna była aktywność fizyczna. Latem wszyscy żyliśmy zmaganiem naszych wspaniałych olimpijczyków i paralimpijczyków, których zdrowie wspieramy z dumą od lat jako partnerzy Polskiego Komitetu Olimpijskiego i Polskiego Komitetu Paralimpijskiego. Poprzez akcję „Wygrywaj zdrowie” oraz już czwartą edycję wyzwania Healthy Cities zachęcaliśmy mieszkańców całej Polski do regularnego ruchu. Przechodzenie minimum 6000 kroków dziennie to podstawowa rzecz, którą możemy zrobić dla swojego zdrowia. Tradycyjnie efektem akcji Healthy Cities było sadzenie drzew – po jednym za każdego z rekordowych ponad 15 tysięcy uczestników. Ponadto zrealizowano wsparcie inicjatyw wybranych przez zwycięskie zespoły i miasta oraz rewitalizację 41 hektarów torfowisk. Dodatkowo Akademia Ratownictwa LUX MED przeszkoliła prawie pół tysiąca dzieci i młodzieży w Jaworznie, które zwyciężając w Healthy Cities, poza budżetem na ekoinwestycje, otrzymało w nagrodę także szkolenie z pierwszej pomocy w ramach akcji "Umiem Pomóc".

Już po raz trzeci przeprowadziliśmy analizę warunków życia 1/3 obywateli naszego kraju, w ramach Indeksu Zdrowych Miast. Obserwując rozgłos, jaki zdobyły poprzednie edycje i wielką potrzebę debaty na ten temat, w tym roku, razem ze Szkołą Główną Handlową i Open Eyes Economy Summit zainaugurowaliśmy Kongres Zdrowe Miasta: Ludzie – Biznes – Środowisko. Było to inspirujące wydarzenie, na którym spotkali się eksperci i przedstawiciele władz rządowych i samorządowych z całej Polski, aby dyskutować o możliwościach poprawy jakości życia w miastach.

W 2024 roku jako Grupa LUX MED zostaliśmy też partnerem programu Chapter Zero Poland, koordynowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Dołączyłam do jego Rady Programowej, a Łukasz Niewola, Dyrektor Departamentu Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju, do Komitetu Sterującego. Ogromnie się cieszę, że działamy coraz szerzej, na nowych polach, nawiązując kolejne współprace. Wspólnie możemy się motywować i wspierać, aby osiągać najlepsze efekty w dążeniu do zrównoważonego rozwoju.

Zapraszam do lektury.

Anna Rulkiewicz

Prezeska Grupy LUX MED

Realizacja strategii ESG Grupy LUX MED

W roku 2024 byliśmy na półmetku trzyletniej strategii ESG, zaplanowanej na lata 2023-2025. Poniżej przedstawiamy stopień realizacji założonych celów w trzech filarach: zdrowie planety, zdrowie społeczeństwa, zdrowie naszej organizacji:

Zdrowie planety



CELE STRATEGICZNE

- 14% redukcji emisji CO₂ z zakresu 1 i 2 do 2025 roku
- Wdrożenie co najmniej jednego rocznie skalowalnego rozwiązania cyrkularnego

DZIAŁANIA PODJĘTE W 2024 ROKU

- Podpisaliśmy 10-letnią umowę vPPA na dostawy zeroemisyjnej energii elektrycznej, której obowiązywanie objęło już cały 3 i 4 kwartał 2024 roku. Dzięki temu i innym działaniom w 2024 roku redukcja emisji wyniosła 43,3% względem roku bazowego.
- Rozpoczęliśmy akcję Paperless, na którą składało się wiele różnorodnych działań, m.in. wdrożenie elektronicznego obiegu faktur, co pozwoliło na zmniejszenie zużycia papieru o 17,4% w stosunku do 2023 roku.

Zdrowie społeczeństwa



CELE STRATEGICZNE

- Wyniki badania People Pulse na poziomie min. 80
- Skierowanie naszych działań dotyczących profilaktyki zdrowotnej do łącznie 2 mln osób
- NPS® pacjentów na poziomie min. 64

DZIAŁANIA PODJĘTE W 2024 ROKU

- W 2024 roku przeprowadziliśmy dwie edycje badania People Pulse. W maju, przy frekwencji 91 %, uzyskaliśmy wynik 86, a w listopadzie 85 pkt. na 100 możliwych, przy frekwencji 90 %. Pracownicy doceniają stabilne i wspierające środowisko oraz oferowane im benefity.
- W 2024 roku skierowaliśmy działania profilaktyczne do około 2 mln osób, oferując personalizowane zalecenia zdrowotne, spotkania edukacyjne oraz bezpłatne badania profilaktyczne na wydarzeniach organizowanych przez partnerów Grupy LUX MED i w ramach programów publicznych.
- Wysłuchiwanie się w głos pacjentów to nasz priorytet. W 2024 roku osiągnęliśmy wynik 70,5 w badaniu NPS®, znacznie poprawiając jakość doświadczeń pacjentów. Wdrożyliśmy 427 propozycji ulepszeń.

Zdrowie naszej organizacji



CELE STRATEGICZNE

- 100% rozpatrzonych zgłoszeń do Komisji Etycznej w ciągu pół roku od wpłynięcia zgłoszenia
- Kwartałna ocena ryzyk z obszaru ESG
- Wdrożenie Zasad Zrównoważonego Łańcucha Dostaw dla Dostawców LUX MED

DZIAŁANIA PODJĘTE W 2024 ROKU

- W 2024 roku 100% zgłoszeń do Komisji Etycznej rozpatrzyliśmy w ciągu pół roku od wpłynięcia. Każdy przypadek naruszenia jest przez nas traktowany bardzo poważnie i są wdrażane działania naprawcze.
- Z uwagi na specyfikę działalności organizacji, w 2024 roku podjęta została decyzja o odejściu od kwartalnej oceny ryzyka na rzecz oceny w trybie ciągłym (dynamicznej), gdzie ocena dokonywana jest kiedy pojawiają się do tego przesłanki np. nowe czynniki (min. raz w roku). Oceny ryzyk ESG dokonano w 2024 roku trzykrotnie.
- Wdrożyliśmy i opublikowaliśmy wytyczne na stronie www.luxmed.pl. Stanowią one ważny element naszej współpracy z dostawcami i jasno prezentują nasze oczekiwania wobec ich praktyk. Dzięki temu pozytywnie wpływamy na standardy etyczne na rynku.



Informacje ogólne



Podstawa sporządzenia raportu

Niniejszy raport został sporządzony zgodnie z najnowszą wersją międzynarodowego standardu sprawozdawczości niefinansowej, opracowanego przez GRI Universal Standards, który obowiązuje od 2021 roku. Ponadto indeks GRI zawiera możliwe odniesienia do wymogów raportowania standardów ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

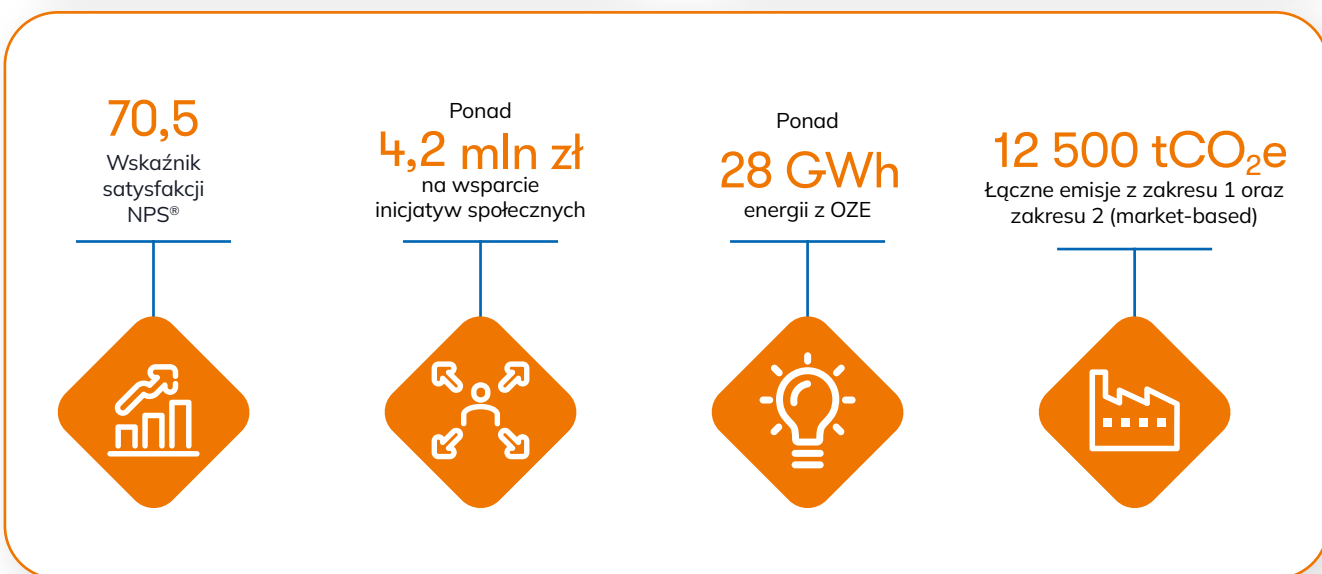
Kim jesteśmy

2-1

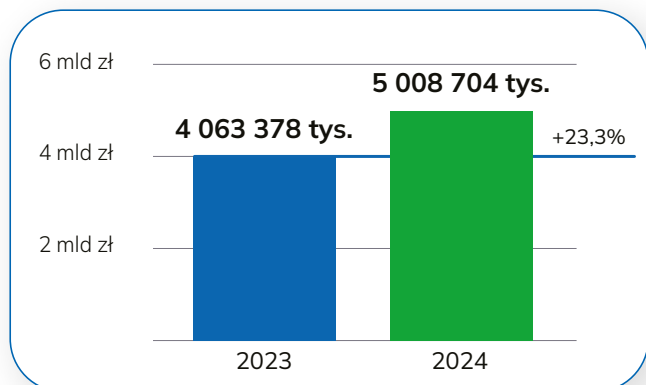
Grupa LUX MED jest liderem rynku prywatnych usług zdrowotnych w Polsce i części Bupa, która działa jako ubezpieczyciel i świadczeniodawca usług medycznych na całym świecie. Firma świadczy swoje usługi w Polsce od ponad 30 lat i zapewnia pełną opiekę: ambulatoryjną, szpitalną, diagnostyczną, rehabilitacyjną, stomatologiczną, psychologiczną i długoterminową dla ponad 3 mln pacjentów. Do ich dyspozycji jest ponad 300 ogólnodostępnych i przyzakładowych centrów medycznych, w tym 16 szpitali oraz ok. 3 000 poradni partnerskich. Grupa LUX MED zatrudnia blisko 29 tys. osób, w tym ponad 12 tys. lekarzy i 8 tys. specjalistów medycznych innych zawodów, a w codziennej działalności, kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju, podejmując liczne inicjatywy z obszarów zaangażowania społecznego i środowiska. Grupa LUX MED jest Głównym Partnerem Medycznym Polskiego Komitetu Olimpijskiego i Głównym Partnerem Medycznym Polskiego Komitetu Paralimpijskiego. Stale rozszerzamy sieć naszych partnerów biznesowych, aby dotrzeć do szerszej grupy odbiorców. Dzięki ich doświadczeniu budujemy ofertę produktową dostosowaną do potrzeb naszych pacjentów.



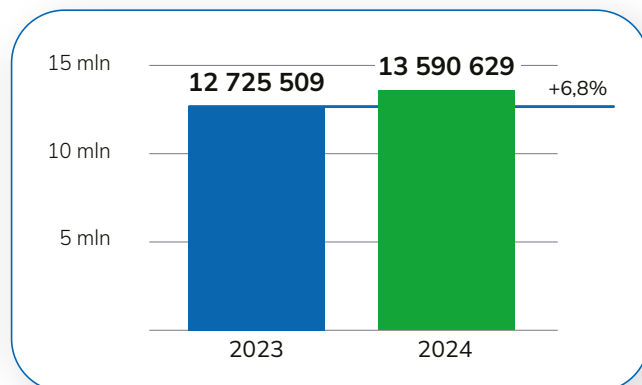
Podsumowanie najważniejszych wyników za rok 2024



Przychody:

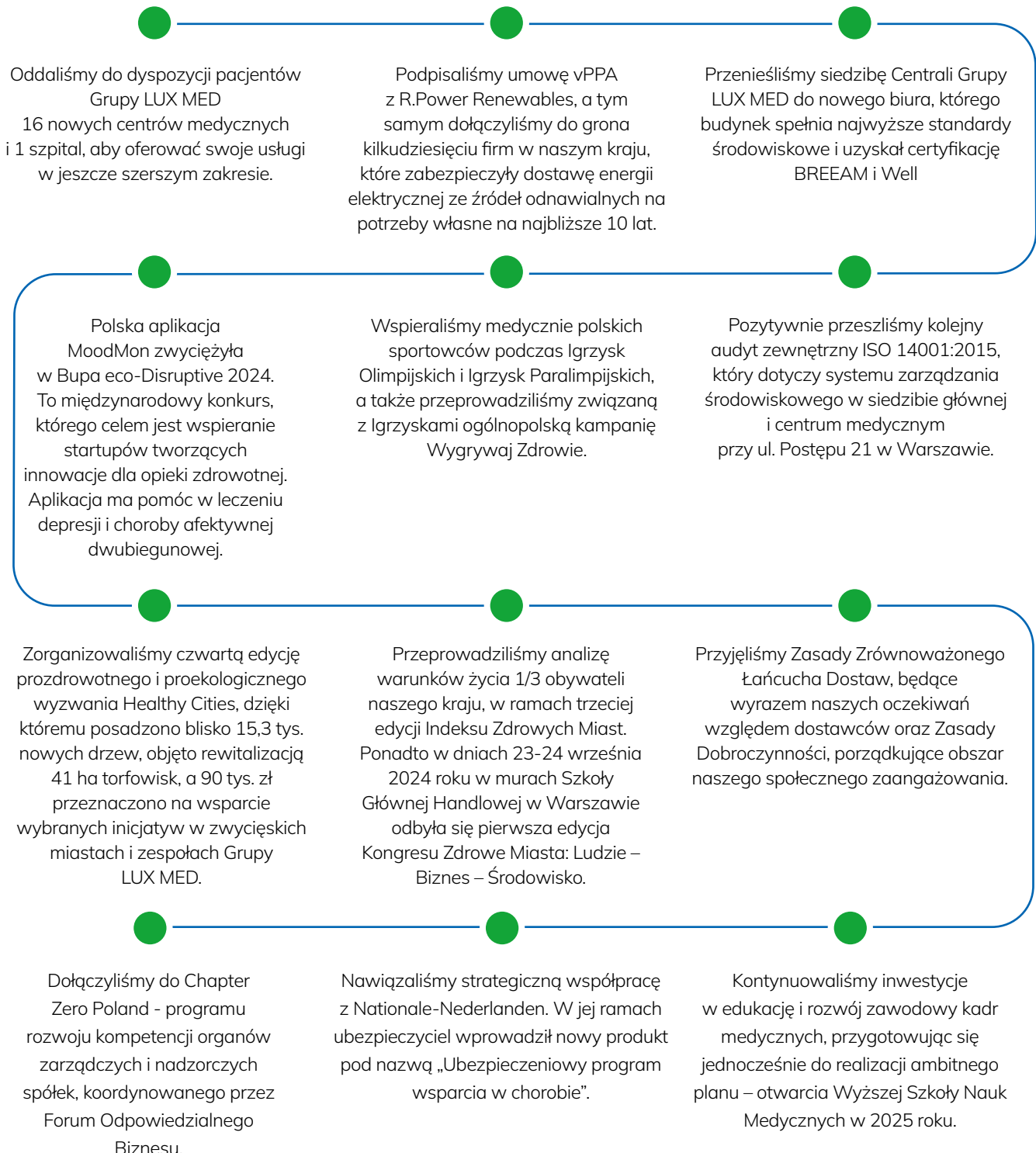


Zrealizowane usługi:



Rok 2024 w świetle najważniejszych wydarzeń

Rok 2024 to dla Grupy LUX MED czas pełen wyzwań, ale także bardzo istotnych momentów z perspektywy rozwoju. Poniżej przedstawiamy te, które szczególnie zasługują na wyróżnienie.



Nagrody i wyróżnienia

Srebrny Listek
ESG Tygodnika "Polityka"



Gwiazda
Jakości Obsługi 2024
w kategorii "Przychodnie
lekarskie"



Top Marka 2024
w kategorii "Opieka
medyczna" w badaniu
magazynu „Press” i PSMM



CSR Poland Awards
– nominacja dla Prezeski
Anny Rulkiewicz w kategorii
"CSR Leader"



Nagroda główna
w konkursie Siła
Przyciągania organizowanym
przez „Puls Biznesu”
w kategorii "Pracodawca
rozwijający liderów"



Ranking ESG 2024
– 2. miejsce w kategorii
"Farmacja i medycyna"



Grand ESG
magazynu Press
– nominacja w kategorii
"Najlepsza komunikacja
wdrożenia ESG"



Nagroda Dream
Employer 2024
w kategorii "Dobrostan
Pracowników"



Nagroda Digital
Excellence Awards
w kategorii "Digital
Customer Experience"



Struktura zarządcza

2-9, 2-11

Zarząd LUX MED Sp. z o.o. na dzień 31 grudnia 2024 roku składał się z sześciu członków: jednej kobiety (17%) i pięciu mężczyzn (83%). Prezeska Zarządu, Anna Rulkiewicz, pełni także funkcję dyrektorki generalnej LMG Försäkrings AB, którego oddział działa w Polsce pod marką LUX MED Ubezpieczenia.

Szczegółowe informacje prezentujące doświadczenie oraz kompetencje osób zarządzających znajdują się na [stronie internetowej Grupy LUX MED](#).

Zespół Zarządzający LUX MED Sp. z o.o. tworzy Zarząd oraz Senior Management Team. Dzięki odpowiedniemu doświadczeniu i kompetencjom w ramach swoich obszarów poszerzony Zespół Zarządzający aktywnie wspiera realizację strategii.

Łącznie w skład Zespołu Zarządzającego wchodzi czternaście osób, w tym pięć kobiet (36%) i dziewięciu mężczyzn (64%):



Anna Rulkiewicz

Prezeska Zarządu



Michał Rybak

Wiceprezes Zarządu
ds. Operacyjnych



**Dr n. med.
Krzysztof Kurek**

Członek Zarządu,
Pion Medyczny



**Bartosz
Kapczyński**

Członek Zarządu,
Pion Sprzedaży
i Obsługi Klienta



**Tomasz
Garbowski**

Członek Zarządu,
Pion Informatyki
i Projektów



Jakub Tatak

Członek Zarządu
ds. Finansowych



**Marta
Bartosiewicz**

Dyrektorka
Pionu Marketingu
i Sprzedaży Online



**Dorota
Sawicz**

Dyrektorka Pionu
Personalnego



**Iwona
Radko-
Jarosińska**

Dyrektorka
Departamentu
Doświadczeń
Pacjenta



**Adriana
Żuber-
Samborska**

Dyrektorka
Departamentu
Prawnego i
Ochrony Danych



**Łukasz
Niewola**

Dyrektor
Departamentu
Komunikacji
Korporacyjnej i
Zrównoważonego
Rozwoju



**Maciej
Mądrała**

Dyrektor Szpitali
Grupy LUX MED



**Sandip
Godbole**

Dyrektor Ryzyka
i Compliance



Michał Plit

Dyrektor
Strategii
i Innowacji

Powoływanie osób na stanowiska zarządcze oraz ocena ich kwalifikacji

2-10, 2-18

Powoływanie Członków Zarządu, a także dyrektorów i prezesów spółek zależnych, którzy raportują bezpośrednio do Zarządu, odbywa się zgodnie ze standardem wewnętrznym Fit and Proper Person. Standard ten określa wymagania dotyczące proporcjonalnej oceny kwalifikacji wszystkich pracowników, zgodnie z poziomem odpowiedzialności przypisanym do poszczególnych stanowisk.

Jego przestrzeganie stanowi gwarancję dla Zarządu Bupa (właściciela Grupy LUX MED), klientów, dostawców oraz organów nadzoru, że wszyscy Członkowie Zarządu oraz dyrektorzy dysponują niezbędnymi kompetencjami oraz kwalifikacjami etycznymi i zawodowymi do efektywnego wykonywania swoich obowiązków. Obowiązuje w całej Grupie LUX MED i dotyczy wszystkich zatrudnionych w niej osób.

Dodatkowo osoby powoływane na stanowiska menedżerskie, które mają raportować do Członków Zarządu, podlegają weryfikacji w bazie danych LexisNexis.

Komitety

W LUX MED Sp. z o. o. funkcjonują komitety stałe, odpowiedzialne za sprawne funkcjonowanie naszej organizacji.

Są to:

- Komitet Ryzyka i Compliance
- Komitet ESG
- Komitet Ciągłości Działania
- Komitet Nadzoru Klinicznego
- Komitet Ładu Danych (Data Quality)
- Forum Pacjenta
- Komitet Podatkowy
- Komitet Szpitalnictwa
- Komitet Produktowy
- Komitet Ochrony Prywatności i Bezpieczeństwa Informacji.

Komitety są powoływane na podstawie zarządzenia lub uchwały Zarządu, a ich członkowie są mianowani przez Zarząd. Dla każdego komitetu ustalone są cele, zasady działania, zadania oraz odpowiedzialności. W spółkach zależnych mogą być tworzone lokalne komitety funkcyjne, które raportują do komitetów

w centrali. W razie potrzeby, na spotkania komitetów mogą być zapraszane osoby spoza ich składu. W przypadku zmian w składzie osobowym lub w zadaniach komitetu przygotowywane są odpowiednie zarządzenia aktualizujące oraz komunikacja.



Zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju

2-12, 2-13, 2-14

Funkcję doradczą i nadzorczą w zakresie kwestii ESG w Grupie LUX MED pełni Komitet ESG, który został powołany przez Zarząd. Na czele Komitetu stoi Prezeska Zarządu, a jego skład tworzą wybrani Członkowie Zarządu oraz przedstawiciele kluczowych obszarów działalności firmy.

Komitet spotyka się tak często, jak to konieczne dla efektywnego realizowania swoich zadań, jednak nie rzadziej niż raz na 6 miesięcy. W trakcie spotkań weryfikowane są postępy w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz omawiane kwestie związane ze sprawozdawczością ESG. W posiedzeniach Komitetu ESG uczestniczą również członkowie Działu Ryzyka i Compliance. Dodatkowo niektórzy członkowie Komitetu ESG są jednocześnie członkami Komitetu Ryzyka i Compliance.

W organizacji funkcjonuje Departament Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju, który zajmuje się sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju oraz podejmuje działania przygotowawcze w celu spełnienia przyszłych wymogów raportowania tego obszaru. Zarządzanie i raportowanie do Zarządu dotyczące wpływu organizacji w zakresie emisji gazów cieplarnianych leży w obowiązkach Dyrektora Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju oraz Dyrektora Pionu Finansów, którzy co kwartał analizują i zatwierdzają informacje zarządcze w tym zakresie.

W 2024 roku Joanna Węgrzynowska, dotychczasowa Kierowniczka ds. ESG, została mianowana również Pełnomocniczką Zarządu ds. ESG, co tylko potwierdza jak wzrasta znaczenie obszaru ESG dla Zarządu. Zarząd zaangażowany jest w proces analizy istotności oraz zatwierdza Raport Zrównoważonego Rozwoju.

W 2024 roku powstała ponadto Grupa ds. ESG. Składa się ona z przedstawicieli jednostek organizacyjnych, których zaangażowanie jest niezbędne do zapewnienia prawidłowego zarządzania i raportowania ESG i spotyka się raz na kwartał. Jej powstanie ma na celu zapewnienie lepszej komunikacji i zrozumienia kwestii ESG, a także zwiększenie skuteczności działań międzyobszarowych w tym zakresie. Członkowie Grupy będą brać aktywnie udział w opracowywaniu strategii ESG na kolejne lata. Grupa ds. ESG przedstawia wyniki swoich prac podczas Komitetu ESG.

2-17

Zespół Zarządzający nieustannie angażuje się w rozwijanie umiejętności i wiedzy w zakresie zrównoważonego rozwoju, biorąc udział w szkoleniach i programach. W 2024 roku były to:

- Szkolenie „ESG – nowy kontekst rynkowy i regulacyjny” przeprowadzone przez ekspertów Deloitte – w którym udział wzięło sześciu dyrektorów i czterech członków Zespołu Zarządzającego.
- Program „INSEAD Business Sustainability Programme” dla przedstawicieli najwyższych kadr zarządzających – dwóch członków Zespołu Zarządzającego uzyskało [INSEAD Certificate in Global Management](#).
- Program „Executing Sustainability Strategies” w Imperial College Business School dla osób zarządzających w firmach obszarem zrównoważonego rozwoju, w którym udział wzięło dwóch dyrektorów i Pełnomocniczka Zarządu ds. ESG.

Misja, Wizja i Wartości

Misja

Pomagamy ludziom w dłuższym, zdrowszym i szczęśliwym życiu oraz czynimy świat lepszym.

Nasza misja stanowi dla nas ogromną wartość, przejawia się w codziennej pracy, a każdy z nas ma swój wkład w jej realizację.

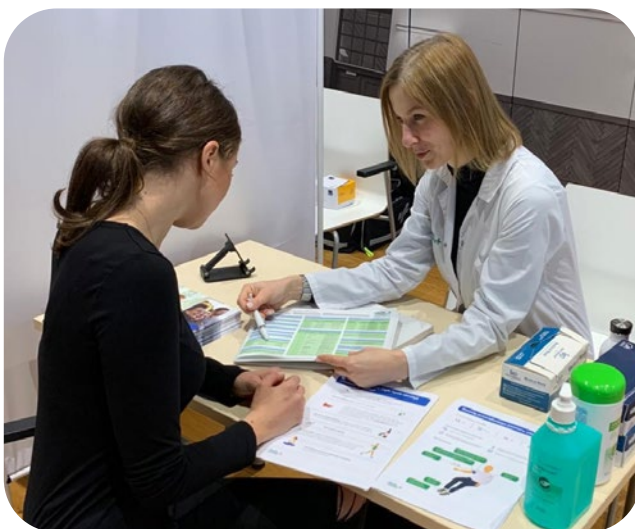
Niezależnie od działu i obszaru, w którym pracujemy, robimy wszystko, aby zadbać o dobro pacjentów i traktujemy to jako nasze zobowiązanie wobec społeczeństwa.

Jesteśmy dumni z przynależności do Bupa, globalnego dostawcy usług medycznych i ubezpieczeniowych. Jako Grupa LUX MED dążymy do budowania zrównoważonej przyszłości dla naszych pacjentów, pracowników i społeczności. Będziemy kontynuować nasze starania o doskonałość w opiece zdrowotnej, promując odpowiedzialność społeczną oraz zarządzanie kwestiami środowiskowymi.

Wizja

Słuchamy naszych pacjentów, dbamy o każdego z nich.

Naszym priorytetem jest słuchanie pacjentów i troska o każdego z nich. W każdej dziedzinie naszej organizacji skupiamy się na zrozumieniu potrzeb i opinii pacjentów. Zawsze kierujemy się ich dobrem, gdyż powierzają nam swoje zdrowie. Na podstawie prawie półtora miliona informacji zwrotnych rocznie opracowujemy projekty i wdrażamy działania mające na celu poprawę jakości naszych usług.





W 2024 roku opublikowaliśmy raport „Z Pacjentem na jego ścieżce do zdrowia. System doskonalenia doświadczeń pacjenta w Grupie LUX MED”. Przedstawiamy w nim system badań doświadczeń pacjenta w Grupie LUX MED oraz sposoby, w jakie przekuwamy wnioski z tych badań na praktyczne propacjenckie działania. Raport jest adresowany do szerokiej grupy odbiorców, m.in. do innych dostawców opieki medycznej, jako inspiracja do rozwoju propacjenckiego podejścia w ochronie zdrowia.

Raport jest dostępny na [stronie internetowej LUX MED](#) a więcej na temat naszych działań w tym obszarze można przeczytać w rozdziale [Zarządzanie jakością doświadczeń pacjenta](#).

Wartości Grupy LUX MED

Odwaga, troska i odpowiedzialność to nasze wartości.

Jako organizacja jesteśmy elastyczni, zmieniamy się, reagujemy na wyzwania, jakie niesie za sobą dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość, w której dostrzegamy szanse na rozwój. Podejmując decyzje biznesowe, zawsze mamy na względzie dobro pacjentów oraz otaczającego nas świata. W pracy postępujemy zgodnie z wartościami, które są bardzo bliskie każdemu z nas.



Odwaga

Wykorzystujemy możliwości i tworzymy nowe rozwiązania.



Troska

Działamy z empatią i szacunkiem.



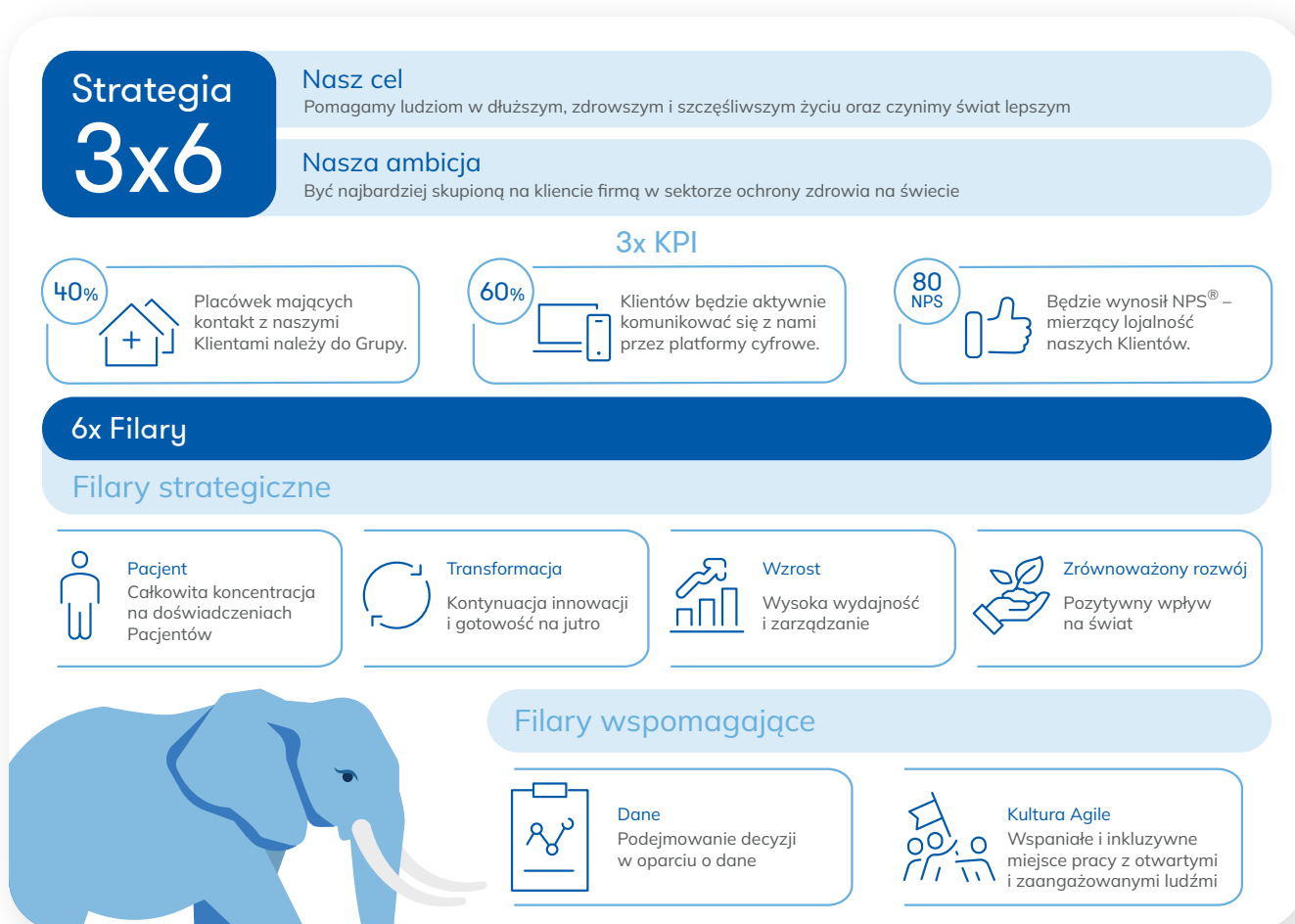
Odpowiedzialność

Jesteśmy odpowiedzialni za podejmowane decyzje i działania.

Model biznesowy i usługi

Strategia 3x6

W ramach realizacji naszej misji i wizji, w latach 2021 – 2024 realizowaliśmy Strategię 3x6. **Strategia ta opierała się na trzech wskaźnikach efektywności (KPI)**, oceniających postępy w osiąganiu naszych celów i ambicji, oraz na **sześciu filarach – czterech strategicznych i dwóch wspierających**, które pomagały nam skoncentrować się na odpowiednich działaniach.



Podsumowanie realizacji Strategii 3x6



Pacjent

Przez ostatnie lata nasz wskaźnik NPS rósł. Zeszły rok zamknęliśmy z wynikiem 70,5. W 2024 roku wprowadziliśmy także 472 usprawnień. Wszyscy nasi liderzy słuchają głosu pacjentów i cyklicznie zachęcamy do tego pracowników.



Kultura agile

Zwinna kultura organizacji pomaga działać szybko. Bazuje na otwartości, transparentnej komunikacji i autentycznym rozwoju ludzi. Stawiamy również na różnorodność. Dzięki temu budujemy bardzo dobre miejsce do pracy, co potwierdzają wysokie wyniki w badaniach zaangażowania People Pulse.



Transformacja

Dzięki transformacji cyfrowej naszego głównego kanału kontaktu – Portalu Pacjenta, możemy wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pacjentów. Przez ostatnie lata Portal przeszedł prawdziwą transformację. Korzysta z niego już ok. 80% pacjentów.



Wzrost

Aby trzymać pozycję lidera, musimy stale się rozwijać, a robimy to szybciej niż rynek. W ciągu ostatnich czterech lat podwoiliśmy nasze przychody. Nieustannie inwestujemy. Bardzo dobrze rozwijają się nasze linie biznesowe, a nasz biznes ubezpieczeniowy miał na koniec 2024 roku 154 tys. osób objętych Ubezpieczeniem Szpitalnym LUX MED Pełna Opieka.



Zrównoważony rozwój

Realizujemy naszą strategię zrównoważonego rozwoju. W ciągu ostatnich pięciu lat obniżyliśmy nasze emisje o 43,3% w zakresie 1 i 2. W zeszłym roku podpisaliśmy, kluczową dla tego procesu, umowę na energię. Realizujemy również liczne projekty wspierające ESG, takie jak Healthy Cities, Indeks Zdrowych Miast, czy Kongres Zdrowe Miasta.

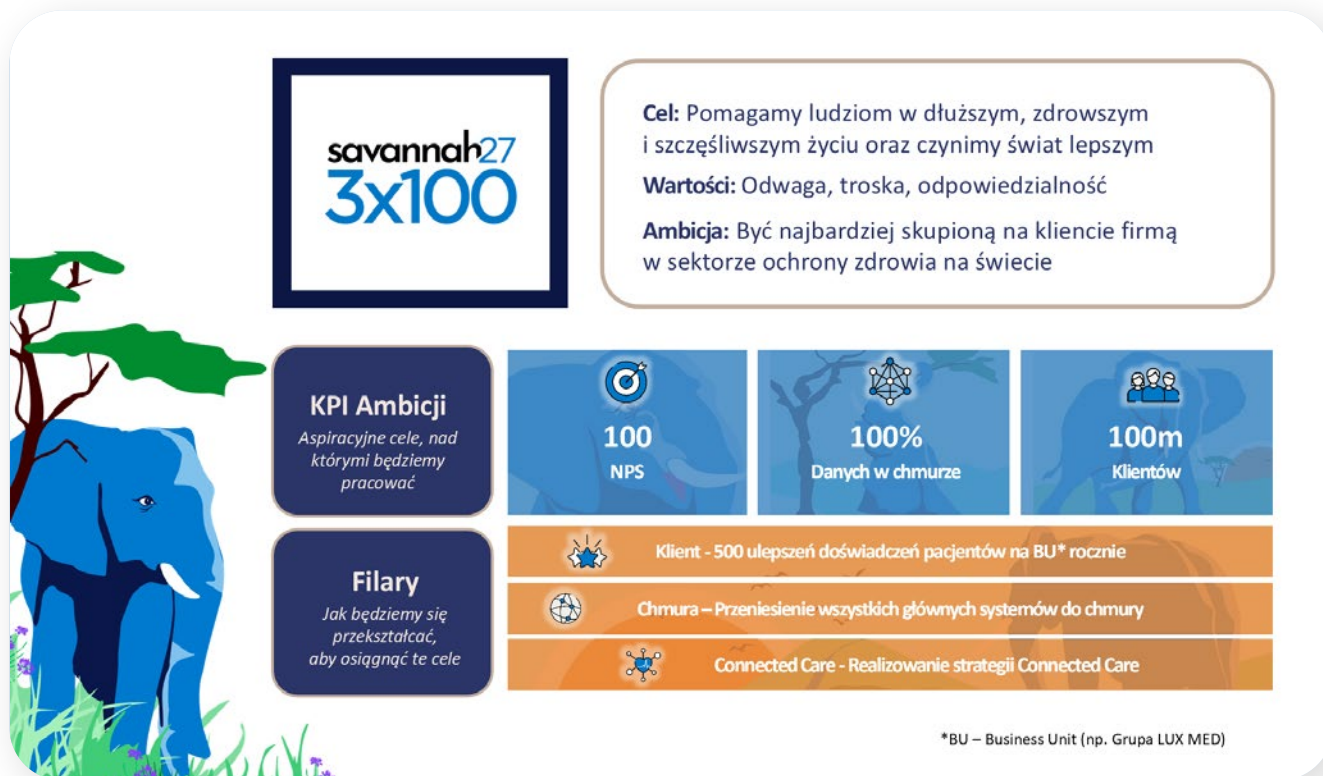


Dane

Dzięki danym, znamy potrzeby naszych pacjentów i klientów oraz możemy świadczyć nasze usługi jeszcze lepiej i precyzyjniej. Wdrożyliśmy i rozwijamy LUXanalitykę. Narzędzie to umożliwia nam optymalizowanie efektywności operacyjnej, co przekłada się na obniżanie kosztów.

W 2025 roku wdrażamy nową, trzyletnią strategię – Savannah27.

Wyznacza ona kolejne cele i pozwala realizować nasze ambicje. Oczywiście nasza Misja, Wizja i Wartości pozostają niezmiennie. Częścią tej strategii jest także strategia Better World dotycząca nowych ambicji w obszarze zrównoważonego rozwoju.



Jak będziemy realizować strategię Savannah 27?

Jakość

Dążymy do doskonałej jakości usług i doświadczeń naszych pacjentów. W 2025 roku chcemy osiągnąć NPS na poziomie 75 i wdrożyć jeszcze więcej ulepszeń naszych usług.

Pacjenci

Chcemy pomagać jeszcze większej liczbie pacjentów. Naszym celem jest 5 mln pacjentów na koniec 2027 r. Zależy nam również na tym, aby żyli dłużej i w lepszym zdrowiu. Dlatego będziemy oferować im więcej produktów, również takich, które mocno będą wspierać leczenie chorób cywilizacyjnych i profilaktykę.

Wzrost i rozwój

Chcemy i będziemy rosnąć, przy jednoczesnym dbaniu o naszą strategię ESG. W trzy lata planujemy podwoić biznes. Stawiamy też na rozwój sojuszy strategicznych z partnerami. Otworzymy kolejne placówki – do końca 2027 r. powstanie ich 50. Będziemy przeprowadzać

kolejne akwizycje i inwestować w rozwój szpitalnictwa. Nie możemy zapomnieć o synergii wewnętrznych, dzięki którym będziemy jeszcze bardziej efektywni.

Edukacja kadr medycznych

Mierzmy się z wyzwaniem braku lekarzy na rynku. Dlatego będziemy kontynuować inwestycje w edukację i rozwój zawodowy kadr medycznych. Chcemy budować polski system opieki zdrowotnej i kształtować jego efektywność. Mamy ambitne plany – w 2025 roku otworzymy Wyższą Szkołę Nauk Medycznych.

Transformacja cyfrowa

Sukcesywnie przenosimy się do chmury. Będziemy tam przechowywać nasze dane i systemy. Musimy jednocześnie pamiętać, jak ważne jest bezpieczeństwo IT i dbać o nie. Sztuczna inteligencja będzie mocno wykorzystywana i wdrażana w ramach naszych procesów, tak, żeby ułatwiać nam pracę i podnosić jakość naszych usług.

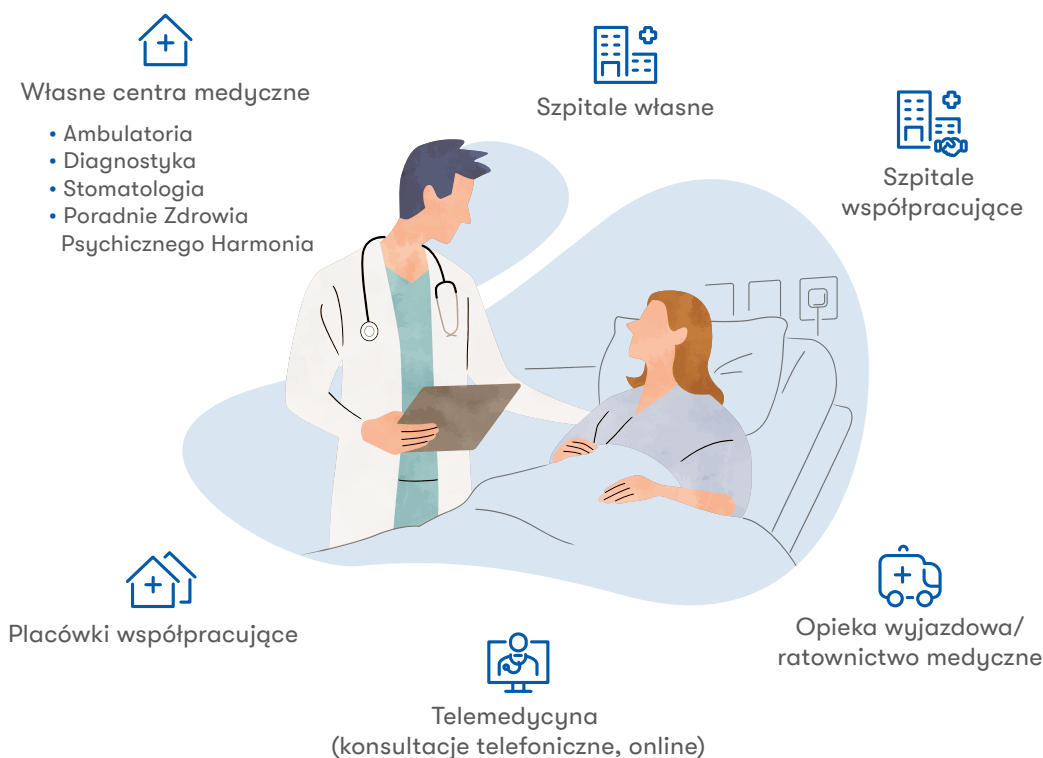
2-6

Pacjent jest dla nas najważniejszy

Pacjenci mogą korzystać z szerokiej sieci placówek medycznych rozmieszczonych w całej Polsce, ponieważ nieustannie się rozwijamy, mając na uwadze większą dostępność dla pacjentów. Nasz zespół medyczny składa się z wysoko wykwalifikowanych specjalistów z różnych dziedzin, co pozwala nam zapewnić pacjentom kompleksową opiekę zdrowotną, dostosowaną do ich indywidualnych potrzeb. Priorytetem naszych codziennych działań jest dobro pacjentów. To oni są w centrum wszystkiego, co robimy – od decyzji o otwieraniu nowych placówek, przez wybór specjalistów, aż po określenie dostępnych procedur i zabiegów.

Pacjentocentryzm – nie zostawiamy pacjenta bez rozwiązania.

Holistyczna opieka nad Pacjentem



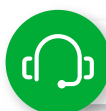
Dostęp do szerokiej sieci placówek oraz wygodna rezerwacja wizyt poprzez:



Portal Pacjenta



Recepcję w placówce



Call Center



E-market / strona www



Łatwe w obsłudze narzędzia zapewniające komfort usługi

w Portalu Pacjenta

- **Wstępny wywiad medyczny** o stanie zdrowia
- **Pokierowanie** do odpowiedniej usługi
- **Skierowanie** na badania
- **Umówienie** terminu lub zwrot kosztów
- **Umówienie wizyty** w placówce lub wizyty zdalnej
- Powiadomienia o **wolnych terminach**
- **Chat z lekarzem**
- **Przesyłanie** zdjęć i badań
- **Recepta** bez konsultacji na leki stale przyjmowane
- Podstawowa **opieka zdrowotna**

Rezerwacja leków



SMS z linkiem do rezerwacji/wyszukiwarki leków

Komunikacja przed wizytą

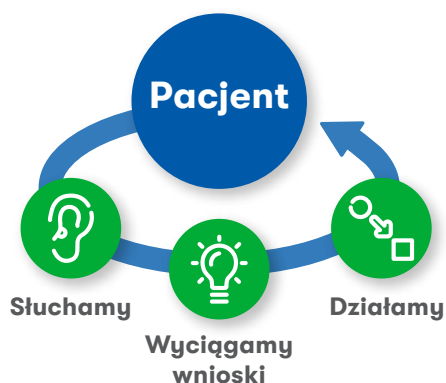


Maile z potwierdzeniem rezerwacji



SMS z przypomnieniem o wizycie

Słuchamy głosu Pacjentów i zmieniamy się dla nich



2-6

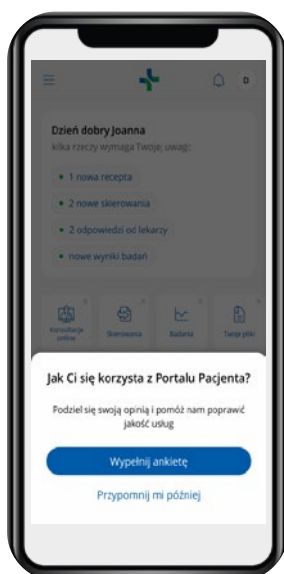
Portal Pacjenta

W 2024 roku Portal Pacjenta był głównym kanałem kontaktu dla 65% pacjentów, ze stałym ponad 10% wzrostem rok do roku. To miejsce, gdzie pacjent łatwo umawia swoją wizytę i nią zarządza oraz może korzystać z ponad 50 funkcji dostępnych online – od e-skierowań i dostępu do wyników badań, przez rezerwację leków, po zdalne konsultacje z lekarzem i wsparcie w diagnozie.

2024 | Portal Pacjenta to obecnie główny kanał kontaktu pacjenta z LUX MED.

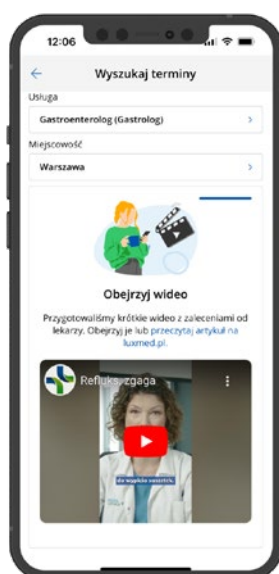


W 2024 kontynuowaliśmy rozwój produktu cyfrowego udostępniając unikatowe na rynku rozwiązania, m.in. możliwość podglądu i pobrania obrazów diagnostycznych (m.in. RTG, tomografii komputerowej, rezonansu magnetycznego, pantomogramów stomatologicznych i innych). W ramach projektu „Rok Portalu Pacjenta” wdrożyliśmy wielokanałowe działania komunikacji i promocji rozwiązania, zbliżając się do poziomu 80% Pacjentów z aktywnym kontem Portalu.



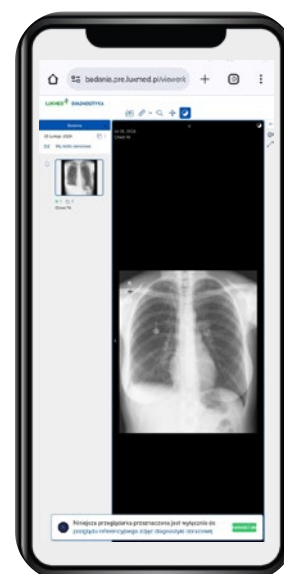
ROZWÓJ BADAŃ NPS

Nowe punkty styku dla lepszego rozumienia Pacjenta



ZARZĄDZANIE POTRZEBAMI

Wdrożenie treści audio i wideo



OBRAZY DIAGNOSTYCZNE ONLINE

Bezpieczne udostępnianie online obrazów RTG, CT, MR

Portal Pacjenta powered-by-Blua to ponad 50 funkcji dostępnych online



Blua to strategia, w ramach której rozwijamy cyfrowe produkty i rozwiązania, które pozwalają pacjentom lepiej dbać o swoje zdrowie.

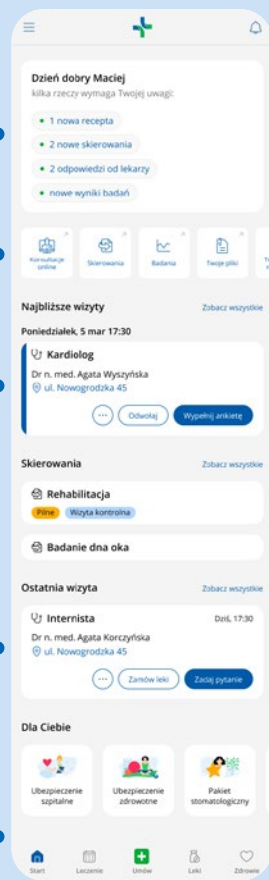
POWIADOMIENIA
O NAJWAŻNIEJSZYCH
ZDARZENIACH

TELEKONSULTACJE
VIDEO / CZAT

ZARZĄDZANIE WIZYTĄ

REZERWACJA
LEKÓW Z APTEGO

ODNAWIANIE
RECEPT ONLINE



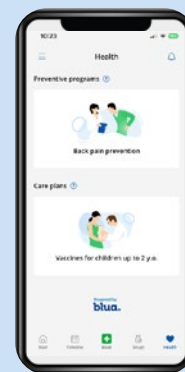
WYNIKI BADAŃ ONLINE,
SPRAWDZANIE ZAKRESU
ABONAMENTU

ANKIETA WSTĘPNEGO
WYWIADU MEDYCZNEGO

E-SKIEROWANIA ONLINE

CZAT Z LEKARZEM PO
WIZYCIE / ZAPYTAJ
LEKARZA

PLANY PROFILAKTYCZNE,
PLANY OPIEKI ONLINE



**Ernest
Wołkowycki-
Dołęga**

Dyrektor Działu
Produktów Cyfrowych



Grupa LUX MED jest od połowy 2023 roku członkiem Business Accessibility Forum – ogólnopolskiej organizacji zrzeszającej czołowe polskie firmy w dialogu z regulatorem i stroną społeczną na temat dostępności, w tym dostępności cyfrowej. Jest ona też jednym z elementów naszej strategii ESG.

Aktywnie uczestniczymy w tworzeniu wytycznych dla budowy dostępnych produktów cyfrowych. W 2024 roku przeprowadziliśmy wstępny audyt naszych głównych produktów cyfrowych – strony www, platformy eCommerce oraz aplikacji Portalu Pacjenta. Spełniają one część kryteriów dostępności, ale widzimy obszary dla dalszego rozwoju i są one w naszym planie działań. Poprzez uczestnictwo w organizacjach branżowych i trójstronny dialog chcemy tworzyć produkty cyfrowe, które są po prostu lepsze – dostępne dla różnorodnych grup uczestników.

Nasze usługi

Dążymy do tego, aby każdy pacjent poczuł się wysłuchany, zrozumiany i objęty odpowiednią opieką, czy to korzystając z leczenia w przychodni, czy bardziej specjalistycznego, szpitalnego. Nasi pacjenci mają do dyspozycji różnorodne pakiety medyczne lub możliwość wykupienia pojedynczych wizyt. Prowadzimy też działalność ubezpieczeniową, która obok abonamentu daje nową możliwość finansowania usług.

Poniżej więcej informacji na temat rodzajów naszych usług.

Kompleksowa opieka

Od przychodni po leczenie specjalistyczne i szpitalne

Specjaliści i ambulatoria	Stomatologia	Szpital	
 MEDYCYNĄ RODZINNĄ GRUPA LUXMED  PORADNIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO GRUPA LUXMED  Centrum Medyczne OMEGA  Przychodnie zdrowia MegaMed GRUPA LUXMED	 ME DI TE KA  GRUPA LUXMED  Dorota Stania GRUPA LUXMED  GRUPA LUXMED  — PROJEKT — Uśmiech centrum dentystryczne GRUPA LUXMED  GRUPA LUXMED	 med POLONIA GRUPA LUXMED   LUXMED ONKOLOGIA GRUPA LUXMED  GRUPA LUXMED  LUXMED SZPITAL Ortopedicum 	
Opieka długoterminowa	Dodatkowe usługi	Ubezpieczenia	Diagnostyka
	 ApteGo GRUPA LUXMED		





Centra Medyczne Grupy LUX MED

To ponad 300 placówek własnych w kilkudziesięciu miastach Polski. Świadczymy szeroki zakres usług: konsultacje lekarskie, POZ, medycyna pracy, wykonujemy badania laboratoryjne, zabiegi ambulatoryjne, rehabilitację, oferujemy szeroki zakres szczepień, przeglądów zdrowia oraz pakietów profilaktycznych. Nasi pacjenci mogą skorzystać z porad lekarzy różnorodnych specjalizacji.

Szpitale Grupy LUX MED

Dysponujemy także siecią 16 szpitali własnych w całej Polsce. Nasi pacjenci korzystają z opieki szpitalnej w zakresie: onkologii, chirurgii ogólnej, urologii, ginekologii, proktologii, kardiologii, ortopedii, laryngologii, okulistyki, pomocy doraźnej i wielu innych. Zapewniamy świadczenia szpitalne w ramach NFZ, naszych usług ubezpieczenia szpitalnego Pełna Opieka, abonamentów oraz odpłatnie.

LUX MED Diagnostyka

To prawie 40 pracowni specjalistycznych w 20 miastach. Specjalizujemy się w realizacji badań z zakresu: rezonansu magnetycznego, tomografii komputerowej, mammografii, USG i RTG. Wykonujemy również badania mammograficzne w mobilnych pracowniach diagnostycznych – mammobusach oraz stacjonarnych gabinetach w wybranych lokalizacjach.

LUX MED Stomatologia

To 76 placówek stomatologicznych, w których pracuje zespół doświadczonych lekarzy i wspierającego personelu medycznego. W 2024 roku otworzyliśmy placówkę z unitami stomatologicznymi dostosowanymi do leczenia pacjentów poruszających się na wózku inwalidzkim, cierpiących na otyłość oraz z gabinetami do zabiegów w pełnym znieczuleniu i dla małych pacjentów.

Poradnie Zdrowia Psychicznego Harmonia

To wysokospecjalistyczne poradnie psychiatryczno-

psychologiczne. Pomagamy odnaleźć równowagę, systematycznie rozwijamy usługi z zakresu szeroko pojętego zdrowia psychicznego i rozwoju. W 2024 roku świadczyliśmy usługi stacjonarne już w 7 placówkach na terenie Warszawy, Wrocławia i Krakowa oraz zdalne (online lub telefonicznie) na terenie całego kraju. Pomagamy zarówno pracownikom, jak i pracodawcom poprzez przygotowaną dla nich bogatą w usługi ofertę i specjalne programy, m.in. Harmonia w Biznesie. W Poradni oferujemy konsultacje psychologa i psychiatry, konsultacje dla par, rodzin i dzieci, terapie i psychoterapie, diagnozowanie zaburzeń.

Centrum Opieki i Rehabilitacji (dawniej LUX MED Tabita)

To miejsce stworzone z myślą o seniorach wymagających stałej opieki. Centrum Opieki i Rehabilitacji jest rozwiązaniem dla rodzin, które nie mogą poświęcić wystarczającej ilości czasu na opiekę nad swoimi bliskimi. To także pomocne rozwiązanie, które warto rozważyć jako pobyt krótkoterminowy, spowodowany czasową nieobecnością opiekuna osoby niesamodzielnej. Oferujemy turnusy rehabilitacyjne z możliwością zamieszkania, jak również rehabilitację w trybie dziennym, a także rehabilitację neurologiczną, ortopedyczną oraz pobyty usprawniające.

LUX MED Benefit (dawniej Carrotspot)

Platforma LUX MED Benefit jest wygodnym narzędziem do zarządzania procesami: od obsługi abonamentów, przez kafenię benefitów, tworzenie programów motywacyjnych, po szczegółowe analizy. Pozwala także na zarządzanie ZFŚS, tworzenie ankiet i kwestionariuszy, wyznaczanie i monitorowanie celów stanowiskowych i rozwojowych.

ApteGo

To platforma internetowa, na której pacjenci z łatwością mogą sprawdzić dostępność danego leku w konkretnej aptece oraz go zarezerwować. Platforma jest zintegrowana z tysiącami aptek w całej Polsce.

LUX MED Ubezpieczenia

To oferta ubezpieczeń grupowych i indywidualnych o charakterze zdrowotnym. Jednym z naszych flagowych produktów jest Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED Pełna Opieka, które umożliwia osobie ubezpieczonej leczenie w warunkach szpitalnych, gdzie zapewniamy cały proces leczenia – od diagnostyki, przez zabiegi, pomoc doraźną, aż po rehabilitację. Kluczowym elementem ubezpieczenia jest Koordynacja Opieki Szpitalnej podczas procesu leczenia.

Dodatkowo oferujemy takie produkty, jak: indywidualne ubezpieczenie zdrowotne PROMED, Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED Opieka Ortopedyczna i Ortopedyczna Plus. W 2024 roku nawiązaliśmy strategiczną współpracę z Nationale Nederlanden, czego efektem jest wspólny produkt: Ubezpieczeniowy program wsparcia w chorobie.

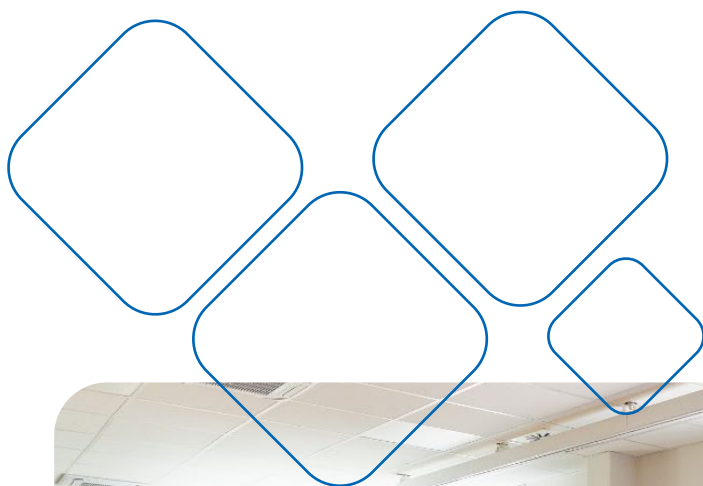


Sławomir Łopalewski

Dyrektor Zarządzający
LUX MED Ubezpieczenia



Naszymi kluczowymi interesariuszami są nasi pacjenci, dlatego staramy się wychodzić do nich z kompleksowymi rozwiązaniami, które jeszcze lepiej odpowiadają na ich potrzeby. W tym celu nawiązujemy strategiczne współpracy z wiodącymi rynkowymi partnerami. Przykładem takiego działania jest długoterminowy projekt zainaugurowany w 2024 roku z Nationale Nederlanden, który pozwala nam wspólnie tworzyć większą wartość i jest wyrazem odpowiedzialności za naszych klientów.



Istotne wpływy, ryzyka i szanse

3-1, 3-2

W Grupie LUX MED zależy nam na dopasowywaniu strategii i działań do oczekiwań naszych interesariuszy oraz na transparentnym przekazywaniu informacji i danych z obszaru zrównoważonego rozwoju zgodnie z najlepszymi praktykami. Podstawą podejmowanych przez nas działań oraz decyzji strategicznych jest istotność. Wyniki i wnioski z badania istotności przeprowadzonego w 2022 roku zgodnie ze standardami GRI stanowiły podstawę do przyjęcia strategii zrównoważonego rozwoju na lata 2023–2025, a także punkt wyjścia do określenia zawartości raportu za 2023 rok.

Chcąc w przyszłości uzyskać pełną zgodność z wymogami standardów raportowania ESRS (European Sustainability Reporting Standards), już w 2023 roku rozpoczęliśmy pierwsze prace, aby osiągnąć ten cel. Poszerzyliśmy wtedy zakres analizy istotności o aspekt istotności finansowej. Szczegóły dotyczące tej analizy opisaliśmy w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju za 2023 rok, a jej krótkie podsumowanie wraz z wynikami przedstawiamy poniżej. Powstała wtedy lista tematów istotnych była również bazą przy tworzeniu tegorocznego Raportu.

Proces analizy istotności:

- 1

Mapowanie interesariuszy
- 2

Identyfikacja potencjalnie istotnych tematów
- 3

Badanie ankietowe
- 4

Przegląd danych źródłowych
- 5

Analiza porównawcza podmiotów referencyjnych
- 6

Analiza wyników i zaszeregowanie priorytetu istotnych tematów
- 7

Mapowanie istotnych wpływów oraz identyfikowanych ryzyk i szans z tematami ESRS
- 8

Dyskusje warsztatowe na temat oceny istotności finansowej
- 9

Analiza wyników i aktualizacja listy istotnych tematów

Obszar	Temat	Zidentyfikowane ryzyka
Środowisko	Odpady i zarządzanie materiałami niebezpiecznymi	- Ryzyko niewystarczającego ograniczenia wpływu niekorzystnych zmian klimatycznych na pacjentów i pracowników - Ryzyko braku realizacji strategii firmy przeciwdziałania zmianom klimatycznym
	Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych	
Społeczeństwo	Kształtowanie dostępności opieki zdrowotnej	- Ryzyko ograniczonych zasobów personelu medycznego na polskim rynku - Ryzyko dotyczące cyberbezpieczeństwa i ochrony danych - Ryzyko niezapewnienia właściwego nadzoru nad jakością procesu leczenia - Ryzyko niespełnienia oczekiwań pacjentów dotyczących oferowanego modelu opieki - Ryzyko niewłaściwej komunikacji marketingowej dotyczącej oferowanych produktów i usług - Ryzyko obniżenia zaangażowania zawodowego pracowników - Ryzyko nierespektowania praw pracowniczych - Ryzyko wypadków przy pracy i chorób zawodowych - Ryzyko podejmowania inicjatyw społecznych nieodpowiadających potrzebom społeczności, do której są kierowane - Ryzyko braku realizacji przez pracowników obowiązkowych szkoleń i braku podnoszenia kwalifikacji zawodowych
	Prywatność i bezpieczeństwo danych	
	Jakość i bezpieczeństwo opieki	
	Odpowiedzialna komunikacja marketingowa	
	Polityki pracownicze	
	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
	Zmiany klimatu a wpływ na zdrowie populacji	
	Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna, zaangażowanie społeczne	
	Edukacja i szkolenia pracowników	
Ład korporacyjny	Różnorodność i kultura włączająca	
	Zrównoważone łańcuchy dostaw	- Ryzyko braku przeciwdziałania przestępstwom finansowym - Ryzyko nieprawidłowej weryfikacji stron trzecich pod kątem ryzyka popełnienia przestępstw finansowych i objęcia sankcjami międzynarodowymi, jak również brak wiedzy na temat sankcji - Ryzyko związane z utrzymaniem etycznej i wspierającej zrównoważony rozwój kultury korporacyjnej - Ryzyko braku zgodności z wymaganiami otoczenia regulacyjnego mającego wpływ na działalność organizacji
	Etyka biznesowa i transparentność	

Kontynuujemy przygotowania do spełniania wymogów ESRS, które zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego na mocy Ustawy z dnia 6 grudnia 2024 roku o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw. Pod koniec 2024 roku rozpoczęliśmy zgodny z nowymi przepisami proces analizy podwójnej istotności (Double Materiality Assessment). Prace trwają również w 2025 roku, a do momentu publikacji niniejszego Raportu, wykonaliśmy następujące działania:

1. Powołaliśmy grupę roboczą i nawiązaliśmy współpracę z zewnętrzną firmą doradczą.
2. Przeprowadziliśmy wstępne analizy naszych wewnętrznych regulacji i procedur oraz wyznaczyliśmy wstępne tematy do analizy.
3. Przeprowadziliśmy warsztat w zespole składającym się z przedstawicieli wszystkich obszarów organizacji kluczowych w kontekście ESG, podczas którego przedyskutowaliśmy rozważane tematy z punktu widzenia ich istotności w działalności naszej firmy oraz w naszym łańcuchu wartości.
4. Przeprowadziliśmy badanie interesariuszy w formie ankiety obejmującej omówione na warsztacie tematy, w której interesariusze z grup opisanych w rozdziale [Dialog z interesariuszami](#) oceniali istotność poszczególnych tematów.

Zakończenie analizy podwójnej istotności, zwieńczone powstaniem zaktualizowanej listy tematów istotnych, jest planowane na drugą połowę 2025 roku.

Zarządzanie ryzykiem ESG

2-25

Nasza organizacja monitoruje zidentyfikowane ryzyka, a ich przegląd oraz aktualizacja odbywają się systematycznie. Ocena ryzyk uwzględnia wpływ środowiska wewnętrznego jak i zewnętrznego.

W Grupie LUX MED funkcjonują Ramy Zarządzania Ryzykiem, które opisują kluczowe elementy systemu zarządzania ryzykiem, w tym cykliczne oceny ryzyka, powiązania wynikające z obowiązujących polityk oraz źródła informacji na temat ryzyka. Obowiązująca struktura i polityki określają kategorie ryzyk dla różnych obszarów biznesowych oraz wskazują minimalne wymagania dotyczące działań kontrolnych, które są uzupełniane przez właścicieli o dodatkowe środki mające na celu jak najlepsze ograniczenie materializacji ryzyka.

Dział Ryzyka i Compliance nadzoruje system zarządzania ryzykiem, zwiększa świadomość i dojrzałość organizacji, doradza oraz weryfikuje pewne założenia, aby zapewnić zrozumienie różnych rodzajów ryzyka, ich przyczyn i skutków. Prowadzi również rejestr ryzyk organizacji i analizuje go pod kątem powiązań, zależności oraz istotności ryzyk, w tym w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Każde zidentyfikowane ryzyko ma przypisanego właściciela, a jego ograniczenie odbywa się poprzez działania kontrolne, które również mają swoich właścicieli. Ryzyka są identyfikowane niezależnie od obszaru, a ich główne kategorie są określone przez polityki Bupa obowiązujące w Grupie LUX MED. Macierz Oceny Ryzyka opiera się na pięciostopniowej skali prawdopodobieństwa i wpływu. Właściciele dokonują oceny ryzyka w sposób cykliczny lub ad hoc, gdy zachodzi potrzeba aktualizacji, na przykład w wyniku pojawienia się nowego czynnika ryzyka.

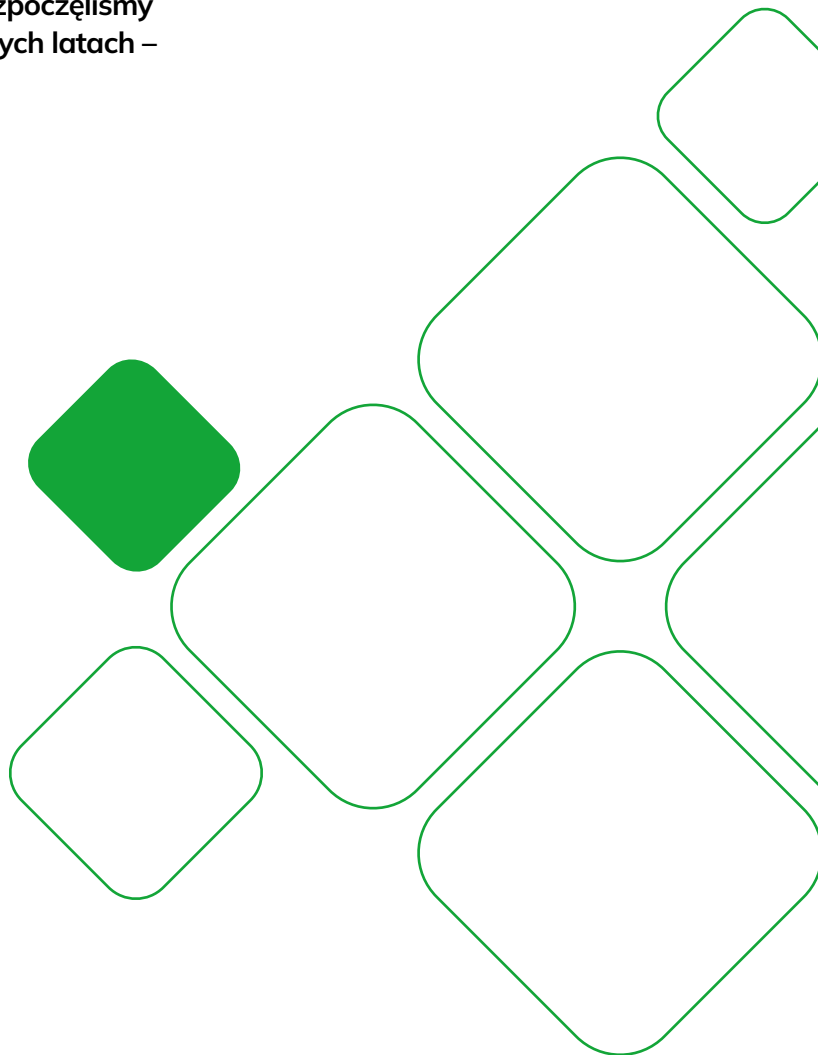
Systemem zarządzania ryzykiem objęte są wszystkie jednostki organizacyjne Grupy LUX MED, w sposób ciągły monitorujemy ryzyka we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzimy działalność oraz biorąc pod uwagę ich potencjalny wpływ na wszystkie osoby wykonujące w nich pracę oraz pacjentów.

An aerial photograph of a vast solar farm. The image shows numerous rows of dark blue photovoltaic panels stretching across a green field. In the background, there are rolling hills and a small cluster of buildings. The image is presented as a triangular cutout on a white background.

Środowisko

Nie ma zdrowego człowieka bez zdrowego środowiska

Naszym priorytetowym celem w kontekście środowiska jest dekarbonizacja i dojście do zeromisyjności do 2040 roku. Mając świadomość postępujących zmian klimatu chcemy w kolejnych latach zmniejszać generowane przez nasz biznes emisje gazów cieplarnianych. Monitorowanie ich poziomu rozpoczęliśmy w 2019 roku, z sukcesem obniżając je w kolejnych latach – mimo dynamicznego wzrostu firmy.



Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych

3-3



Zużycie energii oraz emisje gazów cieplarnianych w Grupie LUX MED są związane z realizacją usług medycznych w budynkach. W naszych placówkach i szpitalach energia jest wykorzystywana do oświetlenia sal, zasilania sprzętu medycznego oraz utrzymania odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach. Dodatkowo, szpitale działają przez całą dobę, co zwiększa zapotrzebowanie na energię.

Jako organizacja świadcząca usługi w sektorze ochrony zdrowia zdajemy sobie sprawę, że nasze działania, mimo że mają na celu poprawę zdrowia i dobrobytu społeczeństwa, wiążą się z pewnymi skutkami dla środowiska. Zużycie energii prowadzi do emisji gazów cieplarnianych, które przyczyniają się do zmian klimatycznych. Emisje te powstają zarówno bezpośrednio, na skutek spalania paliw kopalnych w celach grzewczych czy w naszych pojazdach

(tzw. emisje z zakresu 1), jak i pośrednio, w wyniku zużycia zakupionej energii (tzw. emisje z zakresu 2). W obliczu rosnących wyzwań związanych ze zmianami klimatu podejmujemy intensywne działania, aby zminimalizować nasz wpływ na środowisko, jednocześnie nieustannie poprawiając jakość naszych usług.

Inicjatywy na rzecz zielonej przyszłości

Od 2019 roku liczymy ślad węglowy i wdrażamy plan dekarbonizacji. Naszym wspólnym celem (w ramach Bupa) jest osiągnięcie zerowej emisji CO₂ z zakresu 1 i 2 do 2030 roku, a we wszystkich zakresach – do 2040 roku. Ten cel jest zgodny i został oficjalnie zatwierdzony przez Science Based Targets Initiative (SBTi), która wspiera ustalanie celów redukcji emisji oraz transformacji działalności biznesowej.

Aby osiągnąć zamierzony poziom net zero, każdy region Bupa ma ustalone własne cele redukcji. W 2024 roku w Grupie LUX MED

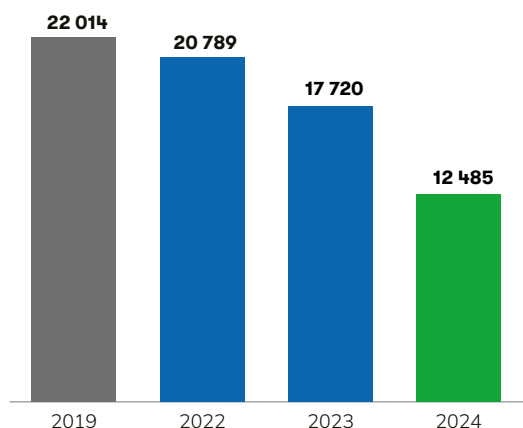
kontynuowaliśmy założenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023–2025, przyjętej w 2023 roku, która zakłada zmniejszenie emisji CO₂ z zakresu 1 i 2 o 14% w porównaniu do roku bazowego (2019), co odzwierciedla cel ustalony dla regionu ELA (Europe & Latin America), do którego należymy. Na poziomie operacyjnym stworzyliśmy plan, który uwzględnia zarówno wzrost emisji związany z rozwojem Grupy, jak i działania mające na celu ich ograniczenie. Plan ten został zatwierdzony przez Dyrektora Pionu Finansów oraz Dyrektora

Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju, będących członkami Zespołu Zarządzającego.

Dzięki silnej determinacji i zaangażowaniu naszych zespołów, w 2024 roku udało nam się zredukować nasz ślad węglowy o 43,3 %, co znacznie przewyższa nasze oczekiwania i potwierdza skuteczność realizacji pierwotnych celów strategii.

Dobrostan ludzi oraz społeczeństwa bezpośrednio i pośrednio zależy od stanu naszego środowiska. Dlatego dążenie do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych oraz wdrażania rozwiązań w zakresie zrównoważonej ochrony zdrowia wyznacza kierunek naszych działań.

Wykres 1. Emisje z zakresu 1 i 2 [tCO₂e] – metoda market-based



W 2024 roku wprowadziliśmy działania, które pomagają nam osiągnąć cele redukcji emisji. Przede wszystkim stale zwiększaliśmy udział odnawialnych źródeł energii w naszej organizacji. W wyniku zawartej w 2024 roku 10-letniej umowy vPPA (virtual power purchase agreement), na koniec roku ponad 40% całkowitego zużycia energii (cieplnej i elektrycznej) pochodziło z odnawialnych źródeł, co stanowi wzrost o około 10 punktów procentowych w porównaniu do roku poprzedniego.

Dodatkowo zainwestowaliśmy w 2 instalacje paneli fotowoltaicznych oraz pod kątem dekarbonizacji energii cieplnej analizujemy pilotażowo możliwości wykorzystania pomp ciepła. Wprowadzamy także systematycznie wymianę oświetlenia na LED. Podróże służbowe są nieodłącznym elementem pracy wielu naszych pracowników, dlatego stopniowo modernizujemy flotę, przechodząc na samochody hybrydowe. 81% naszych pojazdów służbowych to auta z napędem hybrydowym. Wszystkie te działania pozwoliły nam zredukować emisję gazów cieplarnianych o 9 529 t CO₂e w porównaniu do roku bazowego (2019).



Joanna Węgrzynowska

Kierowniczka ds. ESG, Pełnomocniczka Zarządu ds. ESG,
Departament Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju



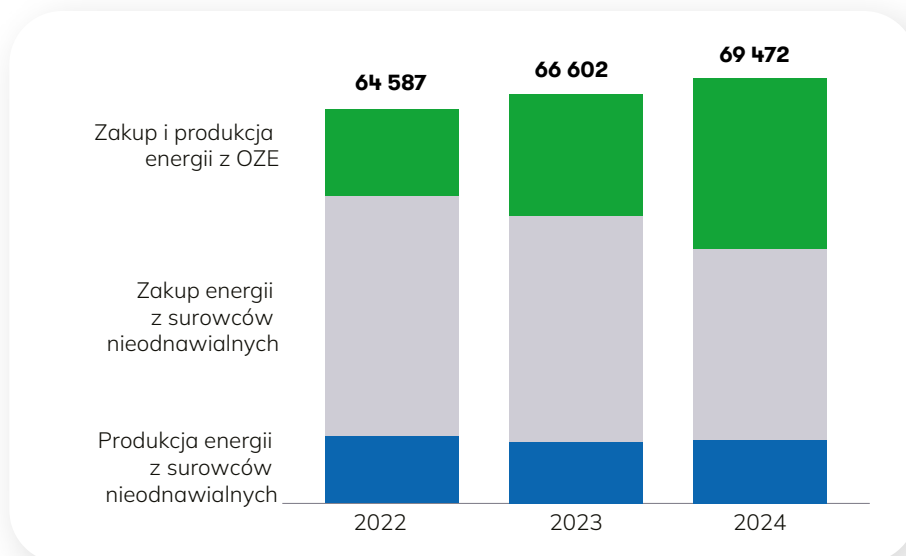
Jako organizacja świadoma swojego wpływu na środowisko naturalne, dążymy do realizacji ambitnych celów, do jakich zobowiązaliśmy się w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, dlatego w lipcu 2024 roku podpisaliśmy umowę na zakup energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (vPPA). W jej ramach firma R.Power S.A. dostarczy rocznie do sieci ok. 36 GWh energii, pochodzącej z farm fotowoltaicznych. Współpraca zagwarantuje łącznie ponad 300 placówkom własnym naszej Grupy zeroemisyjność w ujęciu zużycia prądu. Według szacunków, przejście na energię elektryczną pochodzącą z fotowoltaiki pozwoli nam zredukować ponad 8,6 tys. ton CO₂e.

Zużycie energii

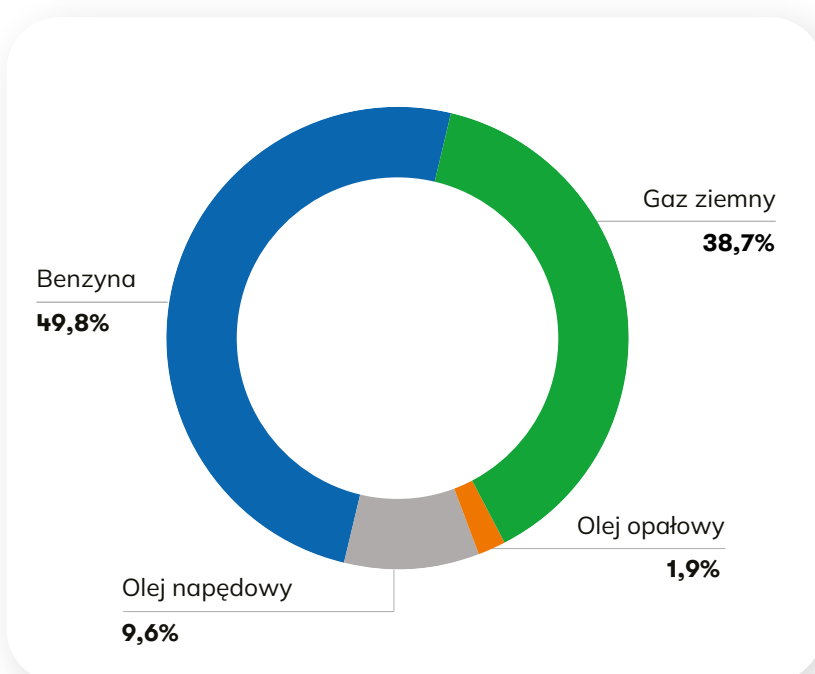
302-1, 302-3, 305-4

Grupa LUX MED w swojej działalności wykorzystuje energię elektryczną, ciepłą, chłodniczą oraz ze spalania paliw – w pojazdach oraz na potrzeby grzewcze. Na przestrzeni ostatnich trzech lat największy udział w całkowitym zużyciu energii naszej organizacji ma energia kupowana, dlatego skupiamy się na tym, aby w coraz większej części pochodziła ze źródeł odnawialnych. Podpisana umowa vPPA zapewni nam zeroemisyjną energię elektryczną, a kolejnym dużym wyzwaniem jest dekarbonizacja energii cieplnej.

Wykres 2. Zużycie energii [MWh]



Wykres 3. Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych w 2024 roku



Spośród surowców nieodnawialnych największy udział ma benzyna, której wzrost zużycia rok do roku wynika bezpośrednio z częstszych, niż w trakcie i zaraz po pandemii, podróży służbowych. Na drugiej pozycji plasuje się gaz ziemny, służący do celów grzewczych, którego wzrost zużycia względem 2023 roku wyniósł ok. 3%. Rosnące zużycie energii elektrycznej jest bezpośrednio związane z otwarciem nowych placówek i szpitali, co wymaga zasilania większej liczby sprzętu medycznego i niemedycznego oraz lamp i oświetlenia. Powierzchnia naszych nieruchomości w porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła o blisko 25 tys. m² i aktualnie wynosi ok. 277 tys. m², co przełożyło się na praktycznie niezmienną wartość wskaźnika intensywności zużycia energii (zob. tabela 1.1.). Wyniósł on 0,25 i odnotował spadek o blisko 6%, co jest związane z sukcesywnym zwiększaniem udziału energii ze źródeł odnawialnych w nabywanej energii elektrycznej.

Emisje gazów cieplarnianych

305-1, 305-2, 305-3

Proces monitorowania emisji gazów cieplarnianych w Grupie LUX MED

W proces monitorowania emisji gazów cieplarnianych w Grupie LUX MED zaangażowanych jest kilka zespołów – przedstawiciele z Departamentu Inwestycji i Administracji, Departamentu Kontrolingu, Planowania i Analiz, Departamentu Zakupów i Floty oraz Departamentu Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju. Dane dotyczące emisji CO₂ są zbierane kwartalnie i raportowane w wewnętrznym systemie, dostępnym dla całej grupy Bupa, której Grupa LUX MED jest częścią. Oprócz raportowania danych niezbędnych do obliczenia śladu węglowego, w systemie tym raportujemy również, które z naszych lokalizacji zostały zamknięte oraz które są nowo otwarte.

Co kwartał - po wprowadzeniu danych do systemu – sprawdzamy je wewnętrznie, analizując odchylenia i zmiany w ujęciu placówek i źródła emisji. Każdorazowo finalne dane kwartalne są akceptowane przez Członka Zarządu ds. Finansowych i Dyrektora Departamentu Kontrolingu, Planowania i Analiz. Raz w roku dane są poddawane audytowi zewnętrznemu w ramach całej grupy Bupa, w tym w Grupie LUX MED.

Istotnym elementem w ramach procesu monitorowania emisji gazów cieplarnianych jest tzw. planowanie 3-letnie, w którym uwzględniamy plany rozwoju organizacji w kontekście emisji CO₂. W ten sposób weryfikujemy jak wzrost organizacji przekłada się na nasze plany dekarbonizacyjne.

Zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, które są podstawą naszych obliczeń w obszarze emisji, w przypadku zakresu 2 kalkulacja odbywa się równoległe dwoma metodami: metodą market-based i location-based. Pierwsza z nich ma na celu

odzwierciedlenie świadomego wyboru dostawcy energii i w tej metodzie uwzględniamy nabywane gwarancje pochodzenia. Metoda location-based przedstawia wyniki oparte na współczynnikach emisji dla określonych lokalizacji z uwzględnieniem granic, np. krajowych. Kalkulacja tej kategorii opiera się o wskaźnik emisyjności dla Polski.

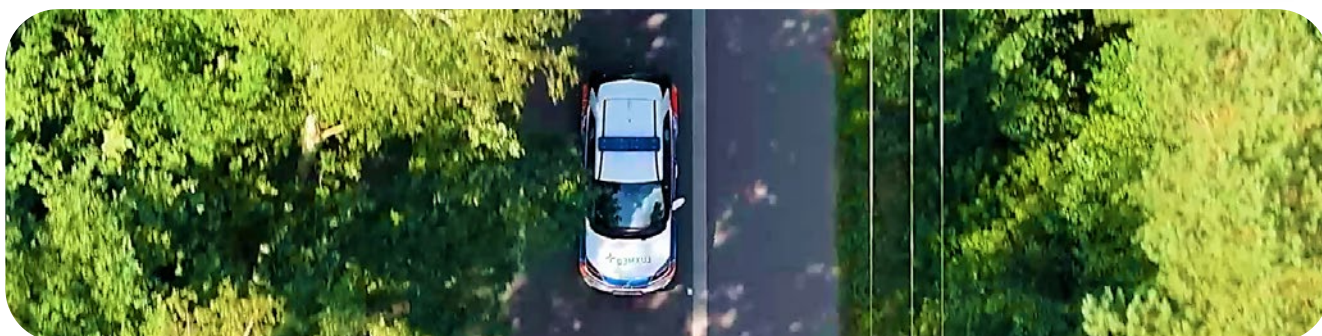


Paulina Wiatr

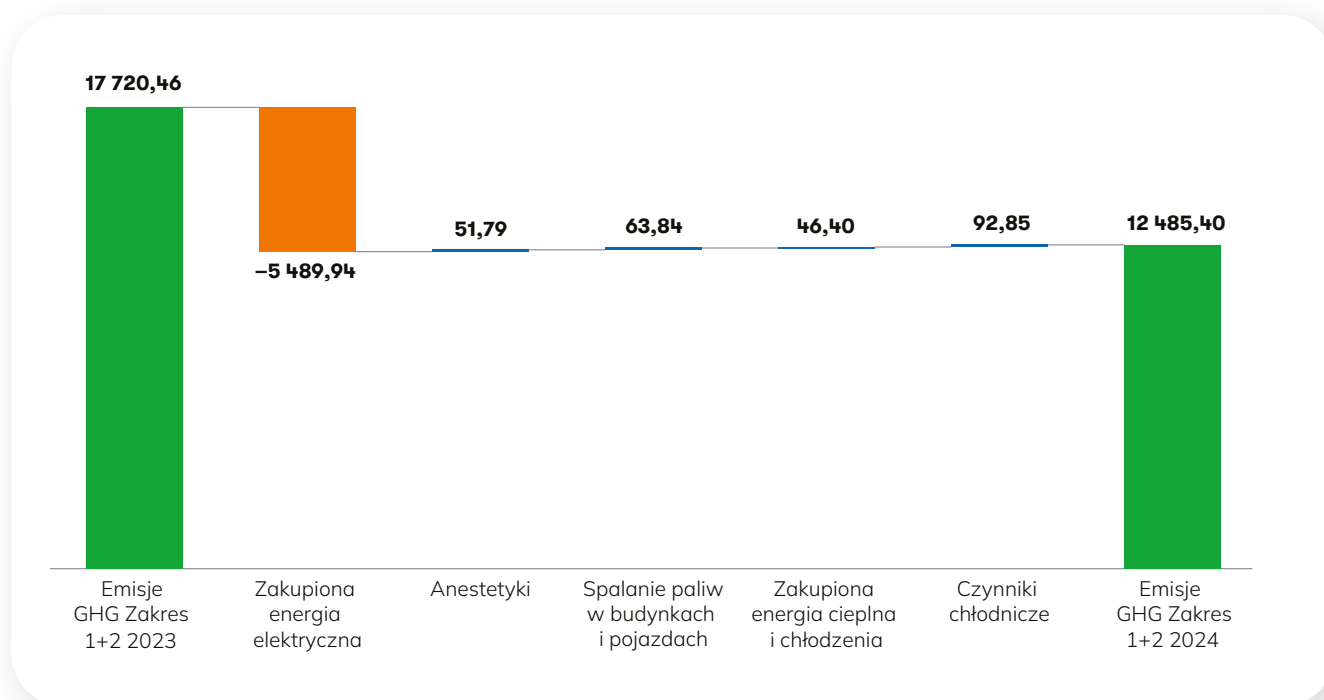
Specjalistka
ds. Dekarbonizacji,
Departament Inwestycji
i Administracji



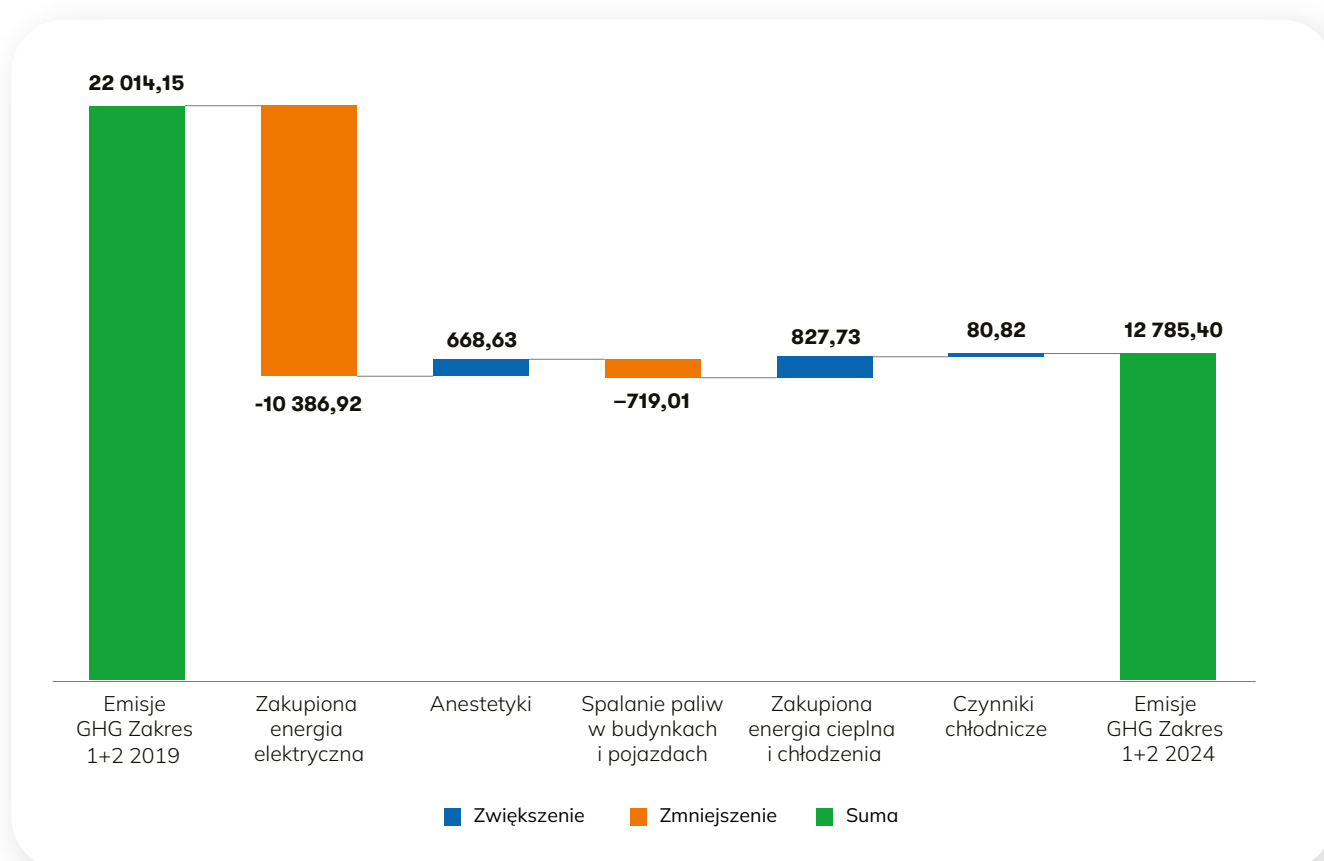
Największą część emisji CO₂ Grupy LUX MED stanowią emisje z zakupionej i wyprodukowanej energii cieplnej i elektrycznej. Ślad węglowy z tych kategorii liczymy na podstawie zużyć wszystkich mediów w naszych placówkach medycznych, biurach i spółkach. Przez cały rok zbieramy dane dotyczące zużycia energii elektrycznej, ciepła, gazu, chłodzenia i innych komponentów, które – po wprowadzeniu do naszego wewnętrznego narzędzia do raportowania – są przeliczane na kolektywny ślad węglowy Grupy. Oprócz ww. kategorii liczymy także ślad węglowy z m.in. anestetyków, floty samochodowej oraz wycieków czynników chłodniczych – według metodologii GHG Protocol. Wyniki monitorujemy kwartalnie i upewniamy się, że nasze działania dekarbonizacyjne skutecznie obniżają emisje, zgodnie z wytycznymi celami redukcijnymi.



Wykres 4. Emisje z zakresów 1 i 2 market-based 2024 vs. 2023 [tCO₂e]



Wykres 5. Emisje z zakresów 1 i 2 market-based 2024 vs. 2019 (rok bazowy) [tCO₂e]



Całkowite emisje z zakresu 1 i 2 (market-based) wyniosły w 2024 roku 12 485,40 tCO₂e, co oznacza spadek o 29,5% w stosunku do ubiegłego roku oraz 43,3% względem roku bazowego. W 2024 roku emisje z zakresu 1 wyniosły 3 639,46 tCO₂e, co oznacza wzrost o blisko 6% względem ubiegłego roku oraz wzrost o 1% względem roku bazowego. W raportowanym okresie zwiększyła się wartość emisji związanych ze zużyciem anestetyków, co oprócz dołączenia kolejnego szpitala do Grupy LUX MED, wynika przede wszystkim z udoskonalenia procesów zbierania i analizy danych oraz z lepszej metodologii estymacji. Dodatkowo zwiększyła się liczba podróży służbowych, które w okresie pandemii i zaraz po jej zakończeniu były mocno ograniczone, a także zwiększyło się zużycie gazu ziemnego wykorzystywanego do celów grzewczych.

Poziom emisji gazów cieplarnianych z zakresu 2 (location-based) wyniósł 24 906,33 tCO₂e, (3% wzrost rok do roku), co odzwierciedla wzrost zużycia energii elektrycznej. Równolegle poziom emisji gazów cieplarnianych z zakresu 2 (market-based) w 2024 roku wyniósł 8 845,94 tCO₂e, czyli o 38% mniej niż w 2023 roku oraz o 52% mniej w stosunku do 2019 roku, co osiągamy dzięki wykorzystywaniu energii z odnawialnych źródeł oraz zakupom gwarancji pochodzenia.

Będąc częścią Bupa, wspólnie pracujemy nad kalkulacją emisji z zakresu 3. Przedstawione dane dotyczą emisji wynikających z podróży służbowych realizowanych pociągiem i samolotem, zużycia energii w zakresie 1 i 2 oraz strat na przesyle i dystrybucji. Pracujemy nad kalkulacją pozostałych istotnych kategorii, a ich zaprezentowanie planujemy w kolejnych cyklach sprawozdawczych. Emisje z zakresu 3 uległy podwyższeniu o 12% względem 2023 roku oraz o 3% względem roku bazowego. Największy odsetek emisji z zakresu 3 stanowią straty na przesyle i dystrybucji. Wszystkie kategorie emisji z zakresu 3, które obliczamy, należą do górnego łańcucha wartości (upstream).



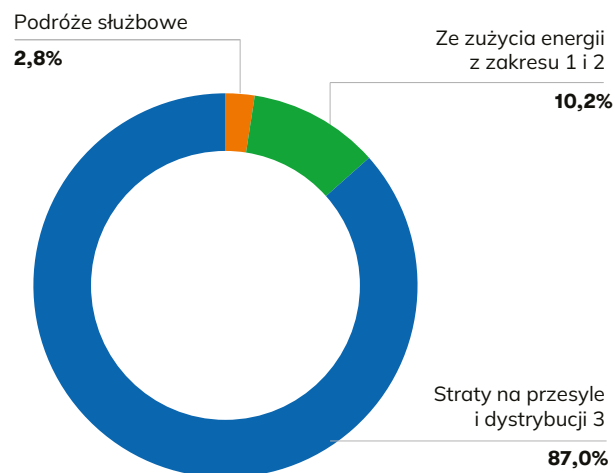
Maciej Kołek

Dyrektor Departamentu
Kontrolingu, Planowania
i Analiz



W lipcu 2024 roku podpisaliśmy umowę vPPA na zakup energii elektrycznej. Kolejnym krokiem wdrażania vPPA w Grupie LUX MED była operacjonalizacja zawartej umowy vPPA oraz opracowanie modelu funkcjonowania rozliczeń wewnątrzgrupowych. Projekt zakładał podział rozliczeń vPPA dotyczących energii elektrycznej pomiędzy spółką centralną a pozostałymi spółkami w Grupie, zasady transferu gwarancji pochodzenia i proces zarządzania ewentualnymi nadwyżkami gwarancji pochodzenia, a także identyfikację ryzyk wynikających z opracowanego modelu, w obszarze biznesowym, rachunkowym oraz podatkowym.

Wykres 6. Emisje z zakresu 3



Odpady

306-1, 306-2, 3-3

Charakterystyczne dla branży medycznej jest wytwarzanie odpadów, które powstają w procesie opieki medycznej i leczenia pacjentów. Wiele z nich jest klasyfikowanych jako niebezpieczne. Oznacza to, że ze względu na swoje pochodzenie, skład chemiczny, biologiczny oraz pozostałe właściwości mogą stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi i innych organizmów żywych, a niewłaściwe postępowanie z nimi generuje ryzyko zanieczyszczenia środowiska naturalnego. Grupa LUX MED jest świadoma skali i powagi wpływu odpadów na otoczenie, dlatego gospodaruje odpadami zgodnie z przepisami prawa oraz specjalnie opracowaną procedurą wewnętrzną, która uwzględnia wymagania odnośnie prawidłowej segregacji, właściwego magazynowania i przekazywania odpadów odbiorcom posiadającym stosowne zezwolenia.

Zasady gospodarowania odpadami w jednostkach organizacyjnych LUX MED obejmują:

 Organizację miejsca magazynowania odpadów	 Organizację systemu magazynowania i selektywnej zbiórki odpadów	 Zabezpieczenie placówek w zakresie odbioru odpadów
 Organizację przekazania odpadów uprawnionym odbiorcom	 Kontrole ilości i rodzaju wytworzonych odpadów	 Raportowanie ilości i rodzaju wytworzonych odpadów

Nadzór nad wdrażaniem i utrzymaniem powyższej procedury sprawują Departament Inwestycji i Administracji oraz Departament Zakupów i Floty, a dotyczy ona placówek medycznych, w tym stomatologicznych, ośrodków medycyny estetycznej, pracowni diagnostycznych oraz szpitali należących do Grupy LUX MED. Odpowiedzialność za zbieranie i monitorowanie danych dotyczących odpadów spoczywa na dyrektorsze lub kierowniku danej jednostki, który dba o prawidłowy przebieg procesu oraz zgodność z obowiązującymi przepisami prawnymi i regulacjami w tym zakresie.

Ilości wytworzonych odpadów są na bieżąco ewidencjonowane, a każdego roku terminowo wypełniamy obowiązek złożenia sprawozdania o ilości wytworzonych odpadów i sposobie ich zagospodarowania do właściwych instytucji. Odpady wytwarzane w wyniku świadczenia usług zdrowotnych stanowią znaczną część odpadów wytwarzanych przez Grupę LUX MED, dlatego odpowiednie postępowanie z nimi jest niezwykle istotne.

Obecnie nie ma dostępnych metod recyklingu dla większości odpadów medycznych. Stosujemy najlepsze dostępne praktyki w zakresie zagospodarowania tych odpadów. Odpady niebezpieczne są odbierane przez wyspecjalizowane firmy, a następnie utylizowane z odzyskiem energii.

Ograniczenie zużycia surowców

Ponadto mamy wyznaczony strategiczny cel, który zakłada wprowadzenie przynajmniej jednego skalowalnego rozwiązania cyrkularnego rocznie. W 2024 postawiliśmy sobie za cel zmniejszenie zużycia papieru.

Z uwagi na specyfikę działalności, zużycie papieru w naszej organizacji jest bardzo wysokie i wynika w głównej mierze z tworzenia i obrotu dokumentacją medyczną. W kontekście zrównoważonego rozwoju, to ten problem był najczęściej wskazywany przez naszych pracowników w badaniu People Pulse. Rozpoczęliśmy więc akcję Paperless, składającą się z wielu różnorodnych działań.

Pierwszym etapem było sprawdzenie ile dokładnie papieru zużywamy w skali Grupy. Za punkt odniesienia przyjęliśmy ilość papieru kupowanego w skali roku. Następnie zmapowaliśmy źródła największego zużycia, na podstawie danych z wewnętrznych systemów rejestrujących drukowanie. Pomocne było wdrożenie 18 nowoczesnych drukarek z funkcją dokładnego raportowania liczby wydrukowanych stron przez poszczególne osoby i zespoły. Najważniejszą część projektu, która trwa przez cały czas, to propozycje i wprowadzanie zmian w poszczególnych zidentyfikowanych obszarach.

W 2024 roku zrealizowaliśmy następujące działania:

- wdrożenie systemu elektronicznego obiegu faktur, co w samym 2024 roku pozwoliło na oszczędzenie 66 ryz papieru (33 tysiące kartek A4)
- rozszerzenie możliwości wewnętrznego importu plików z urządzeń do wykonywania badań, bezpośrednio do systemu, bez konieczności drukowania – co dało nam oszczędność ponad 800 ryz papieru (400 tysięcy kartek A4)
- popularyzacja Portalu Pacjenta, w którym są dostępne w wersji elektronicznej m.in. zalecenia i wyniki badań
- komunikacja do lekarzy w ambulatoriach, aby pytali pacjentów o chęć otrzymania wydrukowanych zaleceń



17,4%

łączna redukcja zużycia
papieru w roku 2024
w porównaniu do 2023 roku

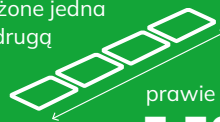


Czyli ponad
18 milionów
kartek A4



Ułożone w stos
miałyby ponad
1,8 km
wysokości

Ułożone jedna
za drugą



prawie
5 500 km

(czyli nieco więcej niż odległość
z Warszawy do New Delhi)

Dodatkowe działania wspierające cyrkularność i zmniejszenie zużycia surowców w naszej organizacji:

- modernizacja 3 rezonansów magnetycznych w LUX MED Diagnostyka zamiast wymiany w całości – wymiana elektroniki na najnowszą technologię wspieraną przez AI, a przy tym pozostawienie wciąż sprawnych: magnesu, helu i obudowy
- powtórne wykorzystanie starych mebli biurowych w nowej lokalizacji – na powierzchni 13 tys. m² (według szacunków takie działanie może ograniczyć nawet 99% emisji w porównaniu do wyprodukowania w całości nowego wyposażenia meblowego)
- nawiązanie współpracy ze startupem Ecobean – który z przekazywanych przez nas fusów kawowych z centrali pozyskuje cenne surowce do produkcji m.in. żywności, kosmetyków czy opakowań.



Budynki

W lipcu 2024 roku po 14 latach przenieśliśmy naszą Centralę z ul. Postępu 21C na ul. Szturmową 2 w Warszawie. Nowa siedziba mieści się w biurowcu LAKESIDE, który uzyskał certyfikację BREEAM Outstanding oraz Well Core™ Gold. Potwierdza ona spełnianie najwyższych standardów środowiskowych, m.in. w zakresie efektywności energetycznej oraz przystosowanie przestrzeni dla komfortu i zdrowia użytkowników.



Do zastosowanych rozwiązań i technologii należą:

- System BMS do sprawnego sterowania automatyką budynkową, umożliwiający szczegółowe odczyty energii i wody w celu ograniczenia ich nadmiernego zużycia
- Rozwiązania konstrukcyjne pozwalające zmniejszyć zużycie energii o 10%
- Czujniki CO₂ sterujące wentylacją
- Czujniki sterujące oświetleniem, energooszczędne oświetlenie LED
- Duża dostępność światła dziennego
- Armatura o niskim przepływie wody - oszczędność ponad 58%
- Gromadzenie deszczówki do podlewania roślin
- Zagospodarowanie terenu wokół biura z pomocą wykwalifikowanego ekologa, aby zwiększyć bioróżnorodność
- Ładowarki elektryczne i infrastruktura dla rowerzystów



Robert Kalota

Dyrektor Departamentu Inwestycji i Administracji



Nowe biuro Grupy LUX MED to wyjątkowa przestrzeń, która wspiera produktywność i innowacyjność, a jednocześnie pozwala dbać o dobre samopoczucie pracowników. „Healing nature” to hasło przewodnie tego projektu. Koncepcja wyrasta z troski o środowisko naturalne i zakłada kontakt z naturą. Dlatego też w strefach pracy, salach spotkań i strefach socjalnych ulokowaliśmy ponad 3000 roślin oraz 114 kompozycji inspirowanych naturą. Ponadto projektując nowe biuro staraliśmy się minimalizować negatywny wpływ na środowisko, dlatego też w nowej siedzibie poświęciliśmy wiele uwagi na dobór odpowiednich materiałów i kolorystyki oraz, co warto podkreślić, wykorzystaliśmy ponad 90% mebli z poprzedniej lokalizacji. Koncepcja biura „Healing nature” spotkała się z uznaniem naszych pracowników, a sam projekt znalazł się w gronie zwycięzców konkursu Property Design Awards 2024, z czego jesteśmy bardzo dumni.

Jako lider w sektorze prywatnej opieki zdrowotnej, wyznaczamy trendy dla naszej branży - również architektoniczne. Dlatego w 2024 roku wypracowaliśmy nowy standard placówek Grupy LUX MED.

Przy jego realizacji, zarówno na etapie projektowania wyglądu oraz wykończeń, korzystaliśmy z wielu dostępnych narzędzi oraz nowoczesnych rozwiązań wspierających realizację naszych nadrzędnych celów. Obszar, na którym w dużej mierze oparliśmy design nowych placówek, to neuronauka.

Neuronauka to interdyscyplinarna dziedzina, która łączy wiedzę z zakresu neurobiologii, psychologii i projektowania. Wpływają one na mózg, emocje, zachowanie oraz ogólne samopoczucie człowieka. Jest to szczególnie istotne w branży medycznej, gdyż pomaga w rekonwalescencji pacjenta. Sprawdziły się także w koncepcji naszego biura, które stało się cenionym benchmarkiem dla rynku.

Ważną rolę przy projektowaniu oraz realizacji odegrał również biofilic design. Jest to podejście do projektowania, które ma na celu wprowadzenie elementów natury do środowiska architektonicznego, aby wspierać zdrowie i samopoczucie człowieka.

W naszych placówkach można zobaczyć coraz więcej roślin oraz nawiązań do naturalnej kolorystyki wykończeń materiałów, co doceniają zarówno pacjenci, jak i pracownicy.

Dodatkowo szeroko wykorzystaliśmy elementy sensoryczne. Inspiracje czerpaliśmy bezpośrednio z otoczenia naturalnego. Przywołanie pozytywnych korelacji z naturą redukuje poziom stresu pacjenta. Nietypowe elementy designu zaciekawiają, inspirują i pozostają w pamięci użytkownika.

Nowy standard będzie sukcesywnie wdrażany w nowych i istniejących placówkach Grupy LUX MED. Chcemy, aby wszystkie nasze placówki reprezentowały najwyższe standardy w opiece zdrowotnej, zapewniając pacjentom kompleksową, profesjonalną i nowoczesną opiekę medyczną.

Zrównoważone rozwiązania w placówkach LUX MED

Nowe placówki są projektowane wg wytycznych neuronauki tak, aby były jak najbardziej przyjazne dla pacjentów

W naszych placówkach sukcesywnie wdrażamy następujące zrównoważone rozwiązania:



Energia elektryczna z odnawialnych źródeł

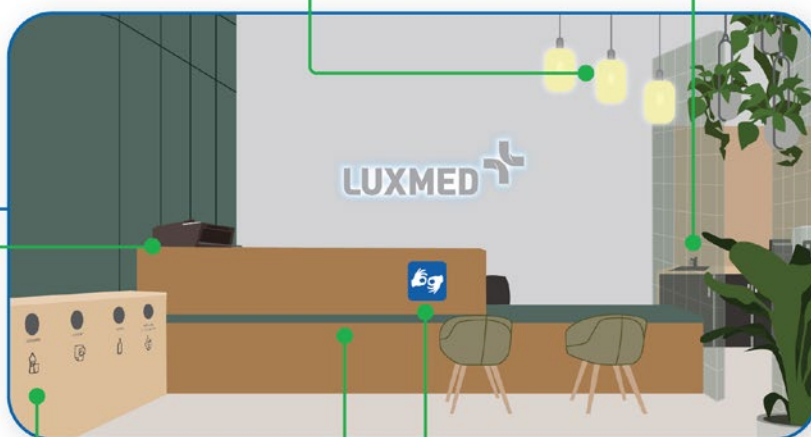
W 2024 roku podpisaliśmy 10-letnią umowę VPPA, na energię z fotowoltaiki na 36GWh, która pokryje naszą zapotrzebowanie na prąd we wszystkich placówkach.

17,4% czyli 18 397 225 kartek A4
łączna redukcja zużycia papieru w roku 2024 w porównaniu do 2023 roku

Segregacja odpadów

Oświetlenie LED-owe

Perlatory w kranach



Materiały wykończeniowe z recyklingu

Usługa tłumacza polskiego języka migowego

Regulacje wewnętrzne w obszarze środowiska

Aby wspierać realizację celów zawartych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju, w tym dotyczących redukcji emisji, wprowadziliśmy Politykę Zrównoważonego Rozwoju. Naszym celem jest jak największe ograniczenie ryzyka niewypełnienia tych celów, dlatego w polityce zawarte są postanowienia dotyczące ciągłego monitorowania i nadzoru w tym obszarze, co umożliwia szybką reakcję.

Utrzymujemy również System Zarządzania Środowiskowego, który stanowi jeden z fundamentów Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Nasza polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania m. in. definiuje cele środowiskowe, takie jak ochrona środowiska naturalnego, zapobieganie zanieczyszczeniom poprzez redukcję emisji gazów cieplarnianych, odpowiedzialne gospodarowanie surowcami i zasobami (takimi jak woda, energia elektryczna i ciepła, paliwa) oraz prawidłowe postępowanie z odpadami medycznymi i niemedycznymi. Zakres Systemu Zarządzania Środowiskowego obejmuje działalność centrali firmy przy ul. Szturmowej 2 w Warszawie oraz centrum

medycznego przy ul. Postępu 21C, w tym świadczenie ambulatoryjnych usług zdrowotnych w zakresie profilaktyki, diagnostyki obrazowej, leczenia, medycyny pracy oraz stomatologii. W styczniu 2024 roku otrzymaliśmy certyfikat wydany przez niezależną, akredytowaną jednostkę certyfikującą (DNV Business Assurance Poland), potwierdzający wdrożenie Systemu Zarządzania Środowiskowego, zgodnego z wymaganiami normy ISO 14001:2015. Natomiast w listopadzie 2024 roku przeszliśmy pozytywnie audyt zewnętrzny potwierdzający spełnianie wymagań w zmienionej lokalizacji Centrali.



Aleksander Doch

Specjalista ds.
Systemów
Zarządzania,
Dział Ryzyka
i Compliance



Spółka LUX MED, świadoma rosnącej potrzeby dbania o środowisko, w 2023 roku wdrożyła system zarządzania środowiskowego zgodny z normą ISO 14001:2015. Celem tego działania było osiągnięcie najwyższych standardów odnoszących się do ochrony środowiska. Proces rozpoczął się od audytu środowiskowego, który pozwolił zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Następnie opracowaliśmy procedurę Zarządzania środowiskowego w LUX MED oraz ustaliliśmy aspekty środowiskowe, które są istotne z punktu widzenia prowadzonej działalności LUX MED. Są to: gospodarka odpadami medycznymi, zużycie energii oraz spalanie paliw. W 2024 roku pozytywnie przeszliśmy audyt nowej siedziby LUX MED. System ISO 14001:2015 jest spójny z celami ESG, wspierając zrównoważony rozwój firmy.

Społeczeństwo



Zarządzanie jakością doświadczeń pacjenta

Troska o jakość doświadczeń pacjenta motywuje wszystkie decyzje i działania podejmowane w Grupie LUX MED. Opieka medyczna skoncentrowana na pacjencie charakteryzuje się holistycznym podejściem do jego doświadczeń. W Grupie LUX MED kładziemy nacisk nie tylko na skuteczną pomoc medyczną, ale również na sposób, w jaki ta pomoc jest pacjentom dostarczana.



Iwona Radko-Jarosińska

Dyrektorka Departamentu
Doświadczeń Pacjenta



Aby móc otaczać pacjentów jak najlepszą opieką, na przestrzeni lat stworzyliśmy kompleksowy system, który pozwala nam badać potrzeby pacjentów, układać jak najlepsze procesy, monitorować satysfakcję, a także w szybki i adekwatny sposób reagować na uwagi pacjentów.

Ekosystem Doświadczeń Pacjenta w Grupie LUX MED

Etap	Przed wizytą		Wizyta			Po wizycie	
	Rezerwacja	Przed wizytą	Diagnostyka	Konsultacja	Hospitalizacja	Wiem co zrobić ze zdrowiem	Informacja zwrotna do LUX MED
Usługi	Infolinia Recepcja Portal Pacjenta	Wstępny wywiad Samoopieka	Gabinet zabiegowy Diagnostyka ciężka	Stacjonarna Telefoniczna E-czat Pomoc wyjazdowa Pilna Pomoc Medyczna	Hospitalizacja Oddział Pomocy Doraźnej	E-recepta Zapytaj lekarza Programy profilaktyczne Wyniki badań w Portlu Pacjenta	Ankieta Zamykanie pętli Reklamacje Działania naprawcze i rozwojowe
Potrzebuję...	...zarezerwować wizytę ...zmienić termin ...odwołać wizytę ...poznać możliwości i procedury ...wyjaśnić pytania i wątpliwości	...przygotować się do wizyty, by była jak najbardziej efektywna ...przekazać informacje lekarzowi ...złagodzić objawy w trakcie oczekiwania na wizytę lub łagodnego przebiegu choroby	...szybkiej diagnostyki podstawowej ...dostępu do diagnostyki zaawansowanej	...skutecznej pomocy medycznej ...opieki w atmosferze szacunku i życzliwości ...dostępu do nowoczesnych metod leczenia ...wygodnych placówek ...pomocy w poważnych i pilnych przypadkach	...wyjaśnienia wątpliwości po wizycie ...wygodnego dostępu do wyników badań i dokumentacji medycznej ...zamówić leki ...programów profilaktycznych	...przekazać swoją opinię Grupie LUX MED ...zakomunikować niezaspokojone potrzeby - otrzymuję pomoc ...przekazać, że Grupa LUX MED dostarcza mi usługi coraz lepszej jakości	

Doskonalenie Doświadczeń Pacjenta



Mapowanie Ścieżki Pacjenta



Standardy obsługowo-operacyjne i operacyjno-medyczne



Badania satysfakcji Pacjentów



Audyty



Wdrożenia proporcjonalne

System doskonalenia doświadczeń pacjenta w Grupie LUX MED

W układaniu przyjaznych pacjentom procesów pomaga nam Mapowanie Podróży Pacjenta. Polega ono na przeprowadzeniu szeregu badań jakościowych i ilościowych, które pozwalają nam wyodrębnić nisko i wysoko oceniane punkty styku pacjenta z opieką medyczną w Grupie LUX MED. Na bazie wyników mapowania ustalamy rekomendacje do zmian procesów i sposobu obsługi oraz wypracowujemy nowe standardy obsługowo-operacyjne i operacyjno-medyczne.

Źródłem bieżącej informacji na temat potrzeb i satysfakcji pacjenta są również badania ankietowe prowadzone w najważniejszych punktach styku pacjenta z opieką medyczną Grupy LUX MED. Miarą satysfakcji pacjentów jest wskaźnik NPS®¹ (ang. Net Promoter Score¹ – Wskaźnik Rekomendacji Netto). Oblicza się go na podstawie odpowiedzi badanych na pytanie: Czy poleciłbyś opiekę medyczną Grupy LUX MED rodzinie i znajomym po właśnie zrealizowanej usłudze? Na skali od 0 – zdecydowanie nie do 10 – zdecydowanie tak. W zależności od odpowiedzi pacjentów dzieli się na trzy grupy: Krytyków (odpowiedzi 0-6), Pasywnych (7-8) oraz Promotorów (9-10). Wskaźnik NPS to różnica między udziałem procentowym Promotorów oraz udziałem procentowym Krytyków wśród wszystkich pacjentów.

Oceny pacjentów oraz udzielane przez nich komentarze prezentowane są pracownikom w zakresie odpowiednim do pełnionego stanowiska oraz wykonywanej funkcji za pośrednictwem światowej klasy systemu Medallia. Na podstawie tych informacji w całej firmie wdrażane są ulepszenia dla pacjentów. Nad wynikami czuwa też zespół audytorów, którzy wspierają doskonalenie obszarów lub procesów, z których pacjenci nie są jeszcze w pełni zadowoleni.



¹ Net Promoter®, NPS®, NPS Prism® są zastrzeżonymi znakami towarowymi firm Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. i Freda Reichhelda. Net Promoter ScoreSM i Net Promoter SystemSM są znakami usługowymi firm Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. i Freda Reichhelda.

Mapowanie Podróży Pacjenta

Mapowanie Podróży Pacjenta to kompleksowe badanie określonej grupy pacjentów przy użyciu technik jakościowych i ilościowych. Jego celem jest identyfikacja punktów styku z usługami Grupy LUX MED, w których pacjenci są wysoko lub nisko usatysfakcjonowani, oraz doskonalenie procesów obsługowych lub operacyjnych. W 2024 roku stworzyliśmy 5 Map Podróży Pacjenta, z których przykładową prezentujemy poniżej:



Układanie procesów i standardów

Dzięki znajomości potrzeb pacjentów możemy stale doskonalić nasze procesy: poprawiać ścieżki obsługowe i tworzyć projekty, które zmieniają sposób świadczenia naszych usług i ułatwiają dostęp do nich.

Aby zapewnić wysoką jakość opieki we wszystkich obszarach i placówkach tworzymy również standardy obsługowo-operacyjne dla zespołów administracyjnych i operacyjno-medycznych dla kadry medycznej. Standardy to zbiór zasad obsługi pacjentów pod kątem formalnym, jakościowym, wizerunkowym

i komunikacyjnym dla naszych pracowników. Stanowią one drogowskaz obsługi oraz benchmark w zakresie jakości.

Na podstawie standardów przygotowujemy personel, usługi i infrastrukturę tak, by jak najlepiej służyły naszym pacjentom. Szczególną uwagę zwracamy na pacjentów o specjalnych potrzebach. W 2024 roku wdrożyliśmy i zaktualizowaliśmy **80** standardów dla pracowników medycznych i administracyjnych łącznie.

Badania ankietowe opinii pacjenta

W Grupie LUX MED prowadzimy trzy rodzaje badań ankietowych, które dają nam kompleksowy obraz opinii i odczuć pacjentów:

Badania transakcyjne - prowadzone są w sposób ciągły, w najważniejszych momentach kontaktu pacjenta z Grupą LUX MED (tzw. punktach styku), po zrealizowanej usłudze/konsultacji - pozwalają nam rozpoznać potrzeby pacjentów na każdym etapie opieki i monitorować na bieżąco ich odczucia i potrzeby.

Badania relacyjne - prowadzone są kilka razy do roku, pozwalają zbadać satysfakcję z całości opieki i ogólne odczucia pacjentów z perspektywy czasu.

Badania ad hoc - prowadzone zgodnie ze zgłaszanym zapotrzebowaniem, służą do testowania opinii pacjentów na temat nowych rozwiązań.

Zamykanie pętli i reklamacje

W roku 2024 dokonaliśmy wielu zmian w procesie obsługi reklamacji, polegających przede wszystkim na wybieraniu telefonicznej drogi kontaktu z pacjentem, kiedy tylko to możliwe oraz zapewnieniu możliwie szybkiej i skutecznej pomocy. Zmiany te ułatwiają bezpośredni, empatyczny kontakt oraz znacznie przyspieszają wyjaśnianie zgłoszonych spraw, co pacjenci bardzo docenili. Dzięki wprowadzonym zmianom, wskaźnik satysfakcji pacjentów z procesu reklamacji wzrósł o 94% w stosunku do poprzedniego roku. Skontaktowaliśmy się z **ponad 68 tys. pacjentów**, po ich ankietach, w ramach procesu zamykania pętli (telefonicznie, osobiście w placówce lub drogą mailową).



Justyna Mościcka-Wieczorek

Dyrektorka Zespołu Badań Jakości i NPS



W 2024 roku badaliśmy opinię pacjentów w 22 punktach styku. Zebraliśmy ponad 1,2 mln ankiet w badaniach transakcyjnych, przeprowadziliśmy 2 tury badania relacyjnego i 40 badań ad hoc. Na podstawie wyników tych badań wprowadzamy nowe rozwiązania, dzięki którym otaczamy pacjentów jeszcze lepszą opieką.



Michał Wyporski

Dyrektor Działu Zarządzania Reklamacjami



W naszej filozofii doskonalenia doświadczeń pacjenta szczególnie ważna jest troska o tych, którzy korzystając z naszych usług napotkali trudności. Takimi pacjentami opiekujemy się w ramach dwóch procesów: zamykania pętli informacji zwrotnej i reklamacji. W ramach obu procesów, pracownik Grupy LUX MED kontaktuje się z pacjentem, aby pomóc mu w jego sprawie i pozyskać dodatkowe informacje na temat jego potrzeb i odczuć. Kontakt ten następuje po wpłynięciu reklamacji lub ankiety satysfakcji, w której pacjent wyraził zgodę na kontakt ze strony Grupy LUX MED.

Wdrożenia propagacyjne

W Grupie LUX MED w doskonalenie doświadczeń pacjentów zaangażowana jest cała społeczność pracowników. Jest to możliwe dzięki użyciu dedykowanej platformy, na której pracownicy zamieszczają swoje pomysły na ulepszenia oraz opisy już wdrożonych inicjatyw. W zależności od obszaru, którym zajmują się pracownicy, zgłoszenia mogą obejmować zarówno inicjatywy lokalne, bliskie pacjentom w placówkach, jak i duże, globalne projekty i transformacje.

Takie rozwiązanie niesie za sobą szereg korzyści. Po pierwsze, umożliwia wymianę doświadczeń i pomysłów pracownikom o różnorodnym doświadczeniu. Po drugie, wspiera projektowanie skutecznych rozwiązań odpowiadających na rzeczywiste potrzeby pacjentów. Wreszcie, daje pracownikom poczucie wpływu na ich rzeczywistość, a pacjentom realną poprawę ich doświadczeń. Nasi pracownicy zgłosili **427** wdrożonych ulepszeń.

Oto wybrane projekty, które zrealizowaliśmy w 2024 roku:



Specjalistyczna obsługa pacjentów niesłyszących

Możliwość skorzystania z pomocy tłumacza języka migowego.



Wyniki badań diagnostyki obrazowej dostępne online

Możliwość odbioru wyników badań obrazowych ich opisów przez Internet.



Skierowanie na badania przed wizytą u specjalisty

Uruchomienie funkcjonalności automatycznego skierowania na odpowiednie badania przed wizytą u lekarzy rzadkich specjalizacji.



Włączenie placówek współpracujących do Portalu Pacjenta

Oferowanie usług również w placówkach współpracujących, w celu ułatwienia pacjentom dostępu do opieki w całej Polsce.



Konsultacje telefoniczne w całej Polsce

Oferowanie pacjentom terminów teleporad w całej Polsce, bez ograniczeń do konkretnych miast.



Rezerwacja pojedynczych zabiegów rehabilitacji

Możliwość rezerwacji pojedynczych zabiegów rehabilitacyjnych przez Portal Pacjenta, w celu zwiększenia elastyczności doboru miejsca i terminu zabiegów.



Beata Piechota

Menedżerka ds. Standaryzacji i Jakości Obsługi



Wprowadzenie tłumacza języka migowego online w placówkach oferujących usługi finansowane przez NFZ, jest uregulowane obowiązującymi przepisami prawa. W 2024 roku LUX MED wyszedł jednak ponad obowiązek regulacyjny i umożliwił korzystanie z tego rozwiązania wszystkim pacjentom, także w ramach prywatnej opieki ambulatoryjnej lub szpitalnej. Ułatwianie osobom głuchym i słabosłyszącym komunikacji z personelem medycznym jest wyrazem odpowiedzialności za ich zdrowie. Działanie to wyróżnia Grupę LUX MED na tle konkurencji. W 2024 roku z tłumacza języka migowego online korzystało miesięcznie średnio ponad 100 pacjentów z całej Polski.

Audyty

Aby zapewnić pacjentom usługi na najwyższym poziomie, na bieżąco monitorujemy ich jakość poprzez Audyty Tajemniczego Pacjenta i Audyty korytarzowe. Placówki lub obszary do audytów wybieramy na podstawie osiąganych wyników NPS i sprawdzamy w nich spełnienie standardów. Placówkom lub obszarom, które mają trudności, zapewniamy wsparcie i monitorujemy ich postępy.

W 2024 roku:

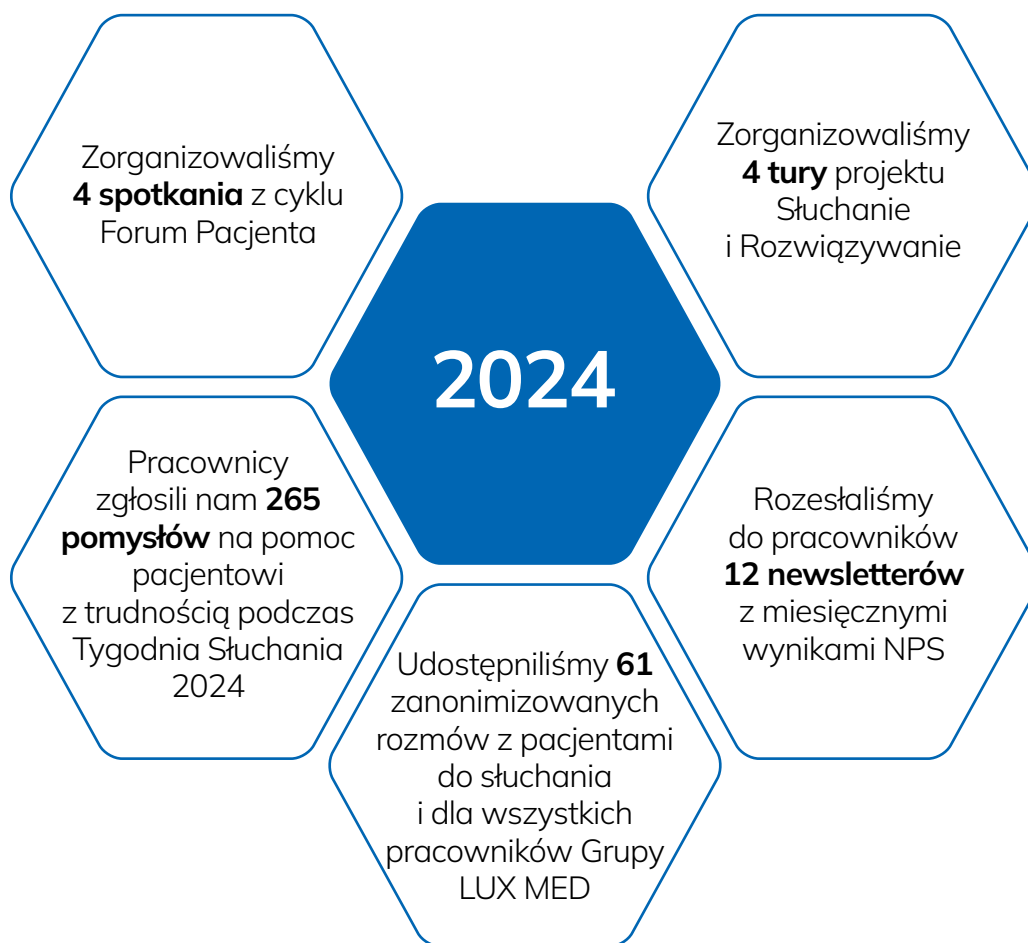
- Przeprowadziliśmy **457** Audytów Tajemniczego Pacjenta.
- W ramach Audytów korytarzowych odwiedziliśmy **17 miast i 77 placówek**.
- Na podstawie analizy NPS, wytypowaliśmy lekarzy z niskim wynikiem zgłaszając do Dyrektorów Centrów Medycznych konieczność zintensyfikowania działań nad poprawą wyników. Na **76 wysłanych maili** zaobserwowaliśmy znaczną poprawę w przypadku **40** z nich. W pozostałych przypadkach trwają prace nad znalezieniem nowych rozwiązań.

Wzajemna inspiracja i budowanie propacjenckiej kultury w Grupie LUX MED

Dla zapewnienia właściwego kierunku rozwoju, zorientowanego na doskonalenie doświadczenia pacjenta, niezwykle ważne jest kultywowanie propacjenckiej kultury w firmie. Aby się wzajemnie inspirować, organizujemy szereg wydarzeń o różnej skali, podczas których przypominamy wszystkim o naszej misji i celach, inspirujemy się nawzajem i celebруем sukcesy. Raz na kwartał organizujemy Forum Pacjenta - spotkanie online adresowane do wszystkich chętnych pracowników, podczas którego dzielimy się najważniejszymi wdrożeniami. Również kwartalnie odbywają się akcje Słuchanie

i Rozwiązywanie, podczas których przedstawiciele wyższej kadry zarządzającej tworzą rozwiązania problemów pacjentów zarysowanych w autentycznych, zanonimizowanych rozmowach. Raz do roku organizujemy również eventy pt. Tydzień Słuchania oraz Customer Experience Day, podczas których w lekkiej, atrakcyjnej formie zachęcamy pracowników do słuchania i czytania informacji zwrotnych od pacjentów. W cyklu miesięcznym i tygodniowym komunikujemy również jak oceniają nas pacjenci w ogólnofirmowych newsletterach.





Najwyższa jakość doświadczeń pacjenta jest naszym celem

Zapewnienie pacjentom najlepszej opieki medycznej oraz doskonałych doświadczeń jest priorytetem Grupy LUX MED. Właśnie dlatego duża część celów naszej organizacji oparta jest o wskaźniki satysfakcji pacjentów oraz liczbę propacjenckich ulepszeń, które każdego roku wdrażamy od poziomu centrali do poziomu placówek całej Grupy LUX MED. Konsekwencją tego podejścia jest rozwój firmy, ukierunkowany bezpośrednio na dobro, komfort i bezpieczeństwo pacjentów.



Aneta Skibińska

Dyrektorka Działu Standaryzacji Jakości Obsługi i NPS



Jesteśmy skuteczni: w 2024 roku udało nam się poprawić nasze dwie strategiczne miary – NPS wyniósł 70,5 – czyli w stosunku do zeszłego roku wzrósł o 5 punktów procentowych, a liczba wdrożeń to 427, czyli o prawie 80 więcej niż w zeszłym roku.

Zarządzanie bezpieczeństwem klinicznym

Nieustanna praca nad poprawą poziomu jakości i bezpieczeństwa opieki to nasz sposób na realizację wizji podejścia skoncentrowanego na pacjencie, a dokładniej na osobie. Szybko i sprawnie oraz efektywnie zarządzamy ryzykami klinicznymi, monitorujemy zgodność z przepisami prawa oraz Evidence-Based Medicine - medycyną opartą na dowodzie. W tych procesach wspiera nas wdrożona Polityka Zarządzania Klinicznego.

W naszej organizacji funkcjonują komitet i podkomitety ds. zarządzania klinicznego, które umacniają kulturę przywództwa klinicznego.

We wszystkich jednostkach organizacyjnych istnieje solidny program kontroli zarządczych oraz audytów klinicznych. Mamy systemy służące do identyfikacji, oceny i kontroli ryzyka klinicznego oraz testowania skuteczności zarządzania ryzykiem klinicznym w organizacji. Ponadto, co w naszej branży najważniejsze - promujemy kulturę ciągłego uczenia się i doskonalenia jakości opieki. Wyciągamy wnioski z incydentów klinicznych, reklamacji, analiz dokumentacji i wskaźników klinicznych w modelu no-fault.



Barbara Gad-Karpierz

Dyrektorka Medyczna ds. Szpitalnictwa,
Pion Medyczny



Budowanie kultury bezpieczeństwa klinicznego w LUX MED opiera się na wdrożeniu Polityki Zarządzania Klinicznego (Clinical Governance), która ma na celu zapewnienie wysokiej jakości opieki zdrowotnej oraz minimalizowanie ryzyka błędów medycznych. Skupiamy się na zapobieganiu błędom medycznym, poprawie komunikacji w zespole oraz zaangażowaniu pacjentów w proces leczenia. Wdrożenie tej polityki zapewnia systematyczne doskonalenie procedur, transparentność w działaniach oraz odpowiedzialność, co przekłada się na zwiększenie bezpieczeństwa pacjentów i efektywność opieki zdrowotnej.

Certyfikowany system zarządzania jakością, zgodny z normą ISO 9001:2015

W regularnym cyklu placówki LUX MED poddawane są zewnętrznym audytom mającym na celu potwierdzenie zgodności wdrożonego Systemu Zarządzania Jakością z normą ISO 9001:2015 w zakresie udzielania ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych: profilaktyki, diagnostyki obrazowej, diagnostyki endoskopowej, leczenia, rehabilitacji, medycyny pracy oraz stomatologii. Potwierdzeniem wysokiej oceny działań

jakościowych LUX MED mogą być także wyniki regularnie prowadzonych badań poziomu satysfakcji klientów, którzy jakość świadczonych usług oceniają bardzo wysoko. Prowadzone są również regularne audyty wewnętrzne, których wyniki przekładają się na działania naprawcze, korygujące i zapobiegawcze, służące ciągłemu doskonaleniu LUX MED.

Struktura zatrudnienia

Branża medyczna wyróżnia się dużym odsetkiem osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenie lub na własnej działalności gospodarczej.

Aby w pełni zobrazować charakterystykę zatrudnienia w Grupie LUX MED, posługujemy się wskaźnikami 2-7 (dotyczącym zatrudnienia na umowę o pracę) oraz 2-8 (odnoszącym się do innych form współpracy).

2-7

Na dzień 31 grudnia 2024 roku, Grupa LUX MED zatrudniała 7 496 osób w oparciu o umowę o pracę. Kobiety stanowiły 83% wszystkich zatrudnionych, z czego 80% było związanych umową na czas nieokreślony. Mężczyźni stanowili 17% zatrudnionych, z czego 79% związanych było umową na czas nieokreślony. Wszyscy pracownicy zatrudnieni byli w Polsce. W Grupie LUX MED 88% pracowników świadczyło pracę w pełnym wymiarze czasu (w takim wymiarze pracowało 88% kobiet i 86% mężczyzn).

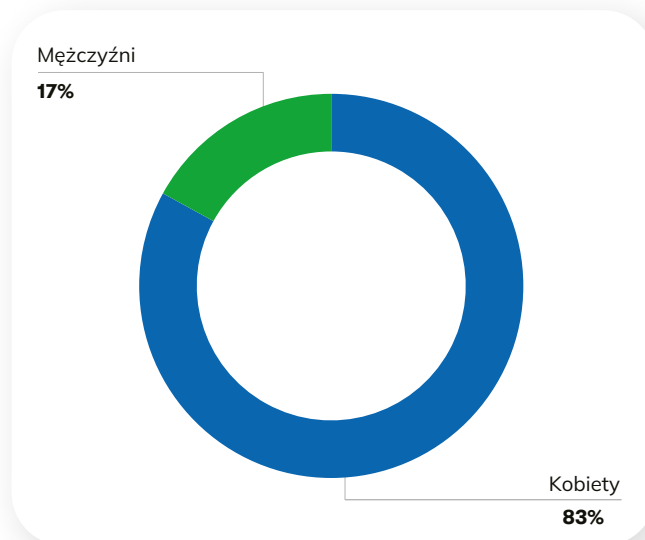
Szczegółowe informacje dotyczące wskaźnika 2-7 prezentujemy w tabelach zamieszczonych w załącznikach do treści raportu (tabele 2.1. i 2.2.).

2-8

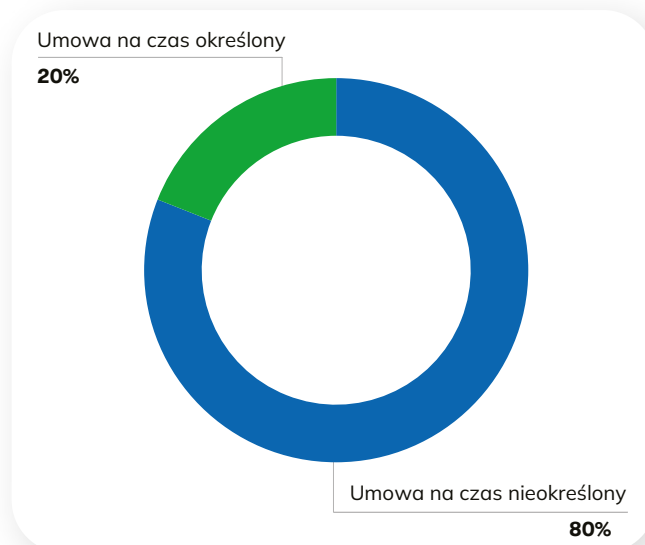
W Grupie LUX MED oferujemy różne formy zatrudnienia i współpracy, w zależności od specyfiki stanowiska i oczekiwań pracowników lub współpracowników. Spośród osób wykonujących pracę, niebędących pracownikami, 62% współpracuje w oparciu o jednoosobową działalność gospodarczą, a 38% o umowę zlecenie. Z takich form zatrudnienia korzysta przede wszystkim personel medyczny (lekarze, pielęgniarki, inni pracownicy medyczni), a także pracownicy Obsługi Pacjenta i Call Center. Ponadto pojedyncze osoby współpracują na podstawie kontraktów menadżerskich.

Odsetek osób, które wybierają inne formy współpracy z Grupą LUX MED niż umowa o pracę, utrzymał się na podobnym poziomie jak w 2023 roku i wynosi około 74%.

Wykres 7. Rozkład zatrudnienia pod względem płci



Wykres 8. Rozkład zatrudnienia pod względem typu umowy





Aldona Orłowski

Dyrektor Departamentu Rekrutacji
i HR Biznes Partnerów



Dla każdego pracodawcy z sektora ochrony zdrowia rekrutacja jest wyzwaniem. Staje się szczególnie wymagająca w sytuacji starzejącego się społeczeństwa oraz rosnącej świadomości odnośnie zdrowia. Zapotrzebowanie na lekarzy i personel medyczny ciągle wzrasta.

Grupa LUX MED cały czas się rozwija i nasze potrzeby rekrutacyjne stale rosną. Konsekwentnie dążymy do tego, by dołączali do nas nowi specjaliści, zaś już współpracujący - powiększali liczbę godzin dedykowaną naszym pacjentom.

Kultura organizacyjna jest naszym silnym atutem. Budujemy i wzmacniamy relacje z naszymi lekarzami. Staramy się, aby czuli się dobrze w miejscu pracy. Zapewniamy im dostęp do nowoczesnej aparatury i standardów medycznych. Dajemy możliwość ciągłego poszerzania wiedzy. Nasi eksperci szeroko dzielą się najnowszymi praktykami w dziedzinie medycyny. Tworząc jak najlepsze miejsce pracy zachęcamy lekarzy do dołączania do Grupy LUX MED. W 2024 roku nawiązaliśmy współpracę z ponad 2 tys. nowych lekarzy.



Warunki pracy

Przestrzeganie praw człowieka

Przestrzeganie praw człowieka jest jedną z podstawowych odpowiedzialności Grupy LUX MED. W naszej organizacji obowiązują regulacje wewnętrzne dotyczące poszczególnych obszarów związanych z zarządzaniem ludźmi, które są zgodne z Kodeksem Pracy, Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi podstawowych zasad i praw w pracy.

Przestrzegamy zakazu pracy przymusowej, stosowania kar cielesnych oraz przymusu psychicznego i fizycznego. Nie zatrudniamy osób poniżej 18 roku życia. Zgodnie z przepisami zapewniamy naszym pracownikom urlopy, świadczenia emerytalne i rentowe. Nie akceptujemy dyskryminacji ani przemocy oraz dbamy o przyjazne środowisko pracy dla wszystkich, o czym piszemy więcej w rozdziale [Różnorodność](#).

Zasady, którymi się kierujemy, są zawarte w [Kodeksie Postępowania Grupy LUX MED](#).



W 2024 roku rozpoczęliśmy pracę nad kompleksowym dokumentem „Ochrona Praw Człowieka w Grupie LUX MED”, który określa kluczowe zasady działań i regulacji obowiązujących w naszej Grupie, bezpośrednio lub pośrednio związane z dbałością o przestrzeganie praw człowieka wewnątrz organizacji oraz w relacjach z partnerami zewnętrznymi. Stworzyliśmy ten dokument, ponieważ chcemy jeszcze skuteczniej identyfikować, zapobiegać i rozwiązywać rzeczywiste lub potencjalne problemy związane z prawami człowieka w naszym zakresie kontroli i wpływu.

Edyta Gawlik

Dyrektorka Departamentu Zarządzania Umowami,
Wynagrodzeniami i Automatyzacją Procesów HR

Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-1

Naszym celem jest zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, dlatego wszyscy pracownicy Grupy LUX MED, niezależnie od rodzaju zawartej umowy czy miejsca wykonywania obowiązków służbowych, objęci są systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, co jest wyrazem naszej odpowiedzialności oraz troski o komfort i bezpieczeństwo każdego członka naszego zespołu. System ten oparty jest na starannej ocenie oraz kontroli zgodności z obowiązującymi przepisami prawa polskiego – przede wszystkim z Kodeksem pracy oraz innymi regulacjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo wdrożyliśmy kompleksową Politykę Wellbeing, Health and Safety Policy, która ma zastosowanie we wszystkich firmach należących do grupy BUPA, jak również w spółkach przez nią kontrolowanych, czyli tam, gdzie Bupa posiada pakiet większościowy, przekraczający 50 % udziałów. Głównym celem tej polityki jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, pacjentów oraz wszystkich innych osób, na które mamy wpływ. Kładziemy szczególny nacisk na wczesne wykrywanie oraz skuteczne eliminowanie potencjalnych ryzyk i zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy. Dzięki temu możemy budować środowisko, w którym każdy czuje się bezpiecznie i może wykonywać swoje obowiązki w sprzyjających warunkach. W trosce o bezpieczeństwo i zgodność z wymaganiami branży medycznej, opracowaliśmy i wdrożyliśmy szereg wewnętrznych standardów, instrukcji oraz wytycznych, precyzyjnie dostosowanych do specyfiki naszej działalności, które obejmują zasady dotyczące pracy z ostrymi narzędziami i wyrobami medycznymi oraz pracy w narażeniu na czynniki chemiczne, biologiczne, fizyczne i psychiczne.

403-2, 403-7

Dążąc do spełnienia aktualnych wymagań prawnych, nasza organizacja uczestniczy w wewnętrznych i zewnętrznych audytach BHP. Podczas audytów dokonujemy przeglądu stanu technicznego używanych urządzeń i pomieszczeń, co pozwala nam na jak największe zminimalizowanie ryzyka wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych. Z uwagi na specyfikę zagrożeń w branży medycznej, regularnie monitorujemy i przeprowadzamy pomiary środowiskowe czynników szkodliwych w miejscu pracy, korzystając z usług zewnętrznych firm posiadających odpowiednie uprawnienia oraz kwalifikacje. Na bieżąco analizujemy zaistniałe

wypadki przy pracy oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe, a także aktywnie monitorujemy zmiany w wymogach prawnych. Wyniki audytów oraz analiz i badań umożliwiają nam odpowiednie przygotowanie pracowników, miejsc pracy oraz zaplanowanie działań profilaktycznych, w celu zminimalizowania potencjalnych ryzyk. W sytuacji, gdy warunki pracy nie spełniają norm bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, bądź gdy praca ta może zagrażać innym osobom, pracownik ma prawo wstrzymać się od wykonywania obowiązków, informując o tym swojego przełożonego. Pracownicy Grupy LUX MED są zobowiązani do zgłaszania wszelkich incydentów lub potencjalnych zagrożeń, które mogą prowadzić do urazów lub wypadków. Zgłoszenia można dokonać za pośrednictwem wewnętrznej aplikacji RIO (Rejestr Incydentów Organizacji). Po zgłoszeniu dział BHP analizuje sytuację i podejmuje odpowiednie działania naprawcze lub prewencyjne. W niektórych przypadkach, ze względu na złożoność problemu, prowadzone są konsultacje oraz działania we współpracy z innymi obszarami, takimi jak: Pion Medyczny, Dział Infrastruktury IT czy Departament Zakupów i Floty, lub zasięgana jest opinia zewnętrznych ekspertów, co pozwala na kompleksowe podejście do problemu. Regularnie prowadzone są również szkolenia BHP dla pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów narażonych na specyficzne dla branży medycznej ryzyka, m.in. praca z czynnikami biologicznymi, chemicznymi. Istotnym aspektem jest także zarządzanie ryzykiem w naszych relacjach biznesowych, co przejawia się zawieraniem umów, w których zobowiązujemy partnerów biznesowych do przestrzegania standardów bezpieczeństwa. Oprócz tego na bieżąco identyfikujemy i monitorujemy ryzyko w relacjach z dostawcami, np. w zakresie transportu odpadów medycznych.

403-3

Spełniając obowiązek wynikający z Kodeksu pracy, wszystkie spółki Grupy LUX MED realizują badania medycyny pracy dla pracowników. Bez wydanego orzeczenia o zdolności do pracy, pracownik nie zostanie dopuszczony do wykonywania pracy na danym stanowisku. W oparciu o rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 1 marca 2023 r. (Dz.U. 2023 poz. 607), lekarze LUX MED sprawują profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Współpracujemy z lekarzem medycyny pracy poprzez udział w przeglądach stanowisk pracy, uczestnictwo lekarza w posiedzeniach Komisji BHP, a także poprzez doradztwo oraz wydawanie opinii w postępowaniach powypadkowych, gdy jest to wymagane.

W celu zadbania o dobrostan i zdrowie naszych pracowników, prowadzimy również akcje profilaktyczne w oparciu o analizę ich stanu zdrowia.

403-4

Angażujemy naszych pracowników w konsultacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ stanowi to dla nas kluczowy aspekt budowania bezpiecznego środowiska pracy.

W naszej organizacji aktywnie udzielają się przedstawiciele różnych grup zawodowych, co zapewnia nam lepsze zrozumienie wyzwań stawianych przez wymogi prawne oraz skuteczną identyfikację potencjalnych zagrożeń związanych z bezpieczeństwem w pracy. Poprzez wewnętrzny Intranet udostępniamy pracownikom wszystkie dokumenty BHP, w tym instrukcje, wytyczne, procedury, karty charakterystyk substancji niebezpiecznych i inne dokumenty mające wpływ na zwiększenie bezpieczeństwa pracownika podczas wykonywania pracy. Wszelkie zmiany i aktualizacje w dokumentach związanych z BHP są na bieżąco komunikowane pracownikom, których bezpośrednio dotyczą. Zapewnia to przejrzystość, aktualność wiedzy oraz umożliwia każdemu pracownikowi dostosowanie się do obowiązujących standardów i procedur. Ponadto sytuacje potencjalnie wypadkowe oraz wypadki przy pracy można zgłaszać poprzez aplikację RIO. W każdej placówce jest powołany koordynator BHP, który na bieżąco dba o bezpieczeństwo i higienę pracy. Do jego zadań należy też zgłaszanie wszelkich problemów lub nieprawidłowości do Działu BHP.

Zgodnie z Uchwałą Zarządu i wymaganiami prawnymi, raz na kwartał odbywa się posiedzenie Komisji BHP, w skład której wchodzi: w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby BHP i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników. Do zadań Komisji, zgodnie z przepisami prawa pracy, należy:

- dokonywanie przeglądów warunków pracy,
- dokonywanie okresowej oceny stanu BHP,
- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy, współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

403-4

Każdy pracownik w pierwszym dniu pracy ma obowiązek wykonania szkolenia wstępnego z zakresu BHP. Wszyscy pracownicy wykonujący swoje obowiązki w trybie zdalnym lub hybrydowym muszą dodatkowo wykonać dedykowane szkolenie na platformie e-learningowej. Ze względu na wysokie ryzyko zranień w naszej firmie, udostępniamy wszystkim, bez względu na rodzaj umowy, szkolenie „Zranienia – zagrożenia i prewencja”. Organizujemy również warsztaty dla kadry medycznej dotyczące odpowiedniego postępowania w kontakcie z ostrymi narzędziami medycznymi.

403-4

W Grupie LUX MED w 2024 roku doszło do 62 wypadków wśród pracowników oraz do 70 wypadków wśród współpracowników. Wszystkie incydenty zostały sklasyfikowane jako lekkie, najczęściej o charakterze zranień. Szczegółowe informacje prezentujemy w tabeli 2.6. ([Dane ilościowe w obszarze społeczeństwa](#)).



Edyta Paduch

Kierowniczka Działu BHP



Bezpieczeństwo i higiena pracy są dla nas priorytetem, jednak w dynamicznie zmieniającym się środowisku ochrony zdrowia stale mierzymy się z nowymi wyzwaniami. Różnorodność stanowisk, rosnące tempo pracy oraz konieczność zapewnienia bezpieczeństwa zarówno pracownikom, jak i pacjentom wymagają ciągłego doskonalenia procedur i podnoszenia świadomości wśród zespołów. Inwestujemy w szkolenia, nowoczesne narzędzia i kulturę otwartości, by tworzyć miejsce pracy, które wspiera zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie działalności.

Polityka wynagrodzeń

2-19, 2-20, 2-21

Wszyscy pracownicy otrzymują adekwatne wynagrodzenie, zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami. Dolna granica adekwatnej płacy w Grupie LUX MED została określona na poziomie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce. Od stycznia 2024 roku minimalne wynagrodzenie brutto za pracę wynosiło 4 242 zł, a od 1 lipca 2024 roku - 4 300 zł. Minimalne wynagrodzenia dla zawodów medycznych reguluje Ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych z dnia 8 czerwca 2017 r.

Pracownicy poza wynagrodzeniem zasadniczym mogą liczyć na nagrody uznaniowe, premie, prowizje, a także dodatki: funkcyjne, za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. W Grupie LUX MED nie oferuje się świadczeń finansowych, takich jak płatności przy rozwiązaniu umowy, innych niż wynikające z zapisów zawartych w Umowach o Zakazie Konkurencji.

Polityka wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz wyższej kadry zarządzającej w Grupie LUX MED jest zgodna z polityką wynagrodzeń Bupa i jej celem jest wspieranie rozwoju biznesu, który ma wpływ na sukces Grupy. Członkowie Zarządu oraz wyższej kadry kierowniczej mają prawo do wynagrodzenia

składającego się z części stałej i zmiennej, zarówno w ujęciu krótko- jak i długoterminowym.

Wynagrodzenia oraz długoterminowe premie dla Członków Zarządu są uzależnione m.in. od realizacji celów związanych z zagadnieniami ESG (udział 15% w ocenie pracy). Wskaźniki te obejmują redukcję emisji CO₂.

Nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu. W 2024 roku roczny wskaźnik wynagrodzeń, rozumiany jako stosunek rocznego łącznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, dla Grupy LUX MED wyniósł 11,66. Do obliczenia wskaźnika wykorzystano zestawienie rocznych wynagrodzeń, na których nie przeprowadzono dodatkowych korekt i modyfikacji danych.

405-2

Grupa LUX MED jest w procesie wartościowania i wyceny stanowisk, co sprawia, że obecnie wyliczenie stosunku wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, który de facto byłby skorygowaną luką płacową, jest niemożliwe.

Świadczenia dodatkowe dla pracowników



Dorota Sawicz

Dyrektorka Pionu Personalnego



Od lat konsekwentnie budujemy zdrową kulturę organizacyjną, dbamy o komfort pracy i doceniamy ludzi, którzy zostają z nami na lata. Wyrazem tej troski jest pakiet benefitów, którym obejmujemy nie tylko pracowników, ale także współpracowników oraz osoby im bliskie. Rozszerzamy zakres abonamentu medycznego, zapewniamy dostęp do ubezpieczenia szpitalnego, które w pełni finansujemy. Tradycją jest, że świętujemy jubileusze 10, 20, 30-lecia pracy. Zarówno te, jak i inne działania przekładają się na wysoki wskaźnik zaangażowania pracowników na poziomie 85 pkt na 100 w ramach badania People Pulse, które realizujemy, aby nieustannie doskonalić nasze miejsce pracy

Dbamy o zdrowie nie tylko naszych pacjentów, ale także pracowników i współpracowników. Wszystkie osoby zatrudnione w Grupie LUX MED, niezależnie od rodzaju umowy, mają dostęp do atrakcyjnych benefitów.

Jako firma medyczna pragniemy, aby nasi pracownicy i współpracownicy czuli się szczególnie dobrze zabezpieczeni w zakresie opieki zdrowotnej. Oferowane pakiety medyczne umożliwiają dostęp do m.in.: kompleksowych konsultacji specjalistycznych, konsultacji psychologa oraz psychiatry, konsultacji profesorskich, szerokiego zakresu badań diagnostycznych, zabiegów ambulatoryjnych oraz opieki w trakcie ciąży. Pakiet ten może obejmować również członków rodziny i bliskich.

Udostępniamy też możliwość skorzystania z Ubezpieczenia Szpitalnego LUX MED Pełna Opieka jako benefitu pracowniczego. Wszystkim pracownikom i współpracownikom (również tym, którzy nie korzystają z abonamentu) oferujemy darmowe szczepienia przeciwko grypie oraz preferencyjne warunki innych szczepień.



W przypadku poważnych problemów zdrowotnych, pracownicy i współpracownicy mogą liczyć na wsparcie Fundacji LUX MED im. dr Joanny Perkowicz, która oferuje pomoc finansową, rzeczową oraz organizacyjną.

Viva
zdrowsi i
szczęśliwsi

Pracownicy i współpracownicy Grupy LUX MED mają możliwość korzystania z programu wellbeingowego VIVA, który istnieje od 2024 roku i obejmuje pięć filarów: psychiczny, społeczny, fizyczny, środowiskowy i benefitowy. Celem programu jest wspieranie zdrowych nawyków. W 2024 roku zorganizowano konkursy z nagrodami na platformie Carrotspot, wyzwania sportowe (takie jak Healthy Cities i Liga Biegowa), Dzień Benefitów oraz webinary dotyczące profilaktyki i różnorodności. Rozpoczęto również inicjatywę związaną ze zdrowiem psychicznym, promującą bezpłatną infolinię z psychologami, Dzień Zdrowia Psychicznego oraz warsztaty z psychologiem. Dodatkowo, dofinansowano pakiety sportowe na biegi zorganizowane, z czego w 2024 roku przyznano ponad 160 pakietów. Program VIVA został wyróżniony w ogólnopolskim konkursie Dream Employer 2024 w kategorii "Dobrostan Pracowników", zdobywając nagrodę w grudniu 2024 roku. Grupa LUX MED otrzymała także certyfikat Top Employer, znajdując się w gronie kilkudziesięciu certyfikowanych firm w Polsce.



401-2

Grupa LUX MED oferuje swoim pracownikom wiele rozwiązań wzmacniających motywację o charakterze zarówno finansowym, jak i niefinansowym. Benefity oferowane naszym pracownikom to m.in.:

Abonament medyczny

Pracownicy mogą skorzystać ze specjalistycznej opieki oraz objąć zakresem usług swoich bliskich. Pakiet zapewnia konsultacje specjalistyczne profesorskie czy opiekę przedporodową.

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED¹ Pełna Opieka

Istnieje możliwość skorzystania z prywatnej opieki szpitalnej w ponad 100 szpitalach w całym kraju.

Bezpłatny dostęp do nauki języków obcych

Oferujemy możliwość nauki języka angielskiego, niemieckiego, hiszpańskiego, francuskiego czy włoskiego.

Nagrody rzeczowe z okazji 10-, 20- i 30-lecia pracy w naszej firmie

Refundacja kosztów kształcenia

Jesteśmy otwarci na wsparcie finansowe indywidualnych potrzeb rozwojowych naszych pracowników.

Dofinansowanie inicjatyw sportowych

Zachęcamy naszych pracowników do wzięcia udziału w maratonach czy półmaratonach, których udział opłacamy. Dodatkowo pracownicy naszej organizacji mogą zapisać się na zajęcia sportowe czy do drużyny piłkarskiej.

Wsparcie finansowe, rzeczowe i organizacyjne

Osoby w trudnej sytuacji zdrowotnej mogą liczyć na wsparcie Fundacji LUX MED im. dr Joanny Perkowicz.

Pracownicy Grupy mają zapewnione urlopy i świadczenia gwarantowane przepisami prawa, m.in. urlop rodzicielski czy świadczenia emerytalne. Przysługują one zarówno pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę, jak i osobom zatrudnionym w ramach innych umów cywilnoprawnych. Oferujemy także opiekę medyczną, a stopień jej współfinansowania w przypadku współpracowników (osób zatrudnionych na umowę cywilnoprawną) jest uzależniony od liczby przepracowanych godzin w miesiącu. W 2024 roku Grupa LUX MED nie oferowała pracowniczych programów akcyjnych ani nie zdecydowała się na dodatkowe, dobrowolne dopłaty do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) ani innych programów o charakterze emerytalnym.



1 Osoby zatrudnione w Grupie LUX MED oraz współpracujące z nią w wymiarze powyżej 60 godz. miesięcznie mogą skorzystać z ubezpieczenia za symboliczną złotówkę. Z preferencyjnych warunków przystąpienia mogą skorzystać także współmałżonkowie/partnerzy i dzieci pracowników.

Różnorodność

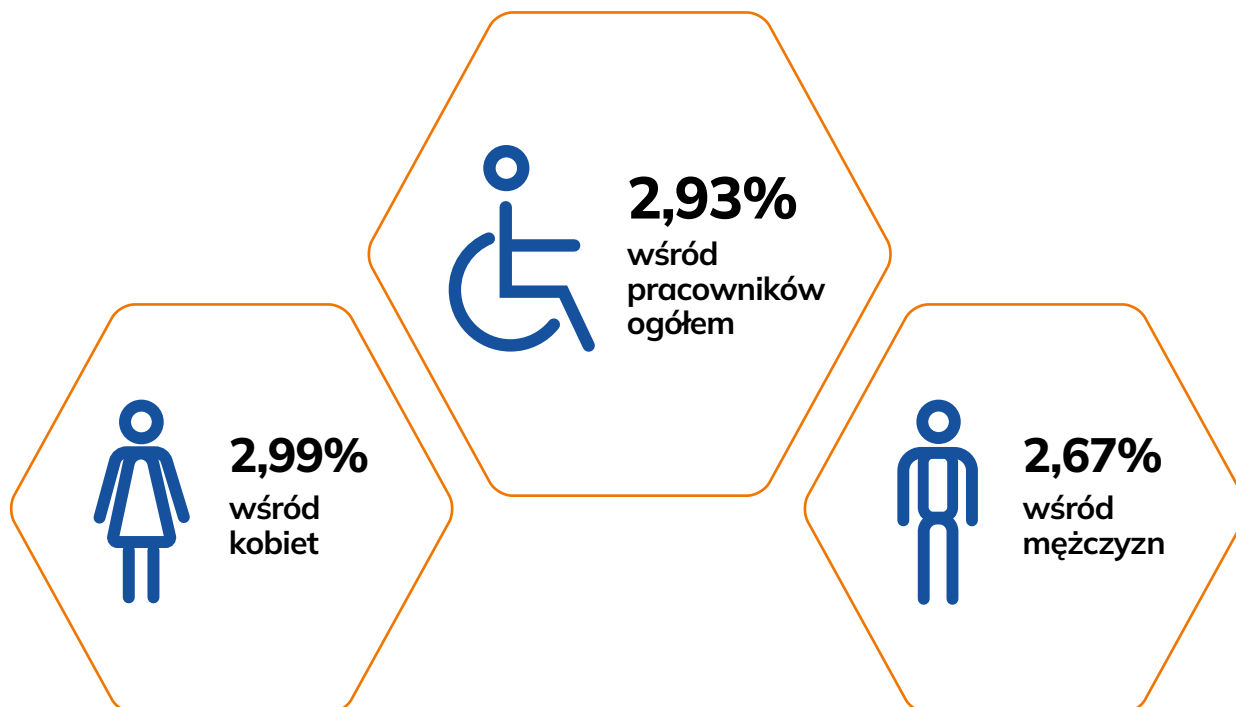
405-1

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku, zdecydowaną większość pracowników naszej organizacji stanowiły kobiety. Odsetek zatrudnienia kobiet wyniósł 83%. Największą grupę pracowników firmy stanowiły osoby w przedziale wiekowym 31-50 lat – 58%. Szczegółowe informacje na temat różnorodności wśród pracowników prezentujemy w tabeli zamieszczonej w załącznikach do treści tego raportu (tabela 2.7.).

W Grupie LUX MED funkcjonuje Kodeks Postępowania, który jasno określa nasze zobowiązania do przestrzegania etycznych zasad, zgodnych z przepisami prawa. Dyskryminacja i brak tolerancji w miejscu pracy są nie tylko sprzeczne z polskimi i międzynarodowymi normami, ale przede wszystkim

z naszymi własnymi standardami etyki i odpowiedzialności. Uważamy, że wszyscy pracownicy, niezależnie od ich przekonań, pochodzenia etnicznego, wieku, płci, orientacji seksualnej czy stanu zdrowia, powinni mieć równe możliwości rozwoju kariery oraz być traktowani zgodnie z promowanymi przez nas standardami. Dlatego zobowiązujemy się do przestrzegania tych zasad. Wierzymy, że taka praktyka przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji, która zyskuje zaangażowanych i wykwalifikowanych pracowników. W naszej organizacji w 2024 roku wśród własnych pracowników odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami wyniósł 2,93%, przy czym wśród kobiet było to 2,99% a wśród mężczyzn 2,67%.

Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami



Posiadamy Strategię „Różnorodni Pacjenci, Różnorodni My” na lata 2024-2026, której główną misją jest budowanie włączającej kultury w Grupie LUX MED. W ramach Strategii tworzymy otwarte i przyjazne środowisko pracy, budujemy świadomość naszych pracowników, wspieramy i wyrównujemy szanse, a także jesteśmy transparentni we wszystkich naszych działaniach. W 2024 roku w Grupie LUX MED kontynuowaliśmy działania na rzecz różnorodności, równości i inkluzywności, które stanowią fundamenty przyjaznego i wspierającego środowiska pracy. Współpracując z zewnętrznymi ekspertami oraz organizacjami, angażujemy się w inicjatywy edukacyjne wspierające równość i przeciwdziałające dyskryminacji. Wraz z Fundacją TAKPełnosprawni stworzyliśmy strefę dostępności w naszej centrali podczas Dnia Otwartego, w którą zaangażowali się nasi wolontariusze. Dzięki temu pracownicy mogli doświadczyć, z jakimi wyzwaniami mierzą się osoby z niepełnosprawnościami, neuroróżnorodne oraz starsze.



KPI na lata 2024-2026

Podnoszenie świadomości pracowników w obszarze różnorodności

Tworzenie otwartego i przyjaznego środowiska pracy

Wsparcie pracowników z grup mniejszościowych

Marka pracodawcy otwarta na różnorodność

Działania realizowane w 2024 roku

- Realizacja webinarów edukacyjnych o różnorodności i inkluzywności
- Rozpoczęcie programu wspierającego zdrowie psychiczne

- Przegląd procesu onboardingu
- "Dzień Otwarty" w centrali

- Nowe biuro dostosowane do potrzeb osób neuroróżnorodnych
- Działania dla pracowników narażonych na duży stres w pracy w związku z trudnymi sytuacjami w relacjach z pacjentem
- Indywidualne konsultacje psychologiczne

- Inkluzywny język komunikacji, dywersyfikacja zdjęć



Marta Kasiewicz

Kierowniczka Zespołu Employer Brandingu
i Doświadczeń Pracownika



Grupa LUX MED od lat wyznacza trendy w obszarze zdrowia i wellbeingu pracowników, czego dowodem jest tytuł Dream Employer 2024 w kategorii Dobrostan Pracowników – jest to nasze trzecie wyróżnienie w tym obszarze w ostatnich latach. Program wellbeingowo-benefitowy VIVA to wyraz nowoczesnego podejścia do kształtowania zdrowych nawyków w miejscu pracy, oparty o system wzmacniania pozytywnych zachowań. Częścią programu jest filar społeczny, w ramach którego podejmujemy działania w obszarze różnorodności i inkluzywności, realizując strategię „Różnorodni Pacjenci, Różnorodni My”. Zarówno działania w obszarze wellbeingu, jak i inkluzywności zostały ocenione przez Top Employer Institute powyżej benchmarku certyfikowanych firm w Polsce.

406-1

W Grupie LUX MED obowiązuje bezwzględny zakaz wszelkich aktów dyskryminacji oraz mobbingu. W przypadku ujawnienia jakichkolwiek nieprawidłowości, podejmowane są odpowiednie działania naprawcze. Zgodnie z obowiązującym Kodeksem Postępowania, każdy pracownik i współpracownik ma prawo zgłosić niepożądane zachowania w miejscu pracy w ramach Procedury Speak Up, a w przypadku naruszeń pracowniczych – do Komisji Etycznej. Regularnie informujemy naszych pracowników i współpracowników o możliwych sposobach postępowania w takich sytuacjach, ponieważ nie akceptujemy zachowań naruszających godność i prawa pracowników. Szczegóły dotyczące Procedury Speak Up oraz Kodeksu Postępowania można znaleźć w rozdziale [Etyka i transparentność](#).

W 2024 roku do Komisji Etycznej trafiły łącznie 43 zgłoszenia dotyczące podejrzenia mobbingu lub dyskryminacji, z których żadne nie zostało potwierdzone. W przypadku 8 z nich dostrzeżono natomiast potrzebę udoskonalenia w procesie, w związku z czym wdrożono plany naprawcze i wydano rekomendacje co do dalszego działania.

W przytoczonych danych uwzględniono wszystkie zgłoszenia o charakterze naruszeń pracowniczych, które wpłynęły w danym okresie do Komisji Etycznej. Każde zgłoszenie zostało przeanalizowane z należytą powagą, rzetelnie, sprawiedliwie i przy zachowaniu pełnej dyskrecji. Z prowadzonych postępowań każdorazowo tworzone są protokoły i raporty końcowe. Jeśli w toku pracy Komisja nie potwierdza zarzutu, ale stwierdza obszary wymagające doskonalenia, przekazuje osobom zarządzającym daną jednostką odpowiednie rekomendacje, których wdrożenie monitoruje na dalszym etapie.

Oprócz organizacji spotkań i przygotowywania protokołów, w zależności od charakteru sprawy, Komisja Etyczna prowadzi również dodatkowe działania, takie jak: rozmowy telefoniczne, korespondencje mailowe, analiza wyników badania People Pulse, prowadzenie exit interview oraz ankiet antymobbingowych, a także analiza rotacji personelu.

2-30

W jednej ze spółek Grupy LUX MED - Megamed Sp. z o.o., istnieje układ zbiorowy, do którego przynależy 186 osób, czyli 51% pracowników tej spółki.

Rozwój i szkolenia



404-1

W naszej organizacji rozwój pracowników oraz kadry menadżerskiej stanowi istotny element strategii długofalowego wzrostu. Systematycznie wspieramy naszych pracowników na wszystkich etapach ich kariery zawodowej, oferując kompleksową i zróżnicowaną ofertę rozwojową. Korzystamy z najlepszych praktyk rynkowych, nowoczesnych narzędzi i form oraz inwestujemy w autorskie programy dostosowane do potrzeb naszej organizacji i kadry. Inwestujemy w talenty i stawiamy na rozwój umiejętności przyszłości. Fundamentem naszych działań są dwa spójne modele zarządzania rozwojem kompetencji: model kompetencyjny oraz przywództwa. Model kompetencyjny koncentruje się na doskonaleniu, orientacji na cel i dbałości o relacje, stanowiąc ramy dla oczekiwanych zachowań i umiejętności, co umożliwia efektywne rozwijanie potencjału pracowników i współpracowników oraz zarządzanie talentami w sposób systemowy i transparentny. Natomiast model przywództwa odpowiada aktualnym wyzwaniom rynkowym i ewoluującym oczekiwaniom, koncentrując się na dbaniu o ludzi, inspirowaniu ich, wprowadzaniu zmian oraz skuteczności. Określa także kluczowe postawy, role i umiejętności liderów,

uwzględniając tradycyjne aspekty zarządzania oraz nowe wyzwania związane z transformacją cyfrową i kulturą organizacyjną. Oba modele – kompetencyjny i przywódczy – są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie się uzupełniają.

Nasza oferta rozwojowa obejmuje różnorodne formy kształcenia – od warsztatów stacjonarnych i webinarów, przez menadżerskie programy rozwojowe, aż po nowoczesne platformy e-learningowe. Przy tym korzystamy z różnych narzędzi psychometrycznych, diagnostycznych i assesmentów. Umożliwia to elastyczne dopasowanie ścieżki rozwoju do indywidualnych potrzeb i preferencji pracowników. Promujemy postawę dzielenia się wiedzą, otwartości na zmiany, wzmacniamy umiejętności adaptacyjne naszych pracowników. Poza szerokim katalogiem szkoleń, proponujemy również spersonalizowane ścieżki rozwojowe, oparte na analizie kompetencji oraz celów zawodowych pracowników. Zachęcamy i stwarzamy warunki do rozszerzania kompetencji, dajemy także przestrzeń do eksperymentowania, testowania nowych rozwiązań i zgłaszania własnych inicjatyw. Stawiamy na praktyczne umiejętności, przy solidnych podstawach merytorycznych.

Aby zapewnić szeroki dostęp do informacji o proponowanych możliwościach, aktywnie komunikujemy ofertę rozwojową przy użyciu różnorodnych kanałów. Oprócz tradycyjnych narzędzi, takich jak newslettery czy wiadomości e-mail, wykorzystujemy również nowoczesne rozwiązania komunikacyjne, rekomendacje rozwojowe, spersonalizowane powiadomienia, czy przypomnienia w aplikacjach.

Budowanie kultury ciągłego doskonalenia - szkolenia dla wszystkich pracowników

Zaczynając pracę w naszej organizacji, pracownicy biorą udział w szkoleniach onboardingowych, mających na celu ułatwienie początków pracy oraz przekazanie pakietu podstawowych informacji dotyczących obowiązujących wewnętrznych polityk, procedur, procesów czy standardów. Pracownicy mają do dyspozycji platformę e-learningową. Platforma LUXszkolenia to miejsce gdzie pracownik znajdzie wszystkie szkolenia obowiązkowe oraz szkolenia rozwojowe oferowane w zróżnicowanych formach, tak aby każdy mógł znaleźć przystępne i interesujące dla niego treści. Pracownicy raz w miesiącu otrzymują newsletter szkoleniowy, w którym mogą znaleźć bieżące informacje o dostępnych szkoleniach, propozycje lektur, nagrania oraz pigułki szkoleniowe.

Prowadzimy cykl webinarów „Czwartek – czas na rozwój” dostępny dla wszystkich naszych pracowników, gdzie zapraszamy ekspertów z różnych dziedzin do prowadzenia inspiracyjno-rozwojowych spotkań. Oprócz oferty działań zorganizowanych, jesteśmy otwarci na indywidualne potrzeby szkoleniowe naszych pracowników, dlatego wspieramy ich i zapewniamy dofinansowanie kosztów kształcenia m.in. na szkoleniach i kursach oraz studiach.

Troskliwi liderzy wzmacniają marzenia - szkolenia dla kadry menadżerskiej

Budując ofertę rozwojową uwzględniamy wyzwania stojące przed współczesnym menadżerem. Nasz menadżer to skuteczny lider i odpowiedzialny, empatyczny przywódca, który buduje swój zespół na transparentnych zasadach, umiejętnie deleguje zadania i ustala priorytety, inspirowanie do działania oraz stale motywuje innych, a sam prosi o feedback.

- Wspieramy rozwój pracowników i możliwość budowania kariery wewnątrz organizacji. Menadżerowie, którzy awansują wewnętrznie i po raz pierwszy w swojej karierze przyjmują

rolę lidera, mają możliwość udziału w programie Operacja LIDER – pierwsze kroki w roli menadżera. Program obejmuje onboarding menadżerski w Grupie LUX MED oraz szkolenia skoncentrowane na kompetencjach zarządczych i społecznych.

- Od kilku lat realizujemy autorski program dla menadżerów pt. Akademia Skutecznego Lidera. Program wykorzystuje metodykę LEAN MANAGEMENT i obejmuje najistotniejsze zagadnienia wpływające na efektywne zarządzanie operacyjne.
- W LUX MED pracujemy projektowo, w związku z tym regularnie w naszej ofercie pojawiają się warsztaty wzmacniające kompetencje w tym zakresie – szkolenia z zarządzania projektami na różnych poziomach zaawansowania, szkolenia z zarządzania zmianą i warsztaty dla sponsorów.
- Realizujemy również programy mentoringowo-coachingowe oferowane w zależności od potrzeb dla kadry menadżerskiej.

GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



PROJECT MANAGEMENT

GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



AKADEMIA SKUTECZNEGO LIDERA

GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



Problem Solving Advanced

GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



Menadżer 360



Mateusz Romiszewski

Dyrektor Zespołu Rozwoju i Szkoleń,
Pion Personalny



W Grupie LUX MED stawiamy na stały rozwój pracowników, bo dzięki temu rozwija się nasza organizacja. Zapewniamy nie tylko dostęp do nauki związanej z wiedzą zawodową czy strategicznymi kompetencjami, ale również do rozwoju umiejętności związanych z osobistą efektywnością i produktywnością. Poprzez dostęp do różnorodnych programów rozwojowych, jak chociażby program menadżerski „Operacja Lider” czy „Akademia Skutecznego Lidera” oraz Programy Doskonalenia w Operacjach i Sprzedaży wspieramy naszych pracowników w codziennych wyzwaniach. Liczne platformy szkoleniowo-rozwojowe ułatwiają pracownikom szeroki dostęp do nielimitowanej wiedzy. Wierzymy, że nasz nowy model kompetencyjny wdrażany w tym roku i oparty na stałym doskonaleniu się poprzez feedback, jeszcze bardziej wzmocni naszą zwinną kulturę organizacyjną. W 2024 roku rozpoczęliśmy cykl inspiracyjnych Webinarów pt. „Czwartek - Czas na rozwój”, w ramach, których wszyscy chętni pracownicy mogą wziąć udział w spotkaniach online z zaproszonymi gośćmi, gdzie w ciekawy i przystępny sposób przekazujemy najnowszą wiedzę z obszaru efektywności osobistej, zwinnego uczenia się, genAI czy innych trendów wpływających na naszą branżę.

Pacjent w centrum naszej uwagi - szkolenia dla kadry medycznej i pracowników obsługi pacjenta.

Obejmujemy naszych pacjentów pełną opieką na najwyższym poziomie i nie zostawiamy ich bez rozwiązania, dlatego tak ważne są dla nas kwalifikacje zespołów medycznych i pracowników obsługi pacjenta. Wiedząc, jak istotne jest regularne pogłębianie specjalistycznej wiedzy oraz umożliwienie wymiany doświadczeń z innymi ekspertami z zakresu ochrony zdrowia, regularnie organizujemy szkolenia i konferencje dla tej grupy pracowników. Szkolimy kadrę medyczną we wszystkich naszych liniach biznesowych – Centrach Medycznych i Szpitalach Grupy LUX MED. Nowozatrudnieni lekarze biorą udział w specjalnie dopasowanych do ich potrzeb spotkaniach i szkoleniach wdrożeniowych, które podlegają regularnej ewaluacji i aktualizacji. W cyklicznych spotkaniach dla pracowników wśród kadry medycznej omawiane są kluczowe aspekty pracy lekarzy - w 2024 roku wzięło w nich udział ponad 2,5 tys. osób. Od początku 2024 roku wszystkie nasze szkolenia są akredytowane punktami Okręgowej Izby Lekarskiej, a uczestnicy otrzymują potwierdzenie w postaci certyfikatu poświadczającego liczbę uzyskanych punktów,

które lekarze gromadzą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Szkolimy także lekarzy z zakresu aspektów medycznych i medyczno-technicznych. Powołany Zespół Relacji z Lekarzami przeszkolił w 2024 roku ponad 1000 osób. Posiadamy akredytację Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego na prowadzenie specjalizacji z medycyny rodzinnej, medycyny pracy, radiologii, onkologii klinicznej, ortopedii i chirurgii onkologicznej. Każdego roku organizujemy Akademię Medycyny Grupy LUX MED. Wykłady prowadzone przez wybitnych ekspertów dotyczą kluczowych dziedzin medycyny, najnowszych metod diagnostyki i leczenia, a także aspektów prawnych codziennej pracy medyków. Zespoły medyczne posiadają dostęp do warsztatów kompetencji miękkich w zakresie budowania relacji i zaufania w kontakcie z pacjentem. W Bazie Wiedzy Medycznej udostępniamy informacje na temat aktualnych standardów, procedur czy kalendarza wydarzeń edukacyjnych.

401-1

Nasze działania w zakresie ciągłego doskonalenia umiejętności naszych pracowników i zachęcania do odbywania szkoleń sprawiły, że w 2024 roku przeznaczaliśmy 349 838 godzin na szkolenia. Były to przykładowo: warsztaty wewnętrzne i zewnętrzne, webinaria, e-learningi, konferencje czy sesje coachingowe. Stale rozwijamy ofertę na platformie e-learningowej, zachęcając pracowników do odbywania szkoleń. Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jedną osobę w naszej organizacji wyniosła 12,1.



Szczegółowe informacje na temat wskaźnika 404-1 prezentujemy w tabeli zamieszczonej w załącznikach do treści tego raportu (tabela 2.5.)

404-3



Złożona struktura organizacyjna oraz fakt, że większość naszego personelu to pracownicy medyczni, którzy spędzają znaczną część swojego czasu na interakcji z pacjentami, sprawiają, że jako Grupa musimy podchodzić do oceny pracy w sposób elastyczny i indywidualny.

W 2024 roku prowadziliśmy prace nad aktualizacją modelu kompetencyjnego, którego wdrożenie zaplanowano na 2025 rok. Wobec tego, w tegorocznym Raporcie prezentujemy dane dotyczące wyłącznie pracowników, którzy podlegają regularnym ocenom związanym z realizacją celów i są objęci systemem premiowym. Zmiana definicji spowodowała zmniejszenie odsetka pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery względem 2023 roku do 51%. Nowy model kompetencyjny zakłada, że każdy pracownik będzie przynajmniej raz w roku podlegał sformalizowanemu przeglądowi kompetencji i możliwości rozwoju kariery.

Informacje na temat wskaźnika 404-3 prezentujemy w tabeli zamieszczonej w załącznikach do treści tego raportu (tabela 2.6.).

Model kompetencyjny 3D



* Przy wyliczaniu wskaźnika 404-1 w liczbie pracowników uwzględniliśmy łącznie pracowników i współpracowników.

Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej

Healthy Cities 2024

Healthy Cities – miliony kroków dla zdrowia i środowiska

Kierując się hasłem „nie ma zdrowego człowieka bez zdrowego środowiska”, w 2024 roku już po raz czwarty zorganizowaliśmy wyzwanie Healthy Cities. Program łączy w sobie aspekt promocji zdrowia wśród uczestników i zachęcania ich do wdrażania zdrowych nawyków do codziennych zajęć. Dodatkowo pozytywnie wpływa na środowisko, przestrzeń miejską i społeczeństwo poprzez:

- | | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
| 1
realizację inicjatyw prozdrowotnych i proekologicznych wśród zwycięskich miast, | 2
rewitalizację torfowisk pod patronatem zwycięskich firm oraz Grupy LUX MED, | 3
sadzenie nowych drzew, | 4
wsparcie organizacji charytatywnych przez zwycięskie zespoły Grupy LUX MED. |
|---|---|------------------------------------|---|

Wyzwanie Healthy Cities propaguje ideę podejmowania aktywności fizycznej, którą da się przeliczyć na kroki. Zalecane jest wykonywanie minimum 6 tys. kroków dziennie. W efekcie można zadbać o swoją kondycję, lepsze zdrowie, przyszłość planety, ale także rywalizować z innymi uczestnikami.



Healthy Cities 2024 miało trzy odsłony: firmową, w której do udziału w wyzwaniu zgłosiło się 111 firm z całej Polski, miejską, obejmującą mieszkańców 66 miast na prawach powiatu, oraz zespołową, obejmującą pracowników Grupy LUX MED. Do wyzwania zgłosiło się 89 zespołów Grupy LUX MED. Realizację wyzwania wspierała darmowa aplikacja, którą każdy z uczestników mógł pobrać w czasie trwania inicjatywy w sklepach AppStore czy GooglePlay. W 2024 roku Grupa LUX MED posadziła jedno drzewo na każdą osobę uczestniczącą w wyzwaniu, czyli łącznie w Nadleśnictwie Wyszaków zostało posadzonych 15 286 drzew. Leaderskie firmy

objęły patronatem projekt rewitalizacji torfowisk na terenie Polski. Najbardziej aktywne miasta otrzymały budżet w łącznej wysokości 60 tys. zł. Otrzymane środki zostały przekazane na realizację wskazanych przez samorządy inicjatyw o charakterze społecznym. Dodatkowo w zwycięskim mieście odbyły się warsztaty z pierwszej pomocy dla uczniów szkół podstawowych, w których wzięło udział 475 uczniów z 7 szkół podstawowych. Najbardziej aktywne zespoły Grupy LUX MED otrzymały budżet w łącznej wysokości 30 tys. zł na wsparcie wybranych organizacji charytatywnych.

Liderskie firmy objęły patronatem projekt rewitalizacji torfowisk na terenie Polski:

I miejsce

w kategorii do 500 pracowników/-czek:

PROGRESS Polska Kancelaria Brokerska Sp. z o.o. - objęła patronatem torfowisko w Kampinoskim Parku Narodowym.

I miejsce

w kategorii 501-5000 pracowników/-czek:

Duna Polska S.A. (dawniej Mota-Engil Central Europe S.A.) - objęła patronatem Bagna Wasilkowo i Górniańskich Łąk.

I miejsce

w kategorii powyżej 5001 pracowników/-czek:

Solidarność VWP - objęła patronatem Użytek ekologiczny „Przemkowskie Bagno”.

Zwycięskie miasta:

I miejsce: Jaworzno - 30 000 zł

II miejsce: Jastrzębie-Zdrój - 20 000 zł

III miejsce: Sopot - 10 000 zł

Zwycięskie zespoły Grupy LUX MED:

I miejsce: 15 000 PLN

Fundacja „Serca dla Maluszka”

II miejsce: 10 000 PLN

Fundacja „Twarze Depresji”

III miejsce: 5 000 PLN

Stowarzyszenie Pracownia na rzecz Wszystkich Istot

**20
24** | Healthy
Cities

**GRUPA
LUXMED**
Jesteśmy częścią Bupa

**Healthy
Cities**

Cel: 6 000 kroków każdego dnia

15286
uczestników
wyzwania

I miesiąc
wyzwania

15 286 posadzonych drzew

41 hektarów zrewitalizowanych torfowisk
pod patronatem zwycięskich firm

90 000 zł na wsparcie środowiskowych i społecznych inicjatyw
dla zwycięskich miast i zespołów LUX MED

37 okrążeń wokół Ziemi
1,5 mln kilometrów

1,9 mld kroków



111 firm



66 miast



89 zespołów LUX MED

Healthy Cities wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju



Partnerzy:

GRID
In partnership with
UN Environment
Warszawa Programme



zaczylani.org

**polski
alarm
smogowy**

**Indeks
Zdrowych
Miast**

**Kongres
Zdrowych
Miast**
Miasto - 80+
Inicjatywa

SGH



Anna Kaniewska Tavares

Koordynatorka ds. Akcji Społecznych,
Departament Komunikacji Korporacyjnej
i Zrównoważonego Rozwoju



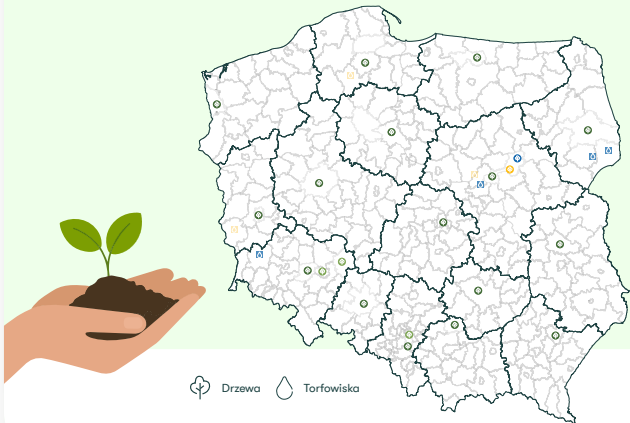
Z radością obserwuję rozwój wyzwania Healthy Cities, które od czterech lat angażuje tysiące osób do wspólnego pokonywania co najmniej 6000 kroków dziennie przez jeden miesiąc w roku. Dzięki aplikacji Healthy Cities Polska, uczestnicy mogą codziennie monitorować swoją aktywność. Stworzyliśmy przestrzeń, w której mieszkańcy miast, pracownicy firm i Grupy LUX MED mogą dbać o swoje zdrowie, jednocześnie angażując ich w działania na rzecz ochrony naszej planety. Z dumą kontynuujemy Healthy Cities, organizując piątą, jubileuszową edycję wyzwania, nieustannie dążąc do jeszcze większej współpracy z miastami i firmami w budowaniu zdrowszego, bardziej aktywnego i odpowiedzialnego świata.

20 | Healthy
25 | Cities



Podsumowanie dotychczasowych edycji

	Miejsce sadzenia drzew	Liczba posadzonych drzew	Obszar (ha)	Torfowiska	Obszar (ha)
2021	Nadleśnictwo: Toruń, Oborniki Śląskie, Kobiór, Kielce, Trzebież, Miechów, Wichrowo, Zielona Góra, Lipusz, Dąbki, Brzeziny, Jabłonna, Leżajsk, Lubartów, Konstantynów, Opole	375 000	50 ha		
2022	Nadleśnictwo: Siewierz (woj. śląskie), Olawa i Oleśnica Śląska (dolnośląskie)	80 000	9,2 ha		
2023	Nadleśnictwo: Wyszkiw (leśnictwo Tuchlin i leśnictwo Somianka)	10 500	2 ha	Goździk Pyszny (Kampinoski Park Narodowy), Rosiczka (Krzesiński Park Krajobrazowy), Chrobotek (Bory Tucholskie)	17,4 ha
2024	Nadleśnictwo: Wyszkiw, leśnictwo Nowiny	15 286	2,4 ha	Torfowisko w Kampinoskim Parku Narodowym, Bagna Wasilkowo i Górnianich Łęka, Przemkowskie Bagno	41 ha



Healthy Cities
wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju



Indeks Zdrowych Miast: gdzie w Polsce żyje się najzdrowiej?

W 2024 roku odbyła się premiera trzeciej edycji zestawienia Indeks Zdrowych Miast. Publikacja powstała przy współpracy ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie, Fundacją Gospodarki i Administracji Publicznej i Open Eyes Economy Summit (OEES).

Jest to indeks, który porównuje, jakie warunki dla zdrowego życia mieszkańców tworzą w Polsce miasta na prawach powiatu. Są to miasta w Polsce, w których w końcu 2022 roku mieszkało, według danych GUS niemal 12,4 milionów mieszkańców, zatem niemal 1/3 ludności Polski.

Tworzenie odpowiedniej jakości życia dla mieszkańców jest jednym z ważniejszych zadań samorządów, w tym miast. Warto podkreślić, że w wielu z miast uwzględnionych w badaniu, liczba mieszkańców wzrasta. Od 2018 do 2022 roku w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku, Poznaniu i Rzeszowie przybyło niemal 180 tys. mieszkańców. Jednocześnie część miast traci mieszkańców. Spośród miast uwzględnionych w indeksie są to szczególnie Łódź, Bydgoszcz, Zabrze, Bytom, Radom, Katowice i Częstochowa.

Indeks Zdrowych Miast pozwala na syntetyczne ujęcie tego, jak otoczenie społeczne, środowiskowe, gospodarcze oraz polityki w miastach sprzyjają zdrowiu mieszkańców. Wyniki wskazują na dużą różnorodność warunków tworzonych przez miasta, co znajduje odzwierciedlenie w poszczególnych obszarach ujętych w indeksie. Efekty naszych prac mogą zainspirować władze do wdrażania rozwiązań sprzyjających poprawie zdrowia i jakości życia mieszkańców.



Metodyka Indeksu Zdrowych Miast

Metodyka Indeksu Zdrowych Miast została wypracowana w 2022 roku i utrzymana co do zasady w trzech edycjach indeksu. Uwzględnia ona międzynarodowe doświadczenia i praktyki Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) i jej działania dotyczące wdrażania sieci zdrowych miast, a także wybrane doświadczenia międzynarodowe.

Indeks Zdrowych Miast obejmuje 66 miast na prawach powiatu w Polsce. W ramach prac nad indeksem wybrane zostały wskaźniki w ośmiu obszarach: zdrowie, ludność i pokolenia, usługi komunalne i społeczne, edukacja, mieszkalnictwo, środowisko, infrastruktura oraz przestrzeń.



Obszary oceniane w Indeksie Zdrowych Miast



Od 2024 roku wyniki Indeksu Zdrowych Miast prezentujemy w dwóch grupach – miast dużych, powyżej 300 tys. mieszkańców, oraz miast poniżej 300 tys. mieszkańców. W pierwszej grupie mieszka około połowy mieszkańców miast objętych indeksem (6,06 mln osób), w drugiej jest to około 6,24 mln osób.

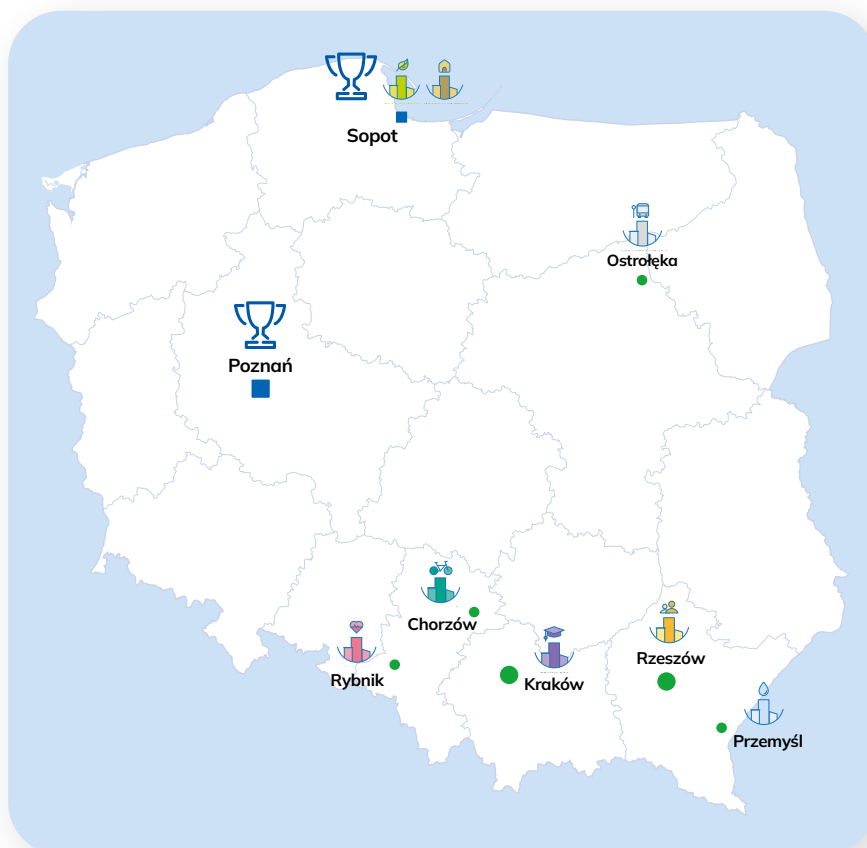
Szczegółowe wyniki można przeczytać w raporcie [Indeks Zdrowych Miast](#).

Zwycięskie miasta

Nowością, wprowadzoną do zestawienia w tegorocznej edycji, jest podział w kategorii głównej na miasta poniżej 300 tys. mieszkańców i te powyżej tej liczby. Wśród wielkich aglomeracji – to Poznań jest miastem, w którym żyje się najzdrowiej. Na podium obok stolicy Wielkopolski, uplasowała się Warszawa, która rok temu stała na pierwszym miejscu. Na trzecim miejscu znalazł się Gdańsk. Wśród miast poniżej 300 tys. mieszkańców laur zwycięzcy przypadł Sopotowi. Na drugim miejscu uplasowała się trójmiejska Gdynia, a na trzecim podkarpacki Rzeszów.

Rzeszów jest też liderem w kategorii ludność i pokolenia, a Sopot – liderem w obszarze dbania o środowisko i mieszkalnictwo. Kraków nadal najlepiej edukuje, a Chorzów dba o przestrzeń. Zdrowiem najlepiej zarządza Rybnik, a infrastrukturą – Ostrołęka. W kategorii usługi komunalne i społeczne pierwsze miejsce zajął Przemyśl.

Wśród poszczególnych kategorii zwyciężyły:





dr hab. Agnieszka Chłoń-Domińczak, prof. SGH

Prorektorka ds. nauki Szkoły Głównej Handlowej
w Warszawie



Indeks Zdrowych Miast pozwala na syntetyczne ujęcie tego, jak otoczenie społeczne, środowiskowe, gospodarcze oraz polityki w miastach sprzyjają zdrowiu mieszkańców. Za nami trzy edycje Indeksu, który cieszy się coraz większym zainteresowaniem zarówno wśród władz samorządowych, jak też samych mieszkańców. Coroczna aktualizacja i rozwój tego wyjątkowego raportu, obejmującego swym zasięgiem 1/3 mieszkańców Polski, pozwalają zobaczyć, w jaki sposób warunki dla zdrowego życia i funkcjonowania zmieniają się w 66 miastach na prawach powiatu. To budujące, że efekty naszych prac inspirują władze do wdrażania rozwiązań sprzyjających poprawie zdrowia i jakości życia mieszkańców.

Kongres Zdrowe Miasta

W dniach 23-24 września 2024 roku w murach Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie odbyła się pierwsza edycja Kongresu Zdrowe Miasta: Ludzie – Biznes – Środowisko.

Tworzenie przestrzeni miejskich, które są zarówno zdrowe, jak i wygodne do życia, to zadanie, które wymaga zrozumienia potrzeb współczesnych miast oraz ich mieszkańców. Już teraz ponad 60% populacji Polski mieszka w miastach. Przestrzenie te stają się miejscem koncentracji ludności i aktywności ekonomicznej, ale jednocześnie wymagają odpowiednich działań adaptacyjnych, aby zapewnić zrównoważony rozwój i wysoką jakość życia swoich mieszkańców.

Transformacja w kierunku miast inteligentnych, zielonych przestrzeni, efektywnych systemów transportowych i zrównoważonej gospodarki, staje się nie tylko potrzebą, ale i nieuniknioną ścieżką rozwoju współczesnych miast.

Kongres wyrasta z projektu Indeks Zdrowych Miast. Program wydarzenia zaprojektowany był wokół ośmiu kluczowych ścieżek tematycznych, które odzwierciedlają kategorie raportu: Środowisko, Zdrowie, Ludność i pokolenia, Usługi komunalne i społeczne, Edukacja, Mieszkalnictwo, Przestrzeń oraz Infrastruktura. Kulminacyjnym punktem wydarzenia było ogłoszenie wyników trzeciej edycji Indeksu Zdrowych Miast.

Indeks Zdrowych Miast stał się też inspiracją dla nowej, skoncentrowanej na biznesie inicjatywy – **Indeksu Zdrowych Firm**. Przedstawiciele polskiego biznesu, obecni na Kongresie, usiedli więc do Okrągłego Stołu, by porozmawiać o metodologii oceny przedsiębiorstw pod kątem ich wpływu na zdrowie pracowników oraz środowisko naturalne.



prof. Jerzy Hausner

Przewodniczący Rady Programowej OEES,
założyciel Fundacji GAP



Podczas pierwszej edycji Kongresu Zdrowe Miasta, zainicjowaliśmy projekt Indeks Zdrowych Firm. Jego celem jest wypracowanie narzędzia badawczego, służącego wiarygodnej i transparentnej metodologii oceny polskich przedsiębiorstw pod kątem ich wpływu na zdrowie pracowników oraz środowisko naturalne. W pilotażowanym badaniu skierowanym do kilkudziesięciu firm różnej wielkości, poruszane będą m.in. kwestie bezpiecznego środowiska pracy, dobrostanu pracowników i ich zdrowia, dostępu do opieki medycznej, zdrowego odżywiania czy aktywizacji sportowo-rekreacyjnej. Indeks Zdrowych Firm ma za zadanie promować i wyróżniać firmy, które aktywnie wkładają wysiłek w tworzenie zdrowych przestrzeni i przyjaznego środowiska pracy.

Lepsza jakość życia w miastach

Kongres Zdrowe Miasta kierowany jest do przedstawicieli władz samorządowych, władz wykonawczych i ustawodawczych, sektora biznesowego, jak również liderów organizacji miejskich, organizacji pozarządowych oraz mieszkańców. Kongres będzie kontynuowany w 2025 roku.

W Radzie programowej znaleźli się:

- **dr Anna Rulkiewicz**, Prezeska Grupy LUX MED
- **prof. Jerzy Hausner**, Przewodniczący Rady Programowej OEES (Open Eyes Economy Summit), założyciel Fundacji GAP
- **prof. Piotr Wachowiak**, Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
- **Ewa Ewart**, Dziennikarka, reżyserka
- **prof. SGH. dr hab. Agnieszka Chłoń-Domińczak**, Prorektorka ds. nauki Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
- **prof. Zbigniew Gaciong**, Rektor Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego w latach 2020-2024
- **Natalia Hatałska**, Prezeska i założycielka infuture. institute – instytutu badań nad przyszłością
- **Maria Krawczyńska**, Członkini Zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- **dr Bernard Waśko**, Dyrektor Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego – Państwowego Zakładu Higieny
- **Maciej Witucki**, Prezydent Konfederacji Lewiatan w latach 2019-2025


Łukasz Niewola

Dyrektor Departamentu Komunikacji
Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju



Wypełniając misję Grupy LUX MED, którą jest pomaganie ludziom w dłuższych, zdrowszym i szczęśliwszym życiu i czynienie świata lepszym, od lat konsekwentnie rozwijamy ideę Zdrowych Miast. W 2024 roku zorganizowaliśmy pierwszy Kongres Zdrowe Miasta, skupiający 1300 uczestników, 100 prelegentów, 15 przedstawicieli samorządów, a także Ministrów i Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy. Kongres Zdrowe Miasta powstał jako odpowiedź na rosnącą potrzebę dialogu i wypracowania konkretnych rozwiązań dla wyzwań, przed którymi stoją współczesne miasta. Celem wspólnej debaty przedstawicieli rządu, samorządu, biznesu, NGO i organizacji miejskich jest inspirowanie do podejmowania systemowych działań, zmierzających do poprawy jakości życia w naszych miastach – w wymiarze społecznym, przestrzennym, środowiskowym, a w konsekwencji także zdrowotnym.



Zaangażowanie społeczne

3-3

W Grupie LUX MED angażujemy się nie tylko w świadczenie usług medycznych, ale również w pozytywny wpływ na życie społeczności, której służymy. Dlatego aktywnie uczestniczymy w różnych kampaniach i programach, które odpowiadają na potrzeby i oczekiwania naszego otoczenia. Wspieramy je poprzez tworzenie nowych miejsc pracy oraz możliwości rozwoju gospodarczego, a także oferując pomoc osobom w potrzebie oraz realizując programy kulturalne. W ciągu ostatniego roku zrealizowaliśmy wiele działań w zakresie wsparcia społecznego i działalności charytatywnej.

Wybrane inicjatywy społeczne

Umiem Pomóc

W ostatnim kwartale 2024 roku Grupa LUX MED przeprowadziła 12. edycję akcji Umiem Pomóc. Wzięło w niej udział 475 uczniów z 7 szkół w Jaworznie. Szkolenie z pierwszej pomocy dla uczniów szkół było nagrodą dla zwycięskiego miasta w wyzwaniu Healthy Cities.

Podczas wszystkich dotychczasowych edycji kampanii wspólnie z wykwalifikowanymi ratownikami z Akademii Ratownictwa LUX MED przeszkoliliśmy ponad 7 650 uczniów z całej Polski: Warszawy, Piaseczna, Krakowa, Katowic, Wrocławia, Trójmiasta, Poznania, Torunia, Rzeszowa, Olsztyna, Szczecina, Świętochłowic, Białegostoku i Jaworzna.



GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



GRUPA LUXMED
Jesteśmy częścią Bupa



PKOl i PKPar

Rok 2024 upłynął nam pod znakiem partnerstwa z Polskim Komitetem Olimpijskim i Paralimpijskim w sposób szczególny. W Paryżu miały miejsce kolejne Igrzyska, podczas których nasi reprezentanci zdobyli łącznie 10 medali olimpijskich oraz 23 medale paralimpijskie. W dalszym ciągu naszą misją było i jest wspieranie celów statutowych PKOl i PKPar, z naciskiem na propagowanie idei olimpijskiej i paralimpijskiej. Ponieważ zdajemy sobie sprawę, jak duży i pozytywny wpływ na nasze zdrowie ma aktywność fizyczna, stale szerszymy ducha sportu w społeczeństwie, będąc obecnymi na wydarzeniach, w których biorą udział wspomniane komitety. Naszych przedstawicieli nie zabrakło również w stolicy Francji, gdzie wspieraliśmy aktywnie wszystkich polskich sportowców. Bardzo istotne jest ciągle zapewnianie zawodnikom kompleksowej opieki medycznej, wsparcia doświadczonych specjalistów oraz dostępu do nowoczesnej infrastruktury medycznej.



Kampania Wygrywaj Zdrowie

Kampania Wygrywaj Zdrowie na stałe wpisała się w promowanie przez nas aktywności fizycznej. Poprzez stronę www.wygrywajzdrowie.luxmed.pl zachęcamy naszych odbiorców do systematycznego uprawiania sportu w jeszcze większym zakresie niż dotychczas. We współpracy z olimpijczykami i paralimpijczykami przybliżamy dyscypliny sportowe letnich i zimowych igrzysk oraz pokazujemy ich pozytywny wpływ na zdrowie. Udostępnione są tu materiały wideo oraz artykuły o zdrowiu i aktywności fizycznej. Dodatkowo jesteśmy zaangażowani we wsparcie różnych inicjatyw sportowych, w tym m.in. we współpracę z Fundacją Maratonu Warszawskiego, a spotkać nas można w roli zarówno obywateli medycznej trzecz wydarzeń biegowych (Półmaraton Warszawski, Ekiden – Maraton Sztafet oraz Maraton Warszawski), jak i organizatorów stref eventowych oraz samych uczestników.



Podcast „Wygrywaj Zdrowie”

Pod koniec roku 2024 wystartowaliśmy z nowym formatem komunikacji, którym jest podcast pt. „Wygrywaj Zdrowie”. Jego pierwszy sezon przewiduje 24 odcinki rozmów przeprowadzonych z wybitnymi sportowcami i ludźmi ze świata medycyny. W naszym studio pojawili się m.in. Robert Korzeniowski, Joanna Jędrzejczyk, Paweł Nastula, Joanna Mazur, Karol Bielecki oraz wielu innych. Celem powstania podcastu jest promocja aktywności fizycznej jako elementu profilaktyki zdrowotnej oraz przybliżenie inspirujących historii, których autorzy motywują swoją postawą i osiągnięciami.

Kampania Ty też możesz. Wygrywaj Zdrowie.

Początek roku 2024 rozpoczął się dla nas od kontynuacji prowadzonej przez nas w poprzednich latach kampanii promującej aktywność fizyczną jako nieodłączny element profilaktyki zdrowotnej. Poprzez współpracę z paralimpijczykami Adrianem Castro i Różą Kozakowską, zachęcaliśmy do uprawiania sportu niezależnie od przeciwności, jakie pojawiają się na naszej drodze. Ich historie są wielką inspiracją i przykładami na to, że determinacja i ciężka praca pozwalają osiągać wielkie rzeczy.

Na aktywność fizyczną nie ma lepszego czasu niż TERAZ

Wiosna i lato zachęcają nas do tego, aby być bardziej aktywnymi. Ten czas okazał się być wyjątkowy również ze względu na to, że cały sportowy świat żył wydarzeniami związanymi ze wspomnianymi powyżej Igrzyskami. Jako LUX MED zdecydowaliśmy się wskazać na to, że lepszego momentu do bycia aktywnymi fizycznie nie będzie. Nasza komunikacja zachęcała do spacerów, zamiast korzystania z komunikacji miejskiej lub samochodu. Wspominaliśmy o pozytywnym wpływie jazdy na rowerze. Zachęcaliśmy do korzystania ze schodów zamiast windy oraz do wielu innych form uprawiania sportu na co dzień. Wiemy, że nawet małymi krokami, zachowując odpowiednią regularność, można osiągnąć wielkie rezultaty, w szczególności te mające pozytywny wpływ na nasze zdrowie. Olimpijczycy wygrywali medale, a my zdrowie.



Program Onkonawigator

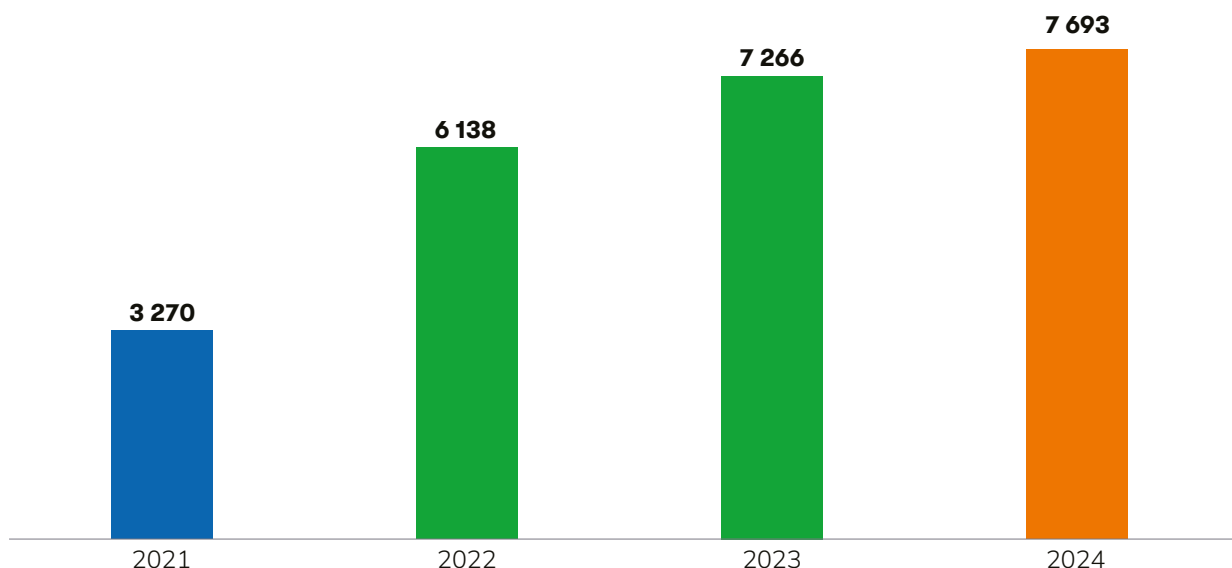
Program Onkonawigator działa w Grupie LUX MED nieprzerwanie od 2013 roku. Jego zadaniem jest edukacja i realne wsparcie pacjentów będących na etapie podejrzenia i diagnostyki, a także już rozpoznania onkologicznego. Gdy lekarz poweźmie podejrzenie onkologiczne u pacjenta lub pacjent przedłoży wyniki badań, które przemawiają za takim rozpoznaniem, wystawia skierowanie do programu Onkonawigator. Dzięki temu pacjent bezterminowo zostaje objęty programem Onkonawigator, w ramach którego doradcy onkologiczni są w kontakcie z pacjentem, by w kompleksowy i indywidualny sposób wspierać go w dalszych krokach, które należy podjąć. Zespół doradców wskazuje, jak uzyskać kartę DiLO (karta diagnostyki i leczenia onkologicznego) oraz gdzie najbliższe miejsca zamieszkania wykonać diagnostykę i specjalistyczne leczenie. Pomagają również uzyskać bezpłatną poradę psychoonkologiczną.

Ważną częścią działalności doradcy jest także edukacja pacjenta na temat procedur i terminologii związanych z leczeniem onkologicznym, co przyczynia się do zwiększenia jego poczucia bezpieczeństwa i kontroli nad sytuacją. Program działa na terenie całej Polski, a doradcy współpracują z koordynatorami onkologicznymi we wszystkich szpitalach referencyjnych zajmujących się diagnostyką i leczeniem onkologicznym. Zespół programu Onkonawigator ściśle współpracuje także ze szpitalami LUX MED Onkologia, których są 4 w Warszawie. W oparciu o nowoczesną infrastrukturę i wykwalifikowaną kadrę medyczną zapewniają one najwyższe standardy opieki onkologicznej w ramach NFZ oraz komercyjnie.

W roku 2024 programem Onkonawigator było objętych blisko 8 tysięcy pacjentów.



Wykres 9. Liczba pacjentów, którzy skorzystali z programu Onkonawigator w latach 2021-2024



Fundacja LUX MED im. dr Joanny Perkowicz

Fundacja LUX MED im. dr Joanny Perkowicz powstała w 2016 roku z myślą o pracownikach i współpracownikach Grupy LUX MED oraz członkach ich rodzin. Wspiera tych, którzy z uwagi na stan zdrowia, wskutek choroby lub wypadku znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Inspiracją do powstania Fundacji była troska o pacjenta dr Joanny Perkowicz-Szulczyk, wieloletniej Dyrektor Medycznej LUX MED, doradczyni Prezeski ds. Bezpieczeństwa Pacjenta i Szpitalnictwa. Patronka Fundacji zawsze stała na straży jakości medycznej, nieustannie szukała rozwiązań i nowatorskich metod, które mogłyby pomóc pacjentom w walce z chorobą.

Pomoc, którą Fundacja oferuje pracownikom LUX MED i członkom ich rodzin, jest bardzo szeroka – od organizacji procesu leczenia, poprzez wsparcie w kontakcie ze specjalistami, po finansowanie leków, usług medycznych, zabiegów i operacji.

Fundacja LUX MED została w 2018 roku zarejestrowana jako Organizacja Pożytku Publicznego. Podopiecznych Fundacji można wesprzeć, przekazując 1,5% odprowadzanego podatku dochodowego.

Wystarczy w odpowiedniej rubryce swojego zeznania podatkowego PIT wpisać KRS 0000 653 262. Wpłat można też dokonać na konto nr 40 1020 1026 0000 1702 0282 7806.



FUNDACJA LUX MED
IM. DR. JOANNY PERKOWICZ

Dzięki Fundacji w 2024 roku pomoc uzyskało 22 pracowników, a łącznie od początku jej działania – ponad 150.

Zasady dobroczynności

Zasady dobroczynności Grupy LUX MED porządkują obszar naszego społecznego zaangażowania oraz określają zasady przyznawania wsparcia w trzech kategoriach: Zdrowe środowisko, Zdrowie i dobre samopoczucie oraz Różnorodność. Wszystko po to, aby w spójny sposób realizować misję Grupy: „Pomagamy ludziom w dłuższym, zdrowszym i szczęśliwszym życiu oraz czynimy świat lepszym.”

W 2024 roku, dzięki Zasadom dobroczynności, wsparliśmy **9 organizacji**, przekazując łącznie **100 000 zł** na poniższe projekty:

UKS Jantar Gdynia – wsparcie w organizacji Ogólnopolskich zawodów junierek i senierek w gimnastyce artystycznej.

Fundacja GoodLife - Program '240 granica życia – zakup AED dla Szkoły Podstawowej nr 8 w Katowicach.

Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży Dom Aniołów Stróżów – Projekt „Anielska PoMOC” – indywidualne i grupowe zajęcia psychologiczne.

Stowarzyszenie Serce Torunia - Zaopatrzenie punktu medycznego Sercowni – miejsca dla osób w kryzysie bezdomności.

Fundacja Na Ratunek Dzieciom z Chorobą Nowotworową – Zakup Boxu Sensorycznego dla Kliniki Pediatrii, Onkologii, Hematologii i Diabetologii w Centralnym Szpitalu Klinicznym Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.

Fundacja Projekt Starsi – Wsparcie finansowe telefonu pomocy dla osób starszych.

Fundacja „Twarze Depresji” – Sfinansowanie warsztatu pt. "Nastolatek a uzależnienie od alkoholu i narkotyków a depresja".

Fundacja SMA – Dofinansowanie VI obozu integracyjno - terapeutycznego dla rodzin i chorych z rdzeniowym zanikiem mięśni.



DOM
ANIOŁÓW
STRÓŻÓW
www♥anioly24♥pl



Pomoc dla poszkodowanych powodzią

Po powodziach, które dotknęły południe Polski we wrześniu 2024 roku, wsparliśmy zniszczone szpitale w Głucholazach i Nysie poprzez dostarczenie niezbędnych sprzętów, takich jak: meble, komputery, materiały opatrunkowe, wyroby medyczne, środki do dezynfekcji oraz lampy chirurgiczne. Zorganizowaliśmy też zbiórkę wody.

Uruchomiliśmy również bezpłatną infolinię wsparcia psychologicznego dla osób poszkodowanych powodzią.



Łącznie w 2024 roku przeznaczaliśmy ponad 4,2 mln zł na wsparcie inicjatyw społecznych.*

*Znaczący spadek wsparcia inicjatyw społecznych w 2024 roku w porównaniu do 2023 roku wynika z mniejszego zapotrzebowania na pomoc dla obywateli Ukrainy. W 2024 roku w odpowiedzi na zmniejszenie napływu uchodźców oraz zakończenie działalności wielu centrów pomocy doraźnej, potrzeba wsparcia w tej formie znacząco spadła.

Ład korporacyjny



Regulacje wewnętrzne w zakresie ładu korporacyjnego

2-23, 2-24

W obliczu dynamicznie zmieniającego się otoczenia regulacyjnego oraz rosnących oczekiwań pacjentów, zdajemy sobie sprawę z istotności wdrażania i aktualizacji skutecznych polityk, odpowiadających na te wyzwania. Polityki te, nie tylko stanowią fundament dla zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, ale również odgrywają kluczową rolę w budowaniu zaufania pacjentów, pracowników i społeczności. W Grupie LUX MED funkcjonuje szereg polityk, do których przestrzegania zobowiązujemy się w całej naszej organizacji i obejmujemy ich postanowieniami wszystkich naszych pracowników i wszystkie nasze działania.

Polityki i regulacje wewnętrzne są akceptowane przez ich właścicieli lokalnych na poziomie LUX MED Sp. z o. o. Każda Polityka na swojego lokalnego właściciela, który jest odpowiedzialny za przestrzeganie jej zapisów, okresowo sprawdza skuteczność wymaganych przez nią działań oraz dba o aktualność dokumentu. Ponadto pracownicy, których dotyczą nowe lub aktualizowane regulacje wewnętrzne, są informowani o tych zobowiązaniach i odpowiadają za stosowanie się do nich w swojej codziennej pracy. Do kanałów komunikacji należą m.in. wewnętrzny newsletter, maile informacyjne i firmowy intranet.

W zakresie realizacji zobowiązań wynikających z przyjętych polityk, organizujemy szereg różnorodnych szkoleń dla naszych pracowników. Na platformie szkoleniowej są dostępne szkolenia z zakresu ESG, ochrony środowiska, procedur antykorupcyjnych, procedury Speak Up i zgłaszania incydentów. Ponadto w ramach procedury onboardingu nowi pracownicy są szkoleni z zasad panujących w firmie, w tym w obszarze ESG oraz poprzez Culture Book. Nowe spółki dołączające do Grupy LUX MED biorą udział w procesie o nazwie Integracja 100 dni, w ramach którego są zobowiązane do zintegrowania swoich systemów i zasad postępowania z tymi obowiązującymi w naszej organizacji. Niektóre procesy wymagają dłuższego czasu na pełną integrację.

W tabeli w załącznikach przedstawiono inne istotne regulacje wewnętrzne w zakresie ładu korporacyjnego. Są to polityki obowiązujące w całej Grupie LUX MED, wdrożone na podstawie polityk Bupa.

Etyka i transparentność

2-15

Zobowiązujemy się do zapewnienia przejrzystości i uczciwości we wszystkich transakcjach biznesowych. Bardzo poważnie traktujemy odpowiedzialność za identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. W całej Grupie LUX MED obowiązują w tym zakresie zasady uregulowane w Polityce Przeciwdziałania Konfliktom Interesów.

Zarząd LUX MED Sp. z o. o. w celu zapobiegania występowaniu konfliktów interesów i łagodzenia ich skutków, podjął Uchwałę dotyczącą zasad przeciwdziałania konfliktom interesów, która dodatkowo w 2024 roku została zaktualizowana i dostosowana do obowiązujących realiów. Na jej mocy Pion Personalny dokonuje corocznej weryfikacji konfliktów interesów, w ramach której zbiera informacje na temat potencjalnych lub faktycznych konfliktów interesów od kadry menadżerskiej, odpowiedzialnej za zarządzanie danym obszarem. Kadra ta jest zobowiązana także do bieżącego zgłaszania potencjalnych lub ujawnionych konfliktów. Zgłoszenia dokonać może również samodzielnie każdy pracownik/współpracownik Grupy LUX MED. Niezależnie od powyższych czynności, Pion Personalny może podjąć indywidualną decyzję o dokonaniu zgłoszenia. Zgłoszeniu podlegają zdarzenia o charakterze konkurencyjnym, korupcyjnym i nepotycznym. Nad prawidłowym zarządzaniem konfliktami interesów czuwa wyznaczony w tym celu Komitet Zarządzający. W skład Komitetu wchodzi wszyscy Członkowie Zarządu oraz Dyrektor Pionu Personalnego.

Grupa LUX MED wskazuje możliwe rozwiązania i działania zaradcze w przypadku ujawnienia konfliktu, a także podejmuje kroki mające na celu uświadomienie kadrze menadżerskiej obowiązków wynikających z procesu zarządzania konfliktami interesów.

2-16, 2-26

Przywiązujemy szczególną uwagę do kwestii uczciwości i transparentności działań w biznesie. W związku z tym podjęliśmy inicjatywy mające na celu stworzenie skutecznych mechanizmów zgłaszania oraz rozpatrywania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości, naruszeń prawa i zachowań sprzecznych ze standardami określonymi w Kodeksie Postępowania Grupy LUX MED. Istniejące procedury zostały dostosowane do wymogów Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów (Dz.U poz. 928). Działania te mają na celu nie tylko zapewnienie ochrony sygnalistom, ale także zapobieganie wszelkim działaniom odwetowym.



W Grupie LUX MED funkcjonuje Procedura zgłaszania naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych Speak Up. Wszyscy pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do zapoznania się z nią w ramach obowiązkowego szkolenia dostępnego na platformie e-learningowej. W ramach procedury Speak Up dostępne są cztery różne kanały zgłoszeń, które umożliwiają pracownikom oraz innym grupom uprawnionym przez Ustawę zgłaszanie naruszeń prawa i wewnętrznych regulacji oraz naruszeń zasad i wartości określonych w Kodeksie Postępowania Grupy LUX MED, w sposób anonimowy bądź imienny, w zależności od preferencji sygnalisty. Możliwe kanały zgłoszeń to:

- platforma internetowa bupa.com/luxmedspeakup,
- całodobowa infolinia pod numerem 800 005 409,
- zgłoszenie mailowe na adres naruszenia@luxmed.pl,
- bezpośredni kontakt ze Speak Up Officerem.

Rejestr zgłoszeń prowadzony jest w narzędziu obsługiwany przez zewnętrzną podmiot - Navex.

Zgłoszenia są rozpatrywane przez obiektywny, niezależny Zespół Wyjaśniający, składający się z pracowników Działu Ryzyka i Compliance oraz, w miarę potrzeby, ekspertów z różnych dziedzin, w zależności od przedmiotu przyjętego zgłoszenia.

W 2024 roku w ramach procedury Speak Up zarejestrowano 42 zgłoszenia, z czego 19 spraw było związanych z obszarem HR i zostały skierowane do Komisji Etycznej, która jest odpowiedzialna za rozpatrywanie wszelkich nieprawidłowości pracowniczych.

Komisja Etyczna została powołana do promowania powszechnie obowiązujących standardów etycznych w relacjach pracowniczych, jak również do oceny postrzegania tych standardów w ramach Grupy LUX MED oraz rekomendowania działań zgodnych z tymi standardami.

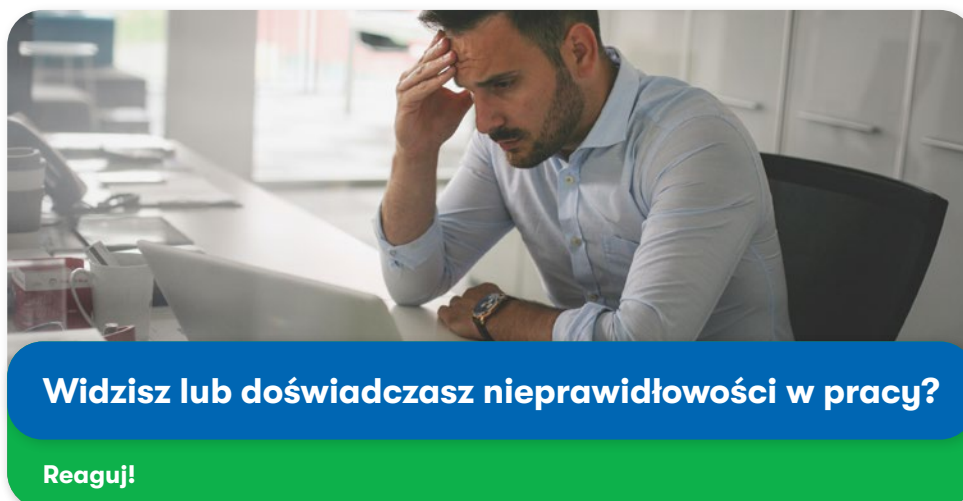
Celem działania Komisji jest zabezpieczenie interesów Grupy LUX MED, a także interesów jej pracowników, współpracowników oraz pacjentów/klientów przed działaniami niezgodnymi z prawem pracy.

Rolą Komisji jest podnoszenie świadomości w zakresie powszechnie obowiązujących standardów dotyczących zachowań w miejscu pracy i w relacjach pracowniczych, wyrażanie sprzeciwu dla działań niezgodnych z etyką pracy oraz udzielenie stosownych rekomendacji w tym zakresie. Komisja jest ciałem autonomicznym i neutralnym.

Komisja przyjmuje zgłoszenia drogą mailową (na adres komisja.etyczna@luxmed.pl), telefonicznie na numery Członków Komisji lub osobiście do jednego z Członków Komisji.

Równocześnie w Grupie LUX MED funkcjonuje procedura zgłaszania i monitorowania incydentów w Rejestrze Incydentów Organizacji (RIO), w której w kategorii nadużyć można zgłaszać przypadki incydentów operacyjnych, takie jak próby oszustwa, nadużycia uprawnień czy phishing.

Na kwartalnych spotkaniach Komitetu Ryzyka i Compliance, w skład którego wchodzi m.in. Członkowie Zarządu, prezentowane są ogólne informacje dotyczące liczby zgłoszeń dokonywanych w ramach procedury Speak Up, kierowanych do Komisji Etycznej oraz liczby zarejestrowanych incydentów.



417-2, 417-3

W 2024 roku nie stwierdzono przypadków niezgodności z regulacjami ani dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania produktów i usług, informacji na ich temat oraz komunikacji marketingowej.

2-27

W ramach przeprowadzonych w 2024 roku kontroli organów nadzoru w Grupie LUX MED nie zostały zidentyfikowane istotne przypadki niezgodności z prawem ani innymi regulacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi organizacji.

206-1

W 2024 roku nie odnotowano żadnych zdarzeń/postępowań dotyczących naruszenia przepisów antymonopolowych.

205-3

W 2024 roku nie zidentyfikowano żadnych potwierdzonych przypadków korupcji. Ponadto, nie były prowadzone żadne postępowania sądowe w tym obszarze.

100%

zgłoszeń do Komisji Etycznej
rozpatrzonych w ciągu
6 miesięcy od wpłynięcia

0

zgłoszeń dotyczących
łamania praw człowieka

Współpraca z organizacjami i stowarzyszeniami

2-28

W 2024 roku kontynuowaliśmy naszą współpracę z polskimi i międzynarodowymi organizacjami, angażując się w różnorodne inicjatywy. Aktywne uczestnictwo w tych organizacjach jest kluczowe dla rozwoju branży medycznej oraz realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo, od 2024 roku bierzemy udział w nowej inicjatywie Chapter Zero Poland w ramach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Poniżej przedstawiamy szczegóły dotyczące tych organizacji i stowarzyszeń.

Organizacje branżowe i biznesowe

Business Accessibility Forum (BAF)

BAF Business Accessibility Forum to inicjatywa partnerska, założona przez Fundację Widzialni, Allegro, Microsoft Polska, Orange Polska oraz Santander Bank Polska. Forum stanowi platformę do dyskusji i wymiany doświadczeń, mając na celu lepsze dostosowanie się do zobowiązań wynikających z Europejskiego Aktu o Dostępności. Grupa LUX MED, wspólnie z innymi członkami, pracuje nad usuwaniem barier w dostępie do zasobów cyfrowych, dzieli się doświadczeniami w tym obszarze oraz promuje dostępność jako fundamentalne prawo każdego człowieka.

Konfederacja Lewiatan



Konfederacja Lewiatan oraz Pracodawcy dla Zdrowia - Prezeska Grupy LUX MED pełni funkcję Wiceprezydentki Konfederacji Lewiatan oraz Prezeski Związku Pracodawców dla Zdrowia w tej organizacji. Konfederacja Lewiatan to organizacja biznesowa, która reprezentuje interesy pracodawców w Polsce oraz na forum Unii Europejskiej, a jej celem jest wspieranie rozwoju przedsiębiorstw. W ramach Konfederacji Lewiatan angażujemy się w prace Rady ds. Zielonej Transformacji, Rady ds. OZE oraz Rady ds. Czystego Powietrza.

Telemedyczna Grupa Robocza



Telemedyczna Grupa Robocza, której współzałożycielem jest Grupa LUX MED, to organizacja, która od 2015 roku wspiera rozwój telemedycyny w Polsce. Składająca się z ekspertów z różnych dziedzin, grupa ma na celu poprawę jakości i bezpieczeństwa świadczeń telemedycznych oraz promowanie wiedzy na ten temat. W ramach swojej działalności Telemedyczna Grupa Robocza publikuje liczne stanowiska, rekomendacje i wytyczne, które stanowią podstawę do opracowywania krajowych wytycznych.

HL7



HL7 to międzynarodowa organizacja non-profit, która ma na celu opracowywanie i promowanie standardów interoperacyjności w ochronie zdrowia. Grupa LUX MED jako współzałożyciel Polskiego Stowarzyszenia HL7, jest z nią powiązana. HL7 rozwija i utrzymuje szereg standardów, takich jak HL7 v2 Messaging, HL7 CDA oraz HL7 FHIR, które służą do wymiany danych medycznych. Standardy te są obecnie wdrażane w Polsce i stanowią fundament dla systemów takich jak e-recepty, e-skierowanie oraz elektroniczna dokumentacja medyczna.

Polska Izba Informatyki Medycznej (PIIM)



Polska Izba
Informatyki Medycznej

Grupa LUX MED jest
współzałożycielem Polskiej
Izby Informatyki Medycznej

(PIIM), organizacji, która zrzesza różne podmioty związane z sektorem medycznym, w tym dostawców oprogramowania medycznego oraz ekspertów w dziedzinie informatyki medycznej. Działalność PIIM skupia się na reprezentowaniu swoich członków w inicjatywach dotyczących standaryzacji i legislacji w ochronie zdrowia, w tym w konsultacjach publicznych oraz opiniowaniu projektów aktów prawnych. Ponadto Izba ma swojego przedstawiciela w Radzie ds. Interoperacyjności.



Obrady Okrągłego Stołu Chapter Zero Poland w Szkole Głównej Handlowej, poświęcone konkurencyjności polskiej gospodarki w oparciu o zrównoważony rozwój.

Organizacje promujące zasady zrównoważonego rozwoju

United Nations Global Compact



Global Compact
Network Poland

LUX MED Sp. z o.o. jest członkiem
United Nations Global Compact,
największego na świecie projektu

promującego zrównoważony rozwój w biznesie, co stanowi wyraz wsparcia dla Dziesięciu Zasad tej inicjatywy dotyczących praw człowieka, pracy, ochrony środowiska oraz walki z korupcją. Zasady te są integralną częścią kultury organizacyjnej, strategii biznesowej oraz codziennych działań LUX MED. Przynależność do UN Global Compact zobowiązuje firmę do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ustanowionych przez ONZ w ramach Agendy 2030.

Polski Alarm Smogowy

W 2023 roku zostaliśmy partnerem Polskiego Alarmu



polski
alarm
smogowy

Smogowego (PAS) – inicjatywy
zrzeszającej ruchy obywatelskie
zatraskane złą jakością powietrza

w Polsce. Celem PAS jest doprowadzenie jakości powietrza do stanu niezagrożającego zdrowiu i życiu osób mieszkających w Polsce oraz osiągnięcie jakości powietrza spełniającej normy obowiązujące w naszym kraju. Polski Alarm Smogowy to organizacja ponadpartyjna, współpracująca z samorządami, organizacjami pozarządowymi i środowiskami naukowymi oraz z każdym, komu leży na sercu czyste, nieskażone zanieczyszczeniami powietrze, jak również zdrowie polskich obywateli.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu



FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

25
LAT

Przystąpiliśmy także
do Programu Partnerstwa,
który jest głównym programem

Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB), największej i najdłużej działającej w Polsce organizacji zajmującej się tematyką ESG, zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności biznesu w sposób kompleksowy. Program gromadzi liderów z różnych branż, którzy poprzez uczestnictwo w inicjatywie rozwijają swoje kompetencje w obszarze ESG i podejmują wspólne działania na rzecz zrównoważonej transformacji biznesu.

Chapter Zero



Chapter
Zero Poland
The Directors' Climate Forum

W 2024 roku zostaliśmy również
członkiem inicjatywy FOB -
Chapter Zero Poland. Prezeska
Anna Rulkiewicz pełni funkcję

Członkini Rady Programowej, a Łukasz Niewola, Dyrektor Departamentu Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego rozwoju jest Członkiem Komitetu Sterującego. Chapter Zero Poland jest częścią Climate Governance Initiative - powołanej przez World Economic Forum inicjatywy - której celem jest wsparcie rozwoju kompetencji organów zarządczych i nadzorczych spółek w obszarze przeciwdziałania zmianie klimatu.

Organizacje sportowe



Polski Komitet Olimpijski

Jako główny partner medyczny Polskiego Komitetu Olimpijskiego, Grupa LUX MED zobowiązuje się do zapewnienia sportowcom najwyższej jakości opieki zdrowotnej. Naszym priorytetem jest stworzenie warunków, które sprzyjają ich doskonałemu zdrowiu, co przekłada się na osiąganie wysokiej wydajności sportowej. W razie potrzeby jesteśmy obecni tam, gdzie to konieczne, aby wspierać ich w szybkim powrocie do pełnej formy.



Polski Komitet Paralimpijski

Grupa LUX MED pełni rolę głównego partnera medycznego Polskiego Komitetu Paralimpijskiego (PKPar) do 2028 roku. Organizacja ta kompleksowo zajmuje się zdrowiem sportowców, którzy przygotowują się do igrzysk paralimpijskich.



Związek Piłki Ręcznej w Polsce

Ponadto, pełniemy również funkcję partnera medycznego Związku Piłki Ręcznej w Polsce (ZPRP). Nasza organizacja kompleksowo dba o zdrowie sportowców, w tym zawodników kadr narodowych.



Paweł Masiukiewicz

Dyrektor Departamentu
Komunikacji Marketingowej



Sport to element DNA Marki LUX MED. Od wielu lat jesteśmy głównym partnerem medycznym Polskiego Komitetu Olimpijskiego i Paralimpijskiego. Zapewniamy najlepszym polskim sportowcom kompleksową opiekę medyczną, wsparcie doświadczonych specjalistów i dostęp do nowoczesnej infrastruktury medycznej. Grupa LUX MED wspiera cele statutowe PKOl i PKPar, w szczególności dotyczące rozwoju Polskiego Ruchu Olimpijskiego i Paralimpijskiego, propagowania idei olimpijskiej i paralimpijskiej oraz szerzenia ducha sportu w społeczeństwie. Na kanwie tej współpracy realizujemy kampanie „Wygrywaj Zdrowie”, propagujące sport i aktywny styl życia.

Współpraca z uczelniami

Grupa LUX MED aktywnie współpracuje z uczelniami oraz angażuje się w edukację medyczną w Polsce, wierząc, że kształcenie przyszłych kadr medycznych jest jednym z podstawowych obowiązków odpowiedzialnego lidera w sektorze opieki zdrowotnej.

Współpracujemy m.in. z:



Warszawskim Uniwersytetem
Medycznym



Wyższą Szkołą Inżynierii
i Zdrowia w Warszawie



Szkołą Główną Handlową
w Warszawie



Uniwersytetem Kardynała
Stefana Wyszyńskiego



Uczelnią Łazarskiego



Uniwersytetem SWPS



Powiślańską Szkołą Wyższą



Medyczną Szkołą Policealną
nr 4 im. Edmunda Biernackiego



Gdańskim Uniwersytetem
Medycznym

W ramach współpracy z uczelniami i szkołami organizujemy szkolenia dla studentów kierunków medycznych oraz dla uczniów, którzy dzięki nim mogą zdobywać wiedzę i umiejętności w praktyce, korzystać z nowoczesnej infrastruktury i sprzętów medycznych oraz czerpać z wiedzy specjalistów z Grupy LUX MED. Dodatkowym programem edukacyjnym jest realizacja stażu podyplomowego oraz rezydentury w LUX MED. Niezależnie od doświadczenia zdobywanego w szpitalach i ambulatoriach oraz wiedzy przekazywanej na kursach objętych programem stażu i specjalizacji, młodzi lekarze uczestniczą w **Programie Rezydenckim LUX MED**. W trakcie cyklicznych spotkań rezydenci, a także stażyści mają szansę

pogłębiać swoją wiedzę na warsztatach z ekspertami, przedstawiają własne prace, dzielą się ciekawymi przypadkami, a przy okazji budują społeczność, która się wzajemnie wspiera.

Ponadto w ramach Grupy LUX MED funkcjonuje Centrum Edukacji Medycznej - jednostka powołana do prowadzenia specjalistycznych praktycznych szkoleń dla kadry medycznej. W 2024 roku CEM zrealizował szkolenia dla blisko 6 tysięcy kursantów.

Aby jeszcze silniej niż dotychczas zaangażować się w kształcenie kadr medycznych w Polsce, w 2024 roku rozpoczęliśmy prace nad otwarciem naszej uczelni - Wyższej Szkoły Nauk Medycznych.



dr n. med. Krzysztof Kurek

Członek Zarządu, Pion Medyczny,



Atutem Wyższej Szkoły Nauk Medycznych będzie nie tylko bogata infrastruktura, ale także kadra dydaktyczna złożona przede wszystkim z praktyków. Chcemy kłaść szczególny nacisk na praktyczne aspekty kształcenia, pokazać LUX MED jako miejsce, w którym nie tylko się uczy, ale także rozpoczyna swoją karierę zawodową i ją kontynuuje.

Już w 2022 roku część placówek LUX MED uzyskała akredytację w Okręgowej Izbie Lekarskiej w Warszawie, dzięki czemu została formalnie włączona w struktury kształcenia zawodowego lekarzy. Umożliwiło to prowadzenie 13-miesięcznego stażu podyplomowego, niezbędnego do uzyskania pełnego prawa wykonywania zawodu.

Dzięki współpracy z wieloma uczelniami medycznymi z bazy klinicznej LUX MED skorzystało dotąd ponad 1,5 tys. studentów kierunków: lekarskiego, pielęgniarstwa, położnictwa, dietetyki, zdrowia publicznego i fizjoterapii, również w wymiarze praktyk wakacyjnych.

Studia w WSNM umożliwią studentom kształcenie w warunkach klinicznych, z udziałem pacjentów, przy wykorzystaniu nowoczesnej infrastruktury LUX MED. Wartością dodaną będzie także wsparcie studentów w podejmowaniu zatrudnienia w ochronie zdrowia podczas studiów i po ich zakończeniu. LUX MED przewiduje bowiem dalszą współpracę z absolwentami Wyższej Szkoły Nauk Medycznych w Warszawie.



**WYŻSZA SZKOŁA
NAUK MEDYCZNYCH**

Łańcuch dostaw i relacje z dostawcami

308-1, 414-1

W 2024 roku kontynuowaliśmy badanie dostawców pod kątem ESG. Proces oceny dostawców odbywa się dwufazowo – na etapie postępowania ofertowego oraz okresowo w trakcie współpracy. W czasie wstępnej selekcji badamy wpływ danego kontrahenta na biznes, oceniamy jego poziom ryzyka w obszarze poufności, bezpieczeństwa informacji, środowiska, współczesnego niewolnictwa i outsourcingu. Uzyskane wyniki analizujemy i przechowujemy w wewnętrznych zasobach. Jeśli dostawca uzyska odpowiednią liczbę punktów, zostaje sklasyfikowany jako spełniający wymagane kryteria, z którym możliwe jest podjęcie współpracy, lub jako dostawca warunkowy, z którym współpraca jest możliwa

w określonych okolicznościach rynku lub uzależniona od decyzji biznesowej. Nawiązanie relacji biznesowych z dostawcą o wysokim stopniu ryzyka wymaga dodatkowej akceptacji przez właściwe merytorycznie departamenty. W przypadku rozbieżności zdań ostateczna decyzja należy do Zarządu oraz Departamentu Zakupów i Floty. Ponadto na koniec każdego roku kalendarzowego powtarza się proces cyklicznej oceny poziomu ryzyka dostawcy. Pod koniec 2024 roku wybraliśmy pierwszą część dostawców, z którymi planujemy wypracować porozumienie do końca 2026 roku w zakresie redukcji emisji z zakresu 3. Poprzez serię spotkań zachęcamy dostawców, aby wyznaczyli cel lub strategię zrównoważonego rozwoju oraz podjęli działania redukujące emisje CO₂.

Również w 2024 roku przyjęliśmy i opublikowaliśmy dokument "[Zasady zrównoważonego łańcucha dostaw dla dostawców Grupy LUX MED](#)", w ramach którego informujemy wszystkich dostawców o wyznaczanych przez nas zasadach oraz zobowiązujemy ich do ich przestrzegania.



Od dwóch lat weryfikujemy naszych dostawców IT pod kątem zbieżności celów Net zero z naszymi i Bupa. Obecnie 2/3 dostawców z tej branży spełnia te wymogi. Cel, do którego dążymy, to 71% dostawców, którzy tak jak LUX MED dążą do dekarbonizacji.

Dorota Baran

Kierownik Zespołu Zrównoważonych Zakupów i Procedur

Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe

ŁAŃCUCH WARTOŚCI GRUPY LUX MED				
	ZAKUPY I DOSTAWCY1	USŁUGI MEDYCZNE I UBEZPIECZENIOWE2	SPRZEDAŻ, RELACJE Z KLIENTAMI3	OBSŁUGA PACJENTA I FEEDBACK4
WPŁYW Ekonomiczny Społeczny Środowiskowy	- Jako lider usług medycznych w Polsce jesteśmy ważnym klientem dla kilkuset dostawców w Polsce. - Od naszych dostawców wymagamy wysokich standardów w obszarze ESG (opisanych w „Zasadach zrównoważonego łańcucha dostaw dla dostawców Grupy LUX MED”).	- Od ponad 30 lat dynamicznie się rozwijamy, a nasza działalność wpływa na polskie PKB. - Oferowanie prywatnych usług medycznych jest odciążeniem dla publicznego systemu opieki zdrowotnej (wg danych GUS w 2023 roku wydatki na ochronę zdrowia wyniosły 7% PKB). - Zatrudniamy 29 tys. osób, w tym 12 tys. lekarzy i 8 tys. specjalistów medycznych innych zawodów – jako jeden z największych źródeł utrzymania tysięcy pracowników; stale ulepszamy środowisko pracy oraz narzędzia, które oferujemy, co przekłada się na jakość i bezpieczeństwo usług.	- Abonamenty medyczne nabywane przez klientów korporacyjnych i instytucjonalnych dla pracowników, poprzez ułatwienie im dostępu do lekarzy, badań i rehabilitacji, zapewniają szybszy powrót do zdrowia, sprawności, pracy, przekładając się na większą efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw i instytucji. - Podjęliśmy wszelkie działania, aby spełniać wymagania ESG naszych klientów.	- Świadczymy usługi medyczne dla 3 mln pacjentów w całej Polsce (zarówno w ramach prywatnej opieki medycznej, jak i NFZ). - Jako lider sektora prywatnych usług medycznych w Polsce, w znaczącym stopniu wpływamy na kształt opieki medycznej w naszym kraju. - Prowadzimy akcje profilaktyczne i edukację zdrowotną w całej Polsce.
RYZYKA	- Ryzyko braku przeciwdziałania przestępstwom finansowym. - Ryzyko nieprawidłowej weryfikacji stron trzecich pod kątem ryzyka popełnienia przestępstw finansowych i objęcia sankcjami międzynarodowymi, jak również brak wiedzy na temat sankcji.	- Ryzyko ograniczonych zasobów personelu medycznego na polskim rynku. - Ryzyko niezapewnienia właściwego nadzoru nad jakością procesu leczenia. - Ryzyko braku realizacji strategii firmy przeciwdziałania zmianom klimatycznym.	- Ryzyko działań korupcyjnych, w odniesieniu do klientów. - Ryzyko utraty klienta korporacyjnego ze względu na niepowodzenie w zapewnieniu jakości usług i obsługi. - Ryzyko niewłaściwej komunikacji marketingowej dotyczącej oferowanych produktów i usług.	- Ryzyko dotyczące cyberbezpieczeństwa i ochrony danych. - Ryzyko niespełnienia oczekiwań pacjentów dotyczących oferowanego modelu opieki.
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	- W procesie wyboru dostawców kierujemy się „Zasadami zrównoważonego łańcucha dostaw dla dostawców Grupy LUX MED” oraz „Kodeksem Postępowania Grupy LUX MED”. - Nasze umowy zawierają m.in. klauzule antykorupcyjną, społeczną, dot. sankcji gospodarczych itp. 1/5 naszych dostawców to firmy rodzime.	- Sukcesywnie ograniczamy nasze emisje, zgodnie ze strategią zrównoważonego rozwoju Grupy LUX MED i celami naszego właściciela Bupa. Chcemy osiągnąć zeroemisyjność do 2040 roku. W 2024 r. podpisaliśmy umowę vPPA, która pozwala nam zrealizować ten cel w ujęciu energii elektrycznej pochodzącej z odnawialnych źródeł. - Branża medyczna generuje znaczne ilości odpadów, dlatego dokładamy starań, aby minimalizować nasz wpływ w tym aspekcie na środowisko.	- Prowadzimy odpowiedzialną komunikację marketingową, zgodną z etyką medyczną, prawdą naukową i zasadami dobrych praktyk. - Posiadamy własny Portal Pacjenta, który sukcesywnie rozwijamy, aby nasi pacjenci mogli jak najlepiej korzystać z naszych usług. - Regularnie badamy i analizujemy potrzeby naszych klientów i pacjentów, kształtując w ten sposób naszą ofertę. - Stale podnosimy jakość opieki medycznej.	- Śluchamy głosu pacjentów, wdrażając kilkakrotnie usprawnienia i regularnie badając poziom NPS. - Dbamy o najwyższe standardy opieki medycznej, zapewniamy holistyczną opiekę, oferując własne centra medyczne, szpitale, placówki, opiekę wyjazdową, a także zapewniamy możliwość skorzystania z usług placówek i szpitali współpracujących.

2-6

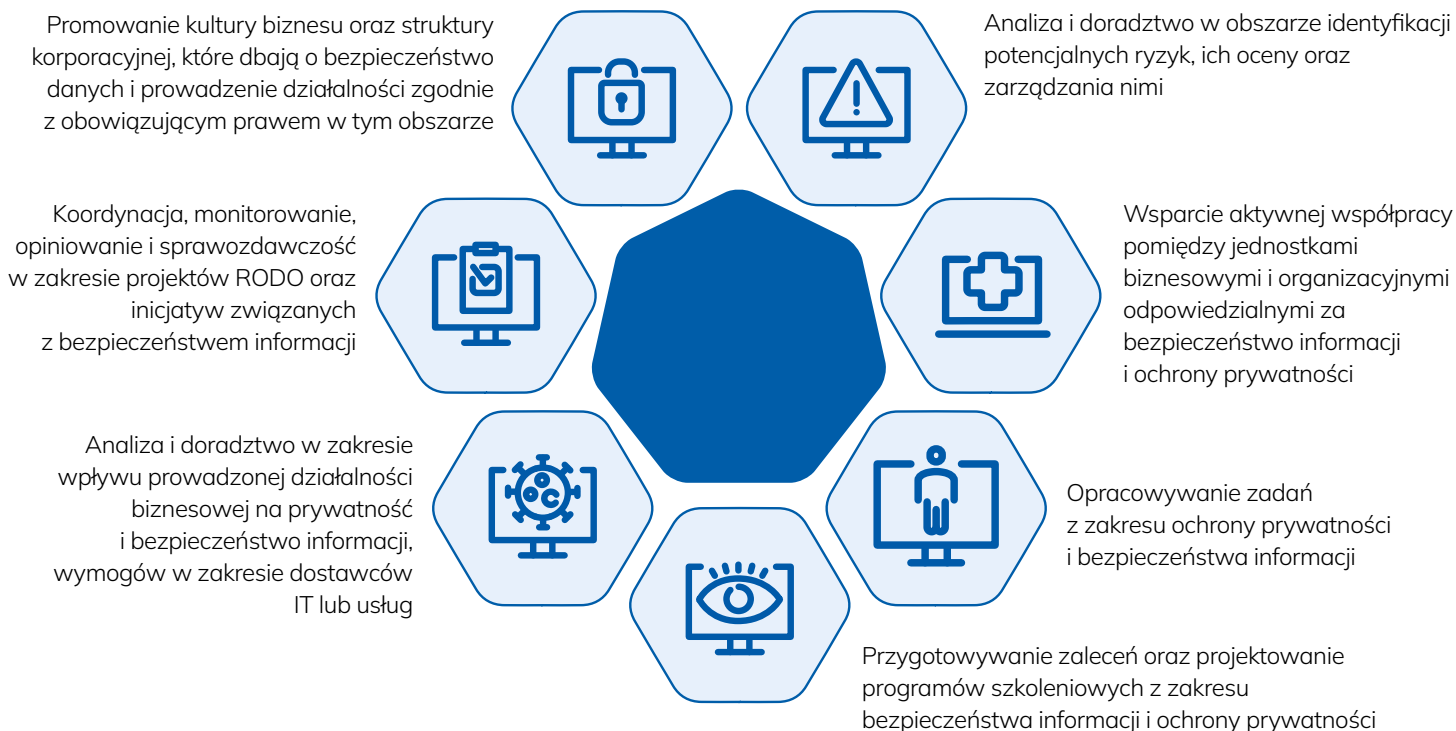
Praktyki płatnicze

LUX MED Sp. z o. o. jako jedyna spółka z Grupy LUX MED posiada status dużego przedsiębiorcy w rozumieniu Ustawy z dnia 8 marca 2013 roku o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych. Zgodnie z ustawą terminy płatności w transakcjach, w których wierzycielem jest mikro-, małe lub średnie przedsiębiorstwo, a dłużnikiem duży przedsiębiorca (tzw. transakcja asymetryczna) wynoszą 60 dni. Nasze zasady wewnętrzne skracają ten standardowy termin płatności wynikający z ustawy.

Korzystamy przede wszystkim z trzech terminów płatności: 7,14 i 30 dni, w szczególności we współpracy z mikro-, małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Selektownie, w przypadku dużych podmiotów lub długoterminowej współpracy, termin ten wynosi 60 dni. Dokładamy należytej staranności w tym, aby regulowanie zobowiązań do dostawców odbywało się zgodnie z terminami płatności wynikającymi z zawartych umów. 84% zobowiązań w 2024 roku zostało uregulowanych przed terminem lub zgodnie z terminem płatności.

Prywatność i bezpieczeństwo danych

W Grupie LUX MED dbamy o najwyższy poziom bezpieczeństwa przetwarzanych przez nas danych, zarówno naszych pracowników, pacjentów, klientów, jak i partnerów biznesowych. Stanowi to główny priorytet dla Zespołu Bezpieczeństwa Informacji i Zespołu Prywatności Danych. O realizację celu najwyższej jakości i kontroli realizowanych zadań w obszarze bezpieczeństwa danych w Grupie LUX MED dbają wszyscy pracownicy. Działania w tym obszarze są nadzorowane przez powołany Komitet Prywatności i Bezpieczeństwa Informacji, którego głównymi zadaniami są:



Marzena Miłek

Dyrektorka Działu Ryzyka i Zgodności IT



Bezpieczeństwo danych naszych pracowników, pacjentów, klientów i partnerów biznesowych traktujemy priorytetowo, dlatego powołaliśmy Komitet Prywatności i Bezpieczeństwa Informacji, w ramach którego opracowujemy zadania z zakresu ochrony, prywatności i bezpieczeństwa danych, koordynujemy projekty i wszelkie inicjatywy z tego obszaru, a także analizujemy i identyfikujemy potencjalne ryzyka, by odpowiednio nimi zarządzać. Projektujemy także szkolenia z zakresu bezpieczeństwa danych i ochrony prywatności, które są obowiązkowe dla wszystkich pracowników. W ten sposób dbamy w Grupie LUX MED o kulturę organizacyjną, opartą na odpowiedzialności za wszelkie powierzone nam dane i informacje.

Podejście do ochrony prywatności

W Grupie LUX MED odpowiedzialne i etyczne zarządzanie danymi osobowymi stanowi jeden z fundamentów naszej działalności operacyjnej, jak i długofalowej strategii rozwoju. Ochrona prywatności jest integralnym elementem naszej misji – świadczenia usług medycznych najwyższej jakości z poszanowaniem podstawowych praw człowieka. Wierzymy, że zaufanie społeczne buduje się poprzez transparentność i odpowiedzialność.

Wdrożyliśmy szereg procedur i technologii, które pozwalają na bezpieczne gromadzenie, przechowywanie i przetwarzanie danych osobowych, w tym danych stanowiących tajemnicę medyczną oraz ubezpieczeniową. Regularnie przeprowadzamy audyty bezpieczeństwa (w tym zgodności z normą ISO/IEC 27001:2013), szkolenia dla pracowników oraz testy systemów informacyjnych w celu identyfikacji i eliminowania potencjalnych zagrożeń dla prywatności danych. Spółki Grupy LUX MED działają zgodnie

z jednolitymi standardami w tym zakresie, gwarantując spójność, transparentność i pełną zgodność z obowiązującymi przepisami prawa. Zobowiązanie do ochrony danych osobowych traktujemy jako element naszej odpowiedzialności społecznej oraz wkład w zrównoważony rozwój, w którym technologia i etyka współistnieją w służbie dobra pacjenta.

Nad zgodnością czuwają zespoły zajmujące się ochroną prywatności i bezpieczeństwem informacji, dbając o to, aby zagwarantować najwyższy poziom zgodności w zakresie przetwarzania danych. Nasze podejście jest również odpowiedzią na rosnące oczekiwania interesariuszy w zakresie cyfrowej odpowiedzialności korporacyjnej. W kontekście dynamicznie rozwijających się technologii medycznych, w tym telemedycyny, nieustannie inwestujemy w modernizację infrastruktury oraz rozwój kompetencji zespołów odpowiedzialnych za ochronę danych i bezpieczeństwo.



Adw. Katarzyna Pisarzewska

Wicedyrektor ds. Ochrony Danych,
Inspektor Ochrony Danych



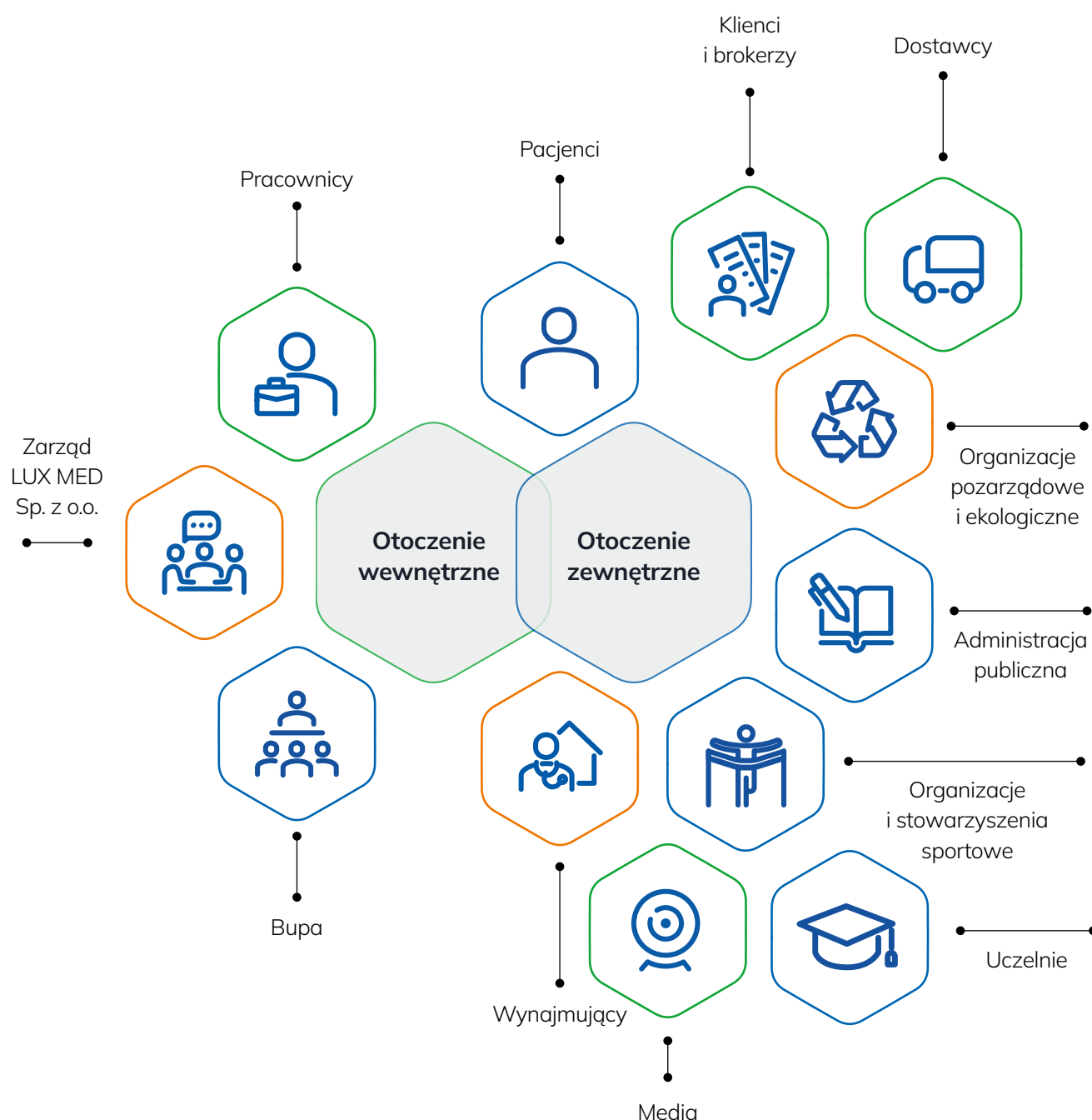
W świecie nowoczesnej opieki zdrowotnej ochrona danych osobowych nie jest jedynie obowiązkiem prawnym – to wyraz naszego głębokiego szacunku dla prywatności każdego człowieka, którego dane nam powierzono. W Grupie LUX MED konsekwentnie rozwijamy kulturę odpowiedzialności za informacje – zarówno pracowników, pacjentów, ubezpieczonych, jak i partnerów biznesowych.

Codziennie dbamy o to, aby działania podejmowane przez Grupę LUX MED były zgodne z regulacjami prawnymi, w tym przepisami Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych. Wprowadziliśmy cykl szkoleń zorientowanych na praktyczne wyzwania i aktualne zagrożenia, a dzięki temu pracownicy działają proaktywnie, świadomie oraz bezpiecznie wykonując swoje obowiązki. Naciskamy na odpowiednią identyfikację ryzyk, ich ocenę, a także odpowiedni dobór środków zaradczych, jak i usprawnień w procesach przetwarzania danych. Działając z przekonaniem, że zaufanie buduje się przez przejrzystość i profesjonalizm, stale monitorujemy nasze procedury oraz reagujemy na zmieniające się wymagania regulacyjne. Ochrona danych to nie jednorazowe działanie – to proces, który wpisaliśmy na stałe w fundamenty naszego modelu zarządzania.

Dialog z interesariuszami

2-29

Prowadzenie otwartego, szczerego i pełnego szacunku dialogu z naszymi interesariuszami jest fundamentem budowania zaufania zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowaliśmy kluczowe grupy interesariuszy, które przedstawiamy poniżej. Skuteczność kanałów komunikacji i interakcji z nimi jest regularnie monitorowana i aktualizowana, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby otoczenia w tym zakresie.



Grupa interesariuszy	Sposób prowadzenia dialogu	Cel prowadzenia dialogu
Otoczenie wewnętrzne		
Pracownicy	- Cykliczne czaty z Prezeską Grupy LUX MED - Spotkania Zarządu z pracownikami w centrali i Regionach - Spotkania kadry kierowniczej, spotkania wewnętrzne - Badania opinii pracowników People Pulse dwa razy w roku - Możliwość zgłaszania nieprawidłowości do Komisji Etycznej, w ramach procedury Speak Up oraz w RIO - Intranet pracowniczy – LUXtranet - E-mailowa komunikacja Zarządu oraz kierownictwa poszczególnych jednostek organizacyjnych, dotycząca ważnych wydarzeń, projektów - Wewnętrzne newslettery tematyczne, np. newsletter Grupy LUX MED, IT News, HR News, Newsletter Działu Ryzyka i Compliance - Materiały informacyjne w pomieszczeniach socjalnych - Materiały drukowane: broszury, ulotki, plakaty - Wydarzenia firmowe jak np. Kongres Zdrowe Miasta, Perły Grupy LUX MED, Akademia Medycyny, Akademia DOP, na których również poruszamy kwestie związane z ESG	Grupa LUX MED tworzy odpowiednie warunki pracy, zapewniając równe szanse i dbając o różnorodność. Gwarantuje bezpieczne środowisko pracy (w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy) zarówno dla swoich pracowników, jak i dla osób zatrudnionych przez kontrahentów. Organizuje liczne szkolenia oraz koncentruje się na pozyskiwaniu i rozwijaniu wysoko wykwalifikowanych pracowników, w tym lekarzy.
Zarząd LUX MED Sp. z o. o.	- Spotkania z pracownikami – Town Hall, czaty, wizyty w Regionach - Spotkania z kadrą menadżerską – prezentacja strategii - Komunikacja e-mailowa z pracownikami Grupy LUX MED - Nadzór nad politykami dotyczącymi m.in. zachowań etycznych, ryzyka i compliance, bezpieczeństwa - Propagowanie i wspieranie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju – udział w konferencjach, panelach dyskusyjnych, wywiady - Uczestniczenie w spotkaniach Komitetu ESG - Uczestniczenie w spotkaniach Zespołu ds. dobroczynności	Grupa angażuje się w dialog, aby budować relacje między Zarządem a interesariuszami zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Taki dialog stanowi również okazję do uwzględnienia różnorodnych potrzeb, oczekiwań i punktów widzenia w procesie podejmowania decyzji, co jest kluczowe dla zrównoważonego rozwoju organizacji.
Bupa	- Spotkania wewnętrzne z przedstawicielami poszczególnych obszarów w Bupa - Town Hall – spotkanie kadry zarządzającej z pracownikami - Spotkania spółek należących do Bupa funkcjonujących w ramach jednego regionu (Market Unit) - Raportowanie realizacji celów i projektów wdrażanych lokalnie - Komunikacja za pomocą platformy wewnętrznej Workvivo - Realizacja polityki Sustainability Bupa - Monitorowanie i raportowanie ryzyk - Aplikowanie i raportowanie w kwestii funduszy do Group Investment Fund - Kwartalne raportowanie wyników emisji CO₂ - Raportowanie realizacji celów zrównoważonego rozwoju	Współpraca z właścicielem wspiera monitorowanie postępów Grupy LUX MED w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo stanowi to platformę do wymiany doświadczeń, współpracy i opracowywania strategii działań, które będą spójne w całej Grupie Bupa.
Otoczenie zewnętrzne		
Pacjenci	- Aplikacja i strona www Portal Pacjenta - Infolinia - Media społecznościowe - Strona www - Ocena wizyt - Magazyn „Blisko zdrowia” - Mailingi - Kampanie marketingowe - Materiały drukowane - Aplikacja Healthy Cities Polska	Grupa LUX MED podejmuje dialog w kontekście jakości świadczonych usług i poziomu zadowolenia pacjentów, a także w celu edukacji zdrowotnej i promocji profilaktyki. Ponadto zapewnia bezpieczeństwo danych wrażliwych.

Grupa interesariuszy	Sposób prowadzenia dialogu	Cel prowadzenia dialogu
Klienci i brokerzy	• Włączanie klientów do projektów z obszaru ESG (np. Healthy Cities) • Przekazywanie potencjalnym klientom informacji dotyczących wskaźników ESG • Badania satysfakcji i lojalności klientów • Kanały komunikacji w mediach społecznościowych • Prasa branżowa i ogólnopolska • Konferencje, targi branżowe • Akademia Brokera • Spotkania bezpośrednie z klientami	Grupa LUX MED promuje i kształtuje etyczne zachowania oraz tworzy przejrzyste i odpowiedzialne środowisko w relacjach biznesowych.
Organizacje pozarządowe i ekologiczne	• Spotkania bezpośrednie z NGO • Wspólne projekty w ramach zrównoważonego rozwoju, zaangażowania społecznego (np. Indeks Zdrowych Miast) • Konferencje branżowe • Wspólne tworzenie publikacji • Komunikacja w mediach społecznościowych • Informacje prasowe, wspólne przedsięwzięcia medialne • Wsparcie finansowe organizacji w ramach Zasad Dobroczynności	Grupa podejmuje działania wspólnie z innymi organizacjami w celu zrozumienia wzajemnych powiązań między kwestiami środowiskowymi, takimi jak zmiana klimatu, w ujęciu dbania o zdrowie ludzkie oraz zarządzania powiązanymi zagrożeniami.
Administracja publiczna	• Wspólna obecność LUX MED i przedstawicieli administracji publicznej na ogólnopolskich i branżowych kongresach, gdzie mówi się o zdrowiu z obu perspektyw (publicznej i prywatnej), np. Forum Ekonomiczne w Karpaczu, Forum Rynku Zdrowia • Publikacja Indeksu Zdrowych Miast oraz wynikających z tego spotkań z przedstawicielami miast • Organizacja Kongresu Zdrowe Miasta, który uzyskał patronaty kilku podmiotów administracji publicznej oraz gościł jej przedstawicieli • Aktywność w ramach stowarzyszeń branżowych, np. Rady OZE, Rady ds. Zielonej Transformacji przy Konfederacji Lewiatan • Aktywność w ramach Pracodawców dla Zdrowia	Grupa podejmuje dialog w celu szerzenia dostępu społeczeństwa do ochrony zdrowia oraz współtworzenia systemu opieki zdrowotnej i współpracy z organami państwowymi.
Media	• Informacje prasowe • Udzielanie odpowiedzi na pytania od dziennikarzy • Wywiady i komentarze ekspertów Grupy LUX MED. • Organizacja konferencji prasowych • Spotkania podczas wewnętrznych wydarzeń Grupy LUX MED • Spotkania podczas wydarzeń branżowych, kongresów i konferencji ogólnokrajowych • Media społecznościowe: LinkedIn, X, Facebook, Instagram, YouTube	Grupa LUX MED nawiązuje i utrzymuje relacje w celu promocji zdrowia i profilaktyki zdrowotnej. Wsparcie merytoryczne specjalistów LUX MED pozwala na podnoszenie jakości treści o tematyce medycznej w mediach.
Wynajmujący	• Bezpośrednie spotkania zespołu Departamentu Administracji i Inwestycji z wynajmującymi • Negocjacje umów w zakresie zielonej energii	Organizacja podejmuje dialog z wynajmującymi, zapewniając dostęp do energii pochodzącej z odnawialnych źródeł.
Dostawcy	• Przekazywanie ankiety dotyczącej weryfikacji potencjalnych dostawców pod kątem realizacji działań środowiskowych i społecznych • Zasady zrównoważonego łańcucha dostaw dla dostawców LUX MED • Weryfikacja wybranych grup dostawców w zakresie celów dekarbonizacji • Zawieranie umów o współpracy z uwzględnieniem klauzul antykorupcyjnych oraz odpowiedzialności społecznej • Spotkania z wybranymi grupami dostawców w celu zachęcenia ich do podejmowania działań prośrodowiskowych i prospołecznych jak np. Healthy Cities	Grupa nawiązuje i utrzymuje relacje z dostawcami w celu promocji etycznego postępowania w biznesie i współpracy na rzecz środowiska i społeczeństwa.

Grupa interesariuszy	Sposób prowadzenia dialogu	Cel prowadzenia dialogu
Uczelnie	• Współpraca w zakresie badań i innowacji • Organizacja staży dla studentów kierunków medycznych • Wykłady i seminaria • Programy edukacyjne • Konsultacje i doradztwo • Współorganizacja wydarzeń	Grupa LUX MED aktywnie prowadzi dialog z uczelniami medycznymi i wspiera edukację medyczną w Polsce, podążając za przekonaniem, że kształtowanie kadr medycznych to jeden z kluczowych obowiązków odpowiedzialnego lidera w branży opieki zdrowotnej.
Organizacje i stowarzyszenia sportowe	• Spotkania i warsztaty • Programy partnerskie, w tym stałe wsparcie medyczne sportowców • Kampanie informacyjne • Udział w wydarzeniach sportowych • Wsparcie finansowe organizacji sportowych i stowarzyszeń w ramach Zasad Dobroczynności	Grupa LUX MED nawiązuje i utrzymuje dialog oraz współpracę w celu promocji zdrowego stylu życia oraz bieżącego wsparcia medycznego dla sportowców.

Załączniki



2-2

Lista podmiotów Grupy i jednostek powiązanych

Nazwa spółki	Struktura właścicielska
4DENT Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Aptego Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Centrum Edukacji Medycznej Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Centrum Medyczne Mavit Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Centrum Medyczne OMEGA Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Centrum Opieki Medycznej COMED Sp. z o.o. w likwidacji	100% LUX MED Sp. z o.o.
CITOMED Nieruchomości Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
ELBLĄSKA Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Fundacja MedPolonia	Fundator: MED POLONIA Sp. z o. o.
Fundacja LUX MED im. dr Joanny Perkowicz	Fundator: LUX MED Sp. z o.o.
HIFU Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED ONKOLOGIA Sp. z o.o.
LMG Försäkrings AB	100% LUX MED Sp. z o.o.
LMG Försäkrings AB Spółka Akcyjna Oddział w Polsce	
LUX MED BENEFITY Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
LUX-MED Investment S.A.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Lux Med Onkologia Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
LUX MED Sp. z o.o.	100% Bupa Investments Overseas Limited
LUX MED SZPITAL GDAŃSK S.A.	91,97 % LUX MED Sp. z o.o. 88% LUX MED Sp. z o.o.
LUX MED Tabita Sp. z o.o.	12% Parafia Ewangelicko-Augsburska Świętej Trójcy z siedzibą w Warszawie
MED POLONIA Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Medika Usługi Medyczne Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Mediss Dental Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Medtour Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
MegaMed Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Opole Dental Sp. z o. o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Orthos Szpital Wielospecjalistyczny Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
ORTOPEDICUM Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Pory 78 Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Projekt Uśmiech BIS Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Silver Dental Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
SMART SMILE Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Sport Medica S.A.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Swissmed Nieruchomości Sp. z o.o.	100% Swissmed Centrum Zdrowia S.A.
Swissmed Opieka Sp. z o.o.	100% Swissmed Centrum Zdrowia S.A.
Szpital Św. Elżbiety Sp. z o.o.	100% Swissmed Centrum Zdrowia S.A.
Tomograf Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.

W tabeli podano stan na dzień 31.12.2024 r. W 2025 roku, do czasu przygotowania Raportu (maj 2025 r.) nastąpiły następujące zmiany:

- Spółka LUX MED Tabita Sp. z o. o. zmieniła nazwę na LUX MED CENTRUM OPIEKI I REHABILITACJI Sp. z o. o.
- CENTRUM MEDYCZNE OMEGA Sp. z o. o. zostało włączone do LUX MED Sp. z o. o.
- Centrum Opieki Medycznej COMED Sp. z o. o. w likwidacji została zlikwidowana
- HIFU Clinic Sp. z o. o. została połączona z LUX MED Onkologia Sp. z o. o.
- LUX MED Sp. z o. o. nabyła 100% udziałów w Medical Magnus Sp. z o. o.

Dane ilościowe w obszarze środowiska

302-1, 302-3

Tabela 1.1. Zużycie energii z podziałem na źródła oraz intensywność zużycia energii

		2023	2024	Zmiana [%]
Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych (MWh)	Gaz ziemny	3 886,4	4 017,4	3,4
	Olej opałowy	177,9	194,9	9,5
	Olej napędowy	1 758,9	995,9	-43,4
	Benzyna	4 272,4	5 172,2	21,1
	LPG	8,5	0,0	-100
	Suma	10 104,2	10 380,4	2,7
Produkcja energii ze źródeł odnawialnych (MWh)	Energia słoneczna	-	48,9	100
	Suma	-	48,9	100,0
Zakupiona energia (MWh)	Energia elektryczna z OZE	20 079,0	27 997,0	39,4
	Energia elektryczna	10 378,6	4 330,4	-58,3
	Energia ciepła	26 297,7	26 189,9	-0,4
	Energia chłodnicza	210,5	525,9	149,9
	Suma	56 965,8	59 043,2	3,6
Całkowite zużycie energii w organizacji (MWh)		67 069,9	69 472,5	3,6
Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych (MWh)		46 990,90	41 426,6	-11,8
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych (MWh)		20 079,0	28 045,9	39,7
Intensywność zużycia energii (MWh/m ²)*		0,27	0,25	-5,8

* Intensywność mierzona jest jako stosunek całkowitego zużycia energii (MWh) na powierzchnię wszystkich nieruchomości w metrach kwadratowych. Powierzchnia w 2023 roku: 251 962 m², a dla 2024 roku 277 078 m².

305-1, 305-2, 305-3

Tabela 1.2. Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych

	Emisje gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]			2024 vs. 2023		2024 vs. 2019	
	Rok bazowy 2019	2023	2024	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]
Emisje bezpośrednie z zakresu 1	3 609,0	3 431,0	3 639,5	208,5	6,1%	30,44	0,8%
Emisje pośrednie z zakresu 2 (location-based)	21 283,2	24 246,9	24 906,3	659,5	2,7%	3 623,13	17,0%
Emisje pośrednie z zakresu 2 (market-based)	18 405,1	14 289,5	8 845,9	-5 443,5	-38,1%	-9 559,19	-51,9%
Całkowite emisje z zakresu 1 i 2 (location-based)	24 892,2	27 677,9	28 545,8	867,9	3,1%	3 653,6	14,7%
Całkowite emisje z zakresu 1 i 2 (market-based)	22 014,2	17 720,5	12 485,4	-5 235,1	-29,5%	-9 528,8	-43,3%
Emisje pośrednie z zakresu 3	4 875,8	4 492,7	5 017,0	524,3	11,7%	141,2	2,9%
Razem (location-based)	29 768,0	32 170,6	33 562,8	1 392,2	4,3%	3 794,8	12,7%
Razem (market-based)	26 889,9	22 213,2	17 502,4	-4 710,8	-21,2%	-9 387,6	-34,9%

305-1, 305-2, 305-4

Tabela 1.3. Emisje gazów cieplarnianych według źródła

Emisje gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]					2024 vs. 2023		2024 vs. 2019	
	Źródło emisji	Rok bazowy 2019	2023	2024	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]
Emisje bezpośrednie z zakresu 1	Konsumpcja paliw na potrzeby grzewcze i/lub chłodnicze	926,4	761,7	817,9	56,3	7,4%	-108,5	-11,7%
	Konsumpcja paliw w pojazdach	1 984,5	1 366,4	1 373,9	7,6	0,6%	-610,6	-30,8%
	Czynniki chłodnicze	206,2	194,2	287,1	92,9	47,8%	80,8	39,2%
	Anestetyki	491,9	1 108,7	1 160,5	51,8	4,7%	668,6	135,9%
Emisje pośrednie z zakresu 2 (location-based)	Związane z wytwarzaniem energii elektrycznej	16 680,0	18 862,4	19 475,5	613,1	3,3%	2 795,4	16,8%
	Związane z wytwarzaniem ciepła i chłodu	4 603,2	5 384,5	5 430,9	46,4	0,9%	827,7	18,0%
Emisje pośrednie z zakresu 2 (market-based)	Związane z wytwarzaniem energii elektrycznej	13 802,0	8 905,0	3 415,1	-5 489,9	-61,7%	-10 386,9	-75,3%
	Związane z wytwarzaniem ciepła i chłodu	4 603,2	5 384,5	5 430,9	46,4	0,9%	827,8	18,0%
Emisje pośrednie z zakresu 3	Ze zużycia energii z zakresu 1 i 2	598,1	492,8	511,7	18,9	3,8%	-86,4	-14,4%
	Straty na przesył i dystrybucji	4 108,6	3 892,3	4 367,1	474,8	12,2%	258,5	6,3%
	Podróże służbowe	169,1	107,6	138,2	30,6	28,4%	-30,9	-18,3%
Całkowite emisje z zakresu 1 i 2 (location-based) i zakresu 3		29 768,0	32 170,6	33 562,8	1 392,2	4,3%	3 794,8	12,7%
Całkowite emisje z zakresu 1 i 2 (market-based) i zakresu 3		26 889,9	22 213,2	17 502,4	-4 710,8	-21,2%	-9 387,6	-34,9%
Wskaźnik intensywności emisji (tCO ₂ e/m ²)*		0,09	0,07	0,05	-0,02	-35,6%	-0,02	-48,8

Grupa LUX MED stosuje narzędzie SpheraCloud Corporate Sustainability software w celu ewidencji, monitoringu i analizy emisji. Wszystkie gazy zostały uwzględnione na podstawie danych IEA – 2021 Emission factors database, ©OECD/IEA 2021. Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji gazów cieplarnianych. Za rok bazowy przyjmujemy rok 2019, zgodny z celami Bupa zatwierdzonymi przez SBTi, który stanowi najbardziej reprezentatywny rok ze względu na brak wpływu pandemii COVID-19. Dane obejmują wszystkie nieruchomości, niezależnie od kontroli operacyjnej. Market-based method policzono na podstawie: <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix>; Name of factor set (AIB) – PL – residual mix. W przypadku gdy zakupiona energia pokryta jest gwarancjami pochodzenia, zastosowany wskaźnik emisji wynosi 0. W kalkulacji dążymy do jak najlepszych praktyk i usprawniamy proces zbierania danych, uzyskując coraz lepsze jakościowo dane. W przypadku anestetyków oraz czynników chłodniczych w 2023 roku dokonano aktualizacji metodologii i włączono do kalkulacji sewofluoran oraz desfluran. Są to anestetyki o znacznej emisji CO₂ do atmosfery, co wpłynęło na wzrost emisji z zakresu 1.

* Intensywność mierzona jest jako stosunek całkowitych emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (w tCO₂e, market-based) do powierzchni wszystkich nieruchomości w metrach kwadratowych. Powierzchnia w 2022 roku: 236 044 m², w 2023 roku: 251 962 m², a dla 2024 roku 277 078 m².

306-3

Tabela 1.4. Odpady

Rodzaj odpadów	Wytworzone odpady (Mg)	
	2023	2024
Odpady opakowaniowe; sorbenty, tkaniny do wycierania, materiały filtracyjne i ubrania ochronne nieujęte w innych grupach	0,43	0,81
Odpady z budowy, remontów i demontażu obiektów budowlanych oraz infrastruktury drogowej (włączając glebę i ziemię z terenów zanieczyszczonych)	0,90	1,86
Odpady medyczne i weterynaryjne (z wyłączeniem odpadów kuchennych i restauracyjnych niezwiązanych z opieką zdrowotną lub weterynaryjną)	351,80	364,82
Odpady nieujęte w innych grupach	17,29	24,71
Suma	370,42	392,20

Podział kategorii odpadów przyjęto w zależności od źródła ich powstawania zgodnie z Rozporządzeniem w sprawie katalogu odpadów. Brak informacji o odpadach komunalnych (podobnych do powstających w gospodarstwach domowych), które wytwarzane są przez klientów i pracowników placówek medycznych. Dane dotyczą jedynie obowiązkowo ewidencjonowanych odpadów innych niż komunalne. Dane zebrane zostały na podstawie BDO.

Dane dotyczą odpadów wytworzonych w ramach LUX MED Sp. z o. o.

Dane ilościowe w obszarze społeczeństwa

2-7

Tabela 2.1. Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony i nieokreślony

	Zatrudnieni na umowach o pracę					
	2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Czas określony	1 061	215	1276	1 212	277	1 489
Czas nieokreślony	4 555	907	5462	4 974	1 033	6 007
Suma	5 616	1 122	6 738	6 186	1 310	7 496

2-7

Tabela 2.2. Pracownicy zatrudnieni na umowach o pracę w podziale na wymiar etatu

	Zatrudnieni na umowach o pracę					
	2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Pełny etat	5 061	989	6 050	5 455	1 126	6 581
Niepełny etat	555	133	688	731	184	915
Suma	5 616	1 122	6 738	6 186	1 310	7 496

2-8

Tabela 2.3. Pozostałe dane o osobach współpracujących z Grupą LUX MED

	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	
	2023	2024
Suma	18 950	21 413

Dane sporządzono uwzględniając liczbę osób, niezależnie od wymiaru ich czasu pracy. Tabela prezentuje stan na koniec okresu sprawozdawczego (na dzień 31.12.2023 r. i 31.12.2024 r.)

403-9

Tabela 2.4. Liczba wypadków w Grupie LUX MED

	2023	2024
Wypadki wśród pracowników		
Wypadki lekkie	52	62
Wypadki ciężkie	–	–
Wypadki śmiertelne	–	–
Wypadki zbiorowe	–	–
Łącznie liczba wypadków	52	62
Wskaźnik wypadków przy pracy*	5,4	4,5
Główny rodzaj odnotowanych wypadków: zranienia narzędziami medycznymi		
Wypadki wśród osób niebędących pracownikami		
Wypadki lekkie	69	70
Wypadki ciężkie	–	–
Wypadki śmiertelne	–	–
Wypadki zbiorowe	–	–
Łącznie liczba wypadków	69	70
Główny rodzaj odnotowanych wypadków: zranienia narzędziami medycznymi		

W 2024 roku wdrożono liczne działania zapobiegawcze i naprawcze, obejmujące szkolenia, zaktualizowanie procedur, wprowadzenie nowych środków ochrony indywidualnej, spotkania z kadrą zarządzającą medyczną, zastąpienie toksycznych preparatów mniej szkodliwymi alternatywami.

*Wskaźnik obliczono jako liczbę wypadków podzieloną przez liczbę przepracowanych godzin i pomnożoną przez 1 000 000.

404-1

Tabela 2.5. Średnia liczba godzin szkoleniowych w Grupie LUX MED

Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika* według struktury zatrudnienia						
	2023			2024		
	Całkowita liczba godzin szkoleniowych	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika	Całkowita liczba godzin szkoleniowych	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Średnia liczba godzin szkoleniowych na jednego pracownika
Wyższa kadra zarządzająca	10 308	250	41,2	1 163	77	15,1
Pozostali pracownicy	164 484	25 438	6,5	348 675	28 832	12,1
Łącznie pracownicy wszystkich szczebli struktury	174 792	25 688	6,8	349 838	28 909	12,1

Różnica w wartościach dla wyższej kadry zarządzającej względem 2023 roku wynika z faktu, że w 2024 roku przyjęto zawężoną definicję wyższej kadry zarządzającej, uwzględniającą Członków Zarządu LUX MED Sp. z o. o., dyrektorów i managerów raportujących do Zarządu oraz członków zarządów spółek zależnych.

* W tabeli jako pracowników określamy łącznie pracowników i współpracowników

404-3

Tabela 2.6. Odsetek pracowników* podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

Odsetek pracowników* podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom kariery zawodowej						
	2023			2024		
	Całkowita liczba pracowników podlegających regularnym ocenom	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	Całkowita liczba pracowników podlegających regularnym ocenom	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej
Wyższa kadra zarządzająca	250	250	100 %	55	55	100 %
Kadra zarządzająca	–	–	–	992	992	100 %
Pozostali pracownicy	25 438	25 438	100 %	2 791	6 449	43 %
Łącznie pracownicy wszystkich szczebli struktury	25 688	25 688	100 %	3 841	7 496	51 %

Różnice w wynikach między latami 2023 a 2024 wynikają ze zmiany metodyki. W roku 2024 w raporcie ujęte są tylko te osoby, które podlegają regularnym ocenom związanym z realizacją celów i są objęte systemem premiowym. Kadra zarządzająca jest objęta rozmowami o realizacji celów w 100 %. W roku 2024 przeprowadzono prace nad aktualizacją modelu kompetencyjnego w organizacji i przygotowano wdrożenie modelu na rok 2025. Zgodnie z przyjętymi założeniami każdy pracownik będzie przynajmniej raz w roku podlegał sformalizowanemu przeglądowi jakości pracy, kompetencji i możliwości rozwoju kariery.

Wyższa kadra zarządzająca – obejmuje Członków Zarządu LUX MED Sp. z o. o., dyrektorów i managerów raportujących do Zarządu oraz członków zarządów spółek zależnych.

Kadra zarządzająca – osoby, które zarządzają przynajmniej jedną osobą, niebędące wyższą kadrą zarządzającą.

* W danych za 2024 rok uwzględniamy wyłącznie pracowników, natomiast za 2023 rok włącznie ze współpracownikami.

405-1

Tabela 2.7. Różnorodność wśród pracowników w Grupie LUX MED według płci, grupy wiekowej i szczebla zaszerogowania

Odsetek pracowników w podziale na wiek i płeć			
2024	Kobiety	Mężczyźni	Suma
<30 lat	19 %	4 %	23 %
31–50 lat	48 %	11 %	58 %
>50 lat	16 %	3 %	19 %
Ogółem w podziale na płeć	83 %	17 %	100 %

Dane w przeliczeniu na:		Liczbę osób		2023		2024	
				K	M	K	M
Wyższa kadra zarządzająca	ujęcie ilościowe	19	18	28	27		
	ujęcie w %	51	49	51	49		
>51 lat	ujęcie ilościowe	5	5	12	11		
	ujęcie w %	50	50	52	48		
31–50 lat	ujęcie ilościowe	14	13	16	16		
	ujęcie w %	52	48	50	50		
<30 lat	ujęcie ilościowe	0	0	0	0		
	ujęcie w %	0	0	0	0		
Kadra zarządzająca	ujęcie ilościowe	716	159	812	180		
	ujęcie w %	82	18	82	18		
>51 lat	ujęcie ilościowe	174	33	197	36		
	ujęcie w %	84	16	85	15		
31–50 lat	ujęcie ilościowe	509	118	564	127		
	ujęcie w %	81	19	82	18		
<30 lat	ujęcie ilościowe	33	8	51	17		
	ujęcie w %	80	20	75	25		
Pracownicy	ujęcie ilościowe	4 881	945	5 344	1 102		
	ujęcie w %	84	16	83	17		
>51 lat	ujęcie ilościowe	936	133	994	160		
	ujęcie w %	88	12	86	14		
31–50 lat	ujęcie ilościowe	2 696	555	3 013	647		
	ujęcie w %	83	17	82	18		
<30 lat	ujęcie ilościowe	1 249	257	1 337	295		
	ujęcie w %	83	17	82	18		
Łącznie, pracownicy wszystkich szczebli struktury, w tym:	ujęcie ilościowe	5 616	1 122	6 186	1 310		
	ujęcie w %	83	17	83	17		
>51 lat	ujęcie ilościowe	936	133	1 204	207		
	ujęcie w %	88	12	85	15		
31–50 lat	ujęcie ilościowe	2 696	555	3 594	791		
	ujęcie w %	83	17	82	18		
<30 lat	ujęcie ilościowe	1 249	257	1 388	312		
	ujęcie w %	83	17	82	18		

Indeks GRI

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Możliwe odniesienie do ESRS	Numer strony w raporcie
Ogólne ujawnienia			
GRI 2: Ogólne informacje	2-1 Dane organizacyjne		9
	2-2 Jednostki uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	ESRS 2 BP-1	
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i punkt kontaktowy		122
	2-4 Ponowne przedstawienie informacji	ESRS 2 BP-2	
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna		
	2-6 Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	ESRS 2 SBM-1	21, 23, 92
	2-7 Pracownicy	ESRS 2 SBM-1; ESRS S1-6	53, 106
	2-8 Osoby świadczące pracę, nie będące pracownikami	ESRS S1-7	53, 106
	2-9 Struktura zarządcza	ESRS S1-7, ESRS G1	13
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego		14
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego		13
	2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	ESRS 2 GOV-1; GOV-2; SBM-2; ESRS G1	15
	2-13 Delegacja odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	ESRS 2 GOV-1; GOV-2; ESRS G1-3	15
	2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju	ESRS 2 GOV-5	15
	2-15 Konflikt interesów		84
	2-16 Komunikacja kwestii krytycznych	ESRS 2 GOV-2; ESRS G1-1; G1-3	84
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	ESRS 2 GOV-1	15
	2-18 Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego		14
	2-19 Polityka wynagrodzeń	ESRS 2 GOV-3; ESRS E1	58
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	ESRS 2 GOV-3	58
	2-21 Roczny wskaźnik wynagrodzeń		58
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	ESRS 2 SBM-1	4
	2-23 Polityki wewnętrzne	ESRS 2 GOV-4; ESRS S1-1; ESRS S2-1; ESRS S3-1; ESRS S4-1; ESRS G1-1	83
	2-24 Wdrażanie zobowiązań	ESRS 2 GOV-2; ESRS S1-4; ESRS S2-4; ESRS S3-4; ESRS S4-4; ESRS G1-1	83

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Możliwe odniesienie do ESRS	Numer strony w raporcie
	2-25 Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	ESRS S1-1, S1-3; ESRS S2-1, S2-3, S2-4; ESRS S3-1, S3-3; S3-4; ESRS S4-1	29
	2-26 Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	ESRS S1-3; ESRS S2-3; ESRS S3-3; ESRS S4-3; ESRS G1-1, G1-3	84
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	ESRS 2 SMB-3; ESRS E2-4; ESRS S1-17; ESRS G1-4	86
	2-28 Członkostwo w organizacjach		87
	2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	ESRS 2 SMB-2; ESRS S1-1, S1-2; ESRS S2-1, S2-2; ESRS S3-1, S3-2; ESRS S4-1, S4-2	96
	2-30 Układy zbiorowe pracy	ESRS S1-8	63
Istotne tematy			
GRI 3: Istotne tematy 2024	3-1 Proces określania istotnych tematów	ESRS 2 BP-1	28
	3-2 Lista istotnych tematów	ESRS 2 SBM-3	28
	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	ESRS 2 SBM-1, SBM-3; ESRS S1-2, S1-4, S1-5; ESRS S2-2, S2-4, S2-5; ESRS S3-2, S3-4, S3-5; ESRS S4-2, S4-4, S4-5	32, 38, 76
Istotne tematy: Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych			
GRI 302: Energia	302-1 Zużycie energii	ESRS E1-5	34, 102
	302-3 Intensywność zużycia energii		34, 102
GRI 305: Emisje do atmosfery	305-1 Emisje z zakresu 1	ESRS E1-4; E1-6	35, 103, 104
	305-2 Emisje z zakresu 2	ESRS E1-4; E1-6	35, 103, 104
	305-3 Emisje z zakresu 3	ESRS E1-6	35, 103
	305-4 Intensywność emisji		34, 104
Istotny temat: Odpady i zarządzanie materiałami niebezpiecznymi			
GRI 306: Odpady	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	N/A	38
	306-2 Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	ESRS E2-2	38
	306-3 Generowane odpady	ESRS E2-5; ESRS E5-5	105
Istotny temat: Praktyki pracownicze			
GRI 401: Zatrudnienie	401-2 Benefity oferowane pracownikom	ESRS S1-11	60

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Możliwe odniesienie do ESRS	Numer strony w raporcie
Istotny temat: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
403: Bezpieczeństwo i higiena pracy	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	ESRS S1-1	56
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	ESRS S1-3	56
	403-3 Medycyna pracy		56
	403-4 Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	ESRS S1-2	57
	403-5 Szkolenia BHP dla pracowników	N/A	
	403-6 Promowanie zdrowia wśród pracowników	N/A	
	403-7 Zapobieganie wpływom z obszaru BHP bezpośrednio związanym z charakterem działalności i relacjami biznesowymi oraz ich łagodzenie		56
	403-9 Wypadki przy pracy	ESRS S1-4; S1-14	107
Istotny temat: Edukacja i szkolenia pracowników			
GRI 404: Szkolenia i edukacja	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	ESRS S1-13	64, 107
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	ESRS S1-13	67, 108
Istotny temat: Różnorodność i kultura włączająca			
GRI 405: Różnorodność i równe szanse	405-1 Różnorodność zatrudnienia	ESRS 2 GOV-1; ESRS S1-6, S1-9, S1-12	61, 108
	405-2 Stosunek wynagrodzeń kobiet do mężczyzn na tym samym stanowisku		58
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji	406-1 Potwierdzone przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	ESRS S1-17	63
Istotny temat: Etyka biznesowa i transparentność			
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji	205-3 Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	ESRS G1-4	86
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne	206-1 Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	N/A	86
Istotny temat: Łańcuch dostaw i relacje z dostawcami			
GRI 308: Kontrola dostawców w obszarze środowiskowym	308-1 Ocena środowiskowa dostawców		92
GRI 414: Kontrola obszaru społecznego w łańcuchu dostaw	414-1 Ocena społeczna dostawców		92
Istotny temat: Prywatność i bezpieczeństwo danych			
GRI 418: Prywatność klientów	418-1 Incydenty związane z bezpieczeństwem i ochroną danych	N/A	

Wykaz polityk obowiązujących w Grupie LUX MED

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Zarządzania Marką i Reputacją (Brand & Reputation Management Policy)	Zapewnienie budowania, promowania i ochrony marki i reputacji Grupy LUX MED poprzez uzgodnione wykorzystanie tożsamości marki (wizualnie i tonalnie) oraz spójną i skuteczną komunikację, zarówno zewnętrzną, jak i wewnętrzną.	a) Dbanie o markę i reputację (w procesach zmian w istniejących i wdrażania nowych produktów, w kampaniach marketingowych i reklamowych, ogłaszaniu partnerstw, fuzji i przejęć, procesach zatrudnienia, kwestiach konsumenckich itp.) b) Komunikację i relacje zewnętrzne (w tym komunikację z mediami, komunikację w social mediach, reprezentowania firmy na zewnątrz czy zawieranie partnerstw w imieniu firmy - działania te muszą być podejmowane w porozumieniu i za zgodą działu komunikacji zewnętrznej). c) Komunikację kryzysową (dodatkowo obowiązuje Procedura: Zarządzanie komunikacją kryzysową w Grupie LUX MED) d) Wykorzystywanie brandu (zarówno w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej)
Polityka Zarządzania Kapitałem (Capital Management Policy)	Ustanowienie jasnych zasad, zgodnie z którymi Grupa LUX MED zapewnia, że zarządza swoim kapitałem tak efektywnie, jak to możliwe, przy jednoczesnym utrzymaniu kapitału wystarczającego do ochrony interesów swoich klientów i spełnienia oczekiwań organów regulacyjnych, agencji ratingowych i innych kluczowych interesariuszy.	a) Spółki ubezpieczeniowe są zobligowane do przestrzegania wymogów kapitałowych, identyfikacji i przeglądu ryzyk oraz identyfikacji poziomu wskaźnika Solvency Intervention Ladder i raportowania go kwartalnie, a także raportowania wszelkich działań mogących mieć wpływ na płynność. b) Pozostałe spółki powinny m.in. posiadać dodatkowe kapitały i przestrzegać wymogów kapitałowych, monitorować przepływy pieniężne oraz dokonywać kwartalnych przeglądów ryzyk związanych z kapitałem i płynnością.
Polityka Zarządzania Klinicznego (Clinical Governance Policy)	Określenie podejścia Grupy LUX MED do utrzymywania i ciągłego doskonalenia zarządzania klinicznego i zarządzania ryzykiem klinicznym, aby doprowadzić Grupę LUX MED do bycia najbardziej zorientowaną na pacjenta/klienta organizacją. Zarządzanie kliniczne rozumiane jest jako "systematyczne podejście do wdrażania, utrzymywania i ciągłego doskonalenia jakości i bezpieczeństwa usług, które świadczymy i kontraktujemy".	a) Jasne wytyczne co do przywództwa (nadzór kliniczny, komitety i podkomitety ds. zarządzania klinicznego) b) Wytyczne dotyczące kwalifikacji personelu świadczącego opiekę i leczenie kliniczne, w tym informacje o szkoleniach i dostępie do ciągłego rozwoju zawodowego oraz systemach zarządzania, monitorowania i oceny wyników zatrudnionych i poziomu zatrudnienia, zgodnego z potrzebami pacjentów i wymogami regulacyjnymi. c) Zapisy dotyczące zgodności z przepisami prawa, bezpieczeństwa, zapewnienia zgodności klinicznej, poprawy jakości, zarządzania ryzykiem klinicznym oraz współpracy z dostawcami zewnętrznymi (Third Party Providers).

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Przeciwdziałania Konfliktom Interesów (Conflicts of Interest Policy)	Konflikt interesów może wpłynąć na zdolność Grupy LUX MED, jak i pracowników do podejmowania działań w sposób uczciwy i przejrzysty, a także może wyrządzić szkodę jednemu lub większej liczbie naszych klientów. Niniejsza polityka określa zasady zarządzania ryzykiem wynikającym z braku skutecznej identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów.	a) Zasady i narzędzia kontroli b) Powołanie Komitetu Zarządzającego Konfliktami Interesów c) Identyfikacja i analiza ryzyka wystąpienia realnych konfliktów interesów d) Wdrożenie narzędzi mających na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów e) Szkolenia pracowników w zakresie polityki konfliktów interesów.
Polityka Przeciwdziałania Przestępstwom Finansowym (Financial Crime Risk Policy)	Określenie wymogów dotyczących zarządzania ryzykiem przestępstw finansowych w Organizacji, takich jak: sankcje, oszustwa zewnętrzne i wewnętrzne, korupcja, ułatwianie podmiotom trzecim uchylania się od opodatkowania czy pranie pieniędzy oraz sankcje.	Pięć głównych filarów polityki: a) Przykład z góry (Kadra kierownicza musi aktywnie promować i podnosić świadomość na temat Polityki Przeciwdziałania Przestępstwom Finansowym) b) Zarządzanie i zasoby (pewność, że dany podmiot ma wystarczające, kompetentne, odpowiednie doświadczenie do efektywnego zarządzania Polityką Przeciwdziałania Przestępstwom Finansowym). c) Ocena ryzyka (przypisanie ryzyka do każdej z kategorii Przestępstw Finansowych) d) Ramy kontroli (projektowanie, wprowadzanie i dokumentowanie kontroli) e) Zarządzanie incydentami (rejestrowanie i prowadzenie statystyk ewentualnych przestępstw finansowych).
Polityka Kontroli Finansowej i Sprawozdawczości (Financial Reporting Control Policy)	Ustanowienie jasnych zasad utrzymania solidnego środowiska kontroli finansowej w całej Grupie LUX MED, w celu zapobiegania i ochrony przed istotnymi nieprawidłowościami informacji finansowych (w tym wewnętrznych informacji zarządczych, jak również informacji zgłaszanych zewnętrznie) oraz zabezpieczenia Organizacji przed stratami finansowymi i szkodami dla reputacji wynikającymi z błędów i oszustw.	Polityka odnosi się do poniższych kategorii ryzyk a) Zniekształcenie informacji finansowych lub sprawozdawczości regulacyjnej b) Niezgodność z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej c) Zniekształcenie informacji zarządczych d) Nadużycie gotówki Do najważniejszych wymagań polityki należą: a) Środowisko kontroli finansowej i kontrola wewnętrzna nad sprawozdawczością finansową (ICFR, ang. Internal Control over Financial Reporting) b) Zgodność z technicznymi zasadami rachunkowości (Technical Accounting Policies) c) Zarządzanie ryzykami modeli.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Bezpieczeństwa Informacji (Information Security Policy)	Określenie wymagań dotyczących zarządzania bezpieczeństwem informacji, w tym danych osobowych naszych pracowników, pacjentów, klientów, dostawców, partnerów biznesowych oraz innych informacji biznesowych.	Polityka odnosi się do poniższych kategorii ryzyk a) Niedostępności usług lub informacji b) Wycieku informacji / eksfiltracji danych c) Manipulacji informacjami / danymi. Wymagania polityki są następujące: a) Grupa LUX MED musi skutecznie zarządzać ryzykiem w obszarze Bezpieczeństwa Informacji. b) Grupa LUX MED musi chronić informacje przy użyciu odpowiednich technik, procesów biznesowych oraz technologii (polityka zawiera wykaz standardów). c) W celu ochrony informacji Grupa LUX MED musi wdrożyć odpowiednie techniczne środki kontroli (polityka zawiera wykaz środków).
Polityka Zarządzania Ryzykiem Ubezpieczeniowym (Insurance Risk Policy)	Określenie zasad skutecznego zarządzania ryzykiem ubezpieczeniowym w obszarze ubezpieczeniowym biznesu Grupy LUX MED.	Niniejsza Polityka przyczynia się do zapewnienia spójnych, wydajnych i skutecznych praktyk w jednostkach biznesowych Bupa zajmujących się ubezpieczeniami. Do najważniejszych wymagań polityki należą: a) Stosowanie proporcjonalności i istotności b) Identyfikacja i klasyfikacja ryzyka ubezpieczeniowego c) Monitorowanie, ocena i zarządzanie ryzykiem ubezpieczeniowym d) Standardy wspierające.
Polityka Prawna (Legal Policy)	Wyjaśnienie stanowiska i obowiązków ustanowionych w celu zarządzania ryzykiem prawnym oraz określa główne zasady, których należy przestrzegać, aby zapewnić, że Organizacja jest chroniona przed nadmiernym ryzykiem prawnym i jego potencjalnymi konsekwencjami, a także, że podejmuje swoją działalność w sposób odpowiedzialny i zgodny z prawem.	Niniejsza Polityka określa kluczowe wymagania dotyczące zarządzania następującymi ryzykami prawnymi: a) Ryzyko legislacyjne b) Ryzyko kontraktowe (umowne) c) Ryzyko praw pozaumownych (non contractual rights risk) d) Ryzyko zobowiązań pozaumownych (non contractual obligations risk) e) Ryzyko zaistnienia sporu (sądowego lub pozasądowego).
Polityka Fuzji i Przejęć, Partnerstwa Strategicznego i JV (M&A, Strategic Partnerships and JV Enterprise Policy)	Zapewnienie ustrukturyzowanego podejścia i solidnych standardów zarządzania w zakresie oceny celów akwizycji, procesów sprzedaży w obszarach biznesowych oraz ustanowienia odpowiednich procesów zatwierdzania, a także zapewnienie spójności i jakości wszystkich etapów transakcji oraz przestrzeganie odpowiednich mechanizmów decyzyjnych i przeglądowych zgodnie z ich znaczeniem, zapewniając, że Grupa LUX MED wykorzystuje swoje zasoby w sposób efektywny.	Do obowiązkowych wymogów polityki polityki należą: a) Planowanie (należy przeprowadzić dokładną ocenę i badanie due diligence partnerów strategicznych / joint venture, a także jasno określić zamierzony cel i zakres partnerstwa / przedsięwzięcia) b) Potwierdzenia (realizowane zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zarządzania i zatwierdzania fuzji i przejęć) c) Minimalne wymagania d) Działania po przejęciu i integracji e) Dokumentacja f) Monitoring i raportowanie.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Zarządzania Odpornością Operacyjną (Operational Resilience Policy)	Określenie sposobu Grupy LUX MED utrzymania odporności operacyjnej, zdefiniowanej jako zdolność do przewidywania, przygotowywania się, reagowania i dostosowywania się do stopniowych zmian i nagłych zakłóceń operacyjnych.	Celem tej polityki jest ochrona klientów, pacjentów, pracowników, partnerów i ogółu społeczeństwa, ochrona reputacji Grupy LUX MED, wykazanie zaangażowania w spełnianie oczekiwań regulacyjnych oraz wspieranie długoterminowej stabilności, pozycji handlowej i zdolności do realizacji celów strategicznych. Wydarzenia wewnętrzne i zewnętrzne, które mogą powodować znaczące zakłócenia operacyjne to: a) Katastrofy naturalne, zmiany klimatyczne i specyficzne zjawiska pogodowe, b) Przerwy w dostawach mediów i awarie łańcucha dostaw, c) Awarie technologiczne, d) Przypadkowe lub złośliwe naruszenia bezpieczeństwa, w tym bezpieczeństwa cybernetycznego e) Niestabilność polityczna, niepokoje społeczne, akty terroryzmu f) Epidemie chorób i pandemie, g) Awarie mechanizmów kontrolnych lub systemów. Polityka zawiera zasady postępowania w sytuacji wystąpienia wyżej wymienionych zdarzeń.
Polityka Nieruchomości (Property Policy)	Zapewnienie prawidłowego zarządzania portfelem nieruchomości, a także procesami niezbędnymi do włączenia nowych aktywów do Grupy LUX MED, zarówno w drodze najmu, jak i nabycia. Ponadto zapewnienie bezpiecznego środowiska, w którym wszystkie ryzyka związane z nieruchomościami są odpowiednio identyfikowane i zarządzane, spełniając ustalone wymagania prawne i regulacyjne oraz zapewniając prawidłowe funkcjonowanie infrastruktury, a także ustanowienie uporządkowanego, przejrzystego i kontrolowanego procesu budowy, remontu lub adaptacji nieruchomości oraz oddania do użytku.	Wymagania polityki odnoszą się do: a) Zasad związanych z kupnem oraz sprzedażą, w tym fuzjami i przejęciami mienia, wspólnymi przedsięwzięciami. b) Zarządzania nieruchomościami. c) Działań budowlanych i kapitałowych. d) Celów strategicznych.
Polityka Ochrony Prywatności (Privacy Policy)	Utrzymanie zaufania pacjentów/klientów/pracowników Grupy LUX MED poprzez zapewnienie odpowiedzialnego i bezpiecznego przetwarzania danych osobowych.	Niniejsza Polityka określa zasady postępowania z danymi osobowymi, w szczególności danymi szczególnych kategorii, dotyczącymi naszych pacjentów (i członków ich rodzin), ubezpieczonych, dostawców, partnerów biznesowych, użytkowników aplikacji oraz pracowników Grupy LUX MED. Kluczowe zasady i wymagania wynikające z polityki związane są z przetwarzaniem danych i transparentności ich użycia, zakresu, czasu przechowywania, bezpieczeństwa, zarządzania ochroną danych i ryzykiem, mechanizmami kontrolnymi, monitorowania i implementacji zmian w przepisach prawa, regularnych szkoleń dla osób zajmujących się ochroną danych osobowych.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Zgodności z Wymaganiami Regulacyjnymi i Relacji z Klientami (Regulatory Compliance & Conduct Risk Policy)	Określenie wysokopoziomowych wymagań dotyczących zarządzania zgodnością z wymaganiami regulacyjnymi i ryzykiem braku zgodności. Ustanowienie wyraźnej odpowiedzialności za ryzyko regulacyjne oraz wskazania wymagań w celu wspierania otwartych, przejrzystych i konstruktywnych relacji z organami regulacyjnymi.	a) Definiuje wysokie wymagania dotyczące zarządzania zgodnością z wymaganiami regulacyjnymi i ryzyka wynikające z relacji z klientami; b) Przypisuje w jasno określony sposób odpowiedzialność za zgodność z wymaganiami regulacyjnymi i ryzyko wynikające z relacji z klientami; c) Zapewnia wysoki poziom wymagań w celu wspierania otwartych, przejrzystych i konstruktywnych relacji z organami regulacyjnymi; d) Określa wymagania dotyczące zarządzania ryzykiem wynikającym z relacji z klientami w działalności ubezpieczeniowej i takiej gdzie podmiot jest płatnikiem za zrealizowane szkody. e) Kluczowa jest rola zgodności (przywództwo compliance). f) Aktywna rola kadry zarządzającej w zarządzaniu ryzykiem regulacyjnym i ryzykiem wynikającym z relacji z klientami. g) Odpowiedzialność - wszyscy pracownicy muszą wypełniać swoją rolę zgodnie z obowiązującymi wymaganiami regulacyjnymi i zasadami wewnętrznego organizacyjnym. h) Zarządzanie relacjami regulacyjnymi – dedykowana osoba w każdym podmiocie. i) Ryzyko wynikające z relacji z klientami – klienci muszą otrzymywać właściwe informacje, a wsparcie musi spełniać ich potrzeby.
Polityka Zarządzania Ryzykiem (Risk Management Policy)	Ustanowienie spójnego i systematycznego podejścia do identyfikacji, oceny, zarządzania, monitorowania i raportowania ryzyka, a także zapewnienie procesu podejmowania decyzji w ramach określonych apetytów na ryzyko.	Wdrożenie skutecznego zarządzania ryzykiem pozwala zapewnić, że Pacjenci, Klienci, Pracownicy Grupy LUX MED, a także jej reputacja, finanse i relacje z regulatorami nie odczują skutków potencjalnego ryzyka. Polityka określa są następujące kwestie: a) Odpowiedni nadzór b) Kultura i obowiązki c) Apetyt na ryzyko d) Struktura ramowa zarządzania ryzykiem e) System kontroli wewnętrznej f) Zarządzanie incydentami g) Monitorowanie i raportowanie.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Ładu Korporacyjnego Spółek Zależnych (Subsidiary Governance Policy)	Ustanowienie standardów ładu korporacyjnego, które muszą być stosowane we wszystkich spółkach zależnych. Wymaga od Organizacji stosowania solidnych ram zarządzania, w celu zmniejszenia ryzyka prawnego i regulacyjnego. Przyczynia się do promowania kultury dobrego ładu korporacyjnego we wszystkich usługach i działaniach Organizacji.	Wymogi wynikające z polityki: a) Informowanie o wszelkich zmianach na stanowiskach zachodzących w spółkach zależnych b) Udokumentowane i funkcjonujące zasady zarządzania spółkami zależnymi c) Konieczność protokołowania wszystkich posiedzeń Zarządu Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się ze Zbiorem Polityk, wspierania lokalnych procedur i zapewnienie zgodności z wymaganiami, które dotyczą wszystkich pracowników, jak i tych odnoszących się do ich określonych ról.
Polityka Współpracy z Dostawcami (Suppliers Policy)	Celem polityki jest zapewnienie efektywnych procesów wyboru dostawców, zawierania umów i zarządzania wszystkimi dostawcami, co pozwala również zarządzać ryzykiem związanym z dostawcami w całym okresie współpracy.	a) Polityka odnosi się do ryzyk związanych z „niewłaściwym zawieraniem umów” i „niewykonaniem zobowiązań przez Dostawców”. b) Pracownicy Grupy LUX MED, którzy są zaangażowani w proces wyboru dostawców muszą być w stanie wykazać, że postępowali zgodnie z niniejszą polityką oraz innymi procedurami dotyczącymi zakupów. Informacje o: a) Istnieniu repozytorium dostawców b) Segmentacji dostawców c) Outsourcingu usług d) Procesie wyboru dostawców e) Procesie due diligence dostawców f) Zasadach zrównoważonego rozwoju/ESG dla dostawców g) Umowach h) Zarządzaniu dostawcami i) Płatnościach i obsłudze płatności związanych z zakupami j) Monitorowaniu i sprawozdawczości.
Polityka Podatkowa (Tax Policy)	Określenie funkcji i obowiązków w zakresie zarządzania ryzykiem podatkowym oraz ustanowienia podstawowych zasad, które muszą być stosowane w celu ochrony Grupy LUX MED przed niekorzystnymi konsekwencjami podatkowymi.	Grupa jest zobowiązana do odpowiedzialnego przestrzegania prawa podatkowego, zapewniając, że podatek jest płacony w jurysdykcjach, w których Grupa działa, w oparciu o obowiązujące prawo i praktyki. Wymagania polityki są następujące: a) Identyfikacja, ocena i kontrola ryzyka podatkowego b) Wypełnianie obowiązków podatkowych c) Doradztwo d) Współdziałanie z organami podatkowymi, kontrole i postępowania e) Monitorowanie.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Zarządzania Technologią (Technology Management Policy)	Określenie wymagań dotyczących zarządzania technologią w Organizacji.	Wymagania Polityki odnoszą się nie tylko do systemów i rozwiązań zarządzanych przez Pion Informatyki i Projektów, ale również zarządzanych przez inne jednostki organizacyjne Grupy LUX MED. Do najważniejszych wymagań polityki należą: a) Zarządzanie aktywami b) Zarządzanie incydentami c) Zarządzanie problemami d) Zarządzanie zmianą e) Zarządzanie konfiguracją f) Odporność i elastyczność technologiczna g) Kopie zapasowe danych h) Zarządzanie pojemnością systemów IT i) Edukacja i świadomość pracowników j) Tworzenie aplikacji.
Polityka Skarbu (Treasury Policy)	Ograniczenie ekspozycji na ryzyko płynności, ryzyko kontrahenta związane z inwestycjami czy ryzyko związane ze stopami procentowymi do akceptowalnych poziomów zgodnie z apetytem na ryzyko.	a) Spółka powinna finansować się przede wszystkim poprzez pożyczki wewnętrzne. b) Każde finansowanie zewnętrzne wymaga zgody Dyrektora Finansowego LUX MED, w szczególności umowy leasingowe oraz faktoring. c) Spółka zobowiązana jest do monitorowania swojej płynności. d) Spółka musi inwestować swoją gotówkę w bezpieczne instrumenty, w taki sposób, aby zminimalizować ryzyko defraudacji czy utraty środków. e) Kwestie/ratingi dotyczące ESG (Environmental, Social and Governance) oraz wpływu na klimat muszą być brane pod uwagę przy podejmowaniu każdej decyzji inwestycyjnej. f) Zabronione są inwestycje związane z przemysłem tytoniowym, produkcją broni oraz węgla energetycznego g) Instrumenty pochodne są zakazane. h) Spekulacje walutowe czy stopy procentowej są zakazane. i) Wszelkie płatności wymagają dwuosobowej autoryzacji.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Otwartości (Speak Up)	Polityka otwartości umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości poprzez bezpłatną infolinię i dedykowaną internetową platformę whistleblowing. Zgłoszenia mogą dokonywać osoby, które mają uzasadnione podejrzenie wystąpienia nieprawidłowości dotyczącej jakiegokolwiek osoby fizycznej lub podmiotu dostarczającego towary czy świadczącego usługi na rzecz Grupy LUX MED. Polityka Otwartości umożliwia uprawnionym osobom zgłaszanie nieprawidłowości w sposób poufny i anonimowy. Polityka Speak Up stanowi podstawę dla Procedury Zgłaszania naruszeń prawa i podejmowanie działań następczych (Speak Up).	Wymogi polityki: a) Budowanie świadomości i zaufania (informowanie o Polityce Otwartości na etapie zatrudnienia i w trakcie jego trwania, instruowanie jak można dokonać zgłoszenia oraz w jaki sposób są one zarządzane) b) Przypisanie odpowiednich zasobów (obowiązki Speak Up Officer'a i dodatkowych osób o odpowiednich kompetencjach) c) Mów otwarcie, słuchaj i podejmuj działania (odpowiednie zarządzanie procesem zgłoszenia) d) Ochrona i wsparcie (dla osób dokonujących zgłoszenia) e) Przestrzeganie prawa i regulacji wewnętrznych (procesy muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i standardami zawodowymi) f) Prowadzenie odpowiednich rejestrów (odpowiednie, cyfrowe rejestry wszystkich dokonanych zgłoszeń i postępowań – zapewnienie całkowitej poufności) g) Monitorowanie i raportowanie.
Polityka dobrostanu, zdrowia i bezpieczeństwa (Wellbeing, Health and Safety Policy)	Dbanie o komfort, zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, pacjentów, klientów, gości i innych osób, na które nasza działalność ma bezpośredni wpływ, jest kluczowym elementem realizacji naszych celów.	a) Kierownictwo i zaangażowanie pracowników (wyznaczenie celów dotyczących wellbeingu, zdrowia i bezpieczeństwa, zaangażowanie zarządu i zespołu kierowniczego, zaangażowanie w proces pracowników, by mogli wyrazić swoje zdanie na temat systemu zarządzania dobrostanem, zdrowiem i bezpieczeństwem). b) Planowanie (identyfikowanie zagrożeń, ocena ryzyka, ocena wymogów prawnych). c) Wsparcie i działanie (opracowanie, wdrożenie i monitorowanie środków kontrolnych i krytycznych dotyczących zarządzania dobrostanem, zdrowiem i bezpieczeństwem oraz ich odpowiednie raportowanie, ustalenie zasobów do ich wdrożenia). d) Ocena skuteczności (kontrola wewnętrzna). e) Doskonalenie (identyfikowanie niezgodności oraz możliwości udoskonalania systemu zarządzania dobrostanem, zdrowiem i bezpieczeństwem).

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Zrównoważonego Rozwoju (Sustainability Policy)	Niniejsza Polityka podkreśla odpowiedzialność Grupy LUX MED za wkład w realizację celu Strategii Zrównoważonego Rozwoju oraz wspiera jej realizację poprzez uwzględnienie ryzyk związanych z osiągnięciem planów, a także określa ogólne oczekiwania dotyczące sposobu działania i wymagania w zakresie zapewnienia zgodności.	a) Niezbędny jest plan realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju, który odpowiednio definiuje lokalne priorytety i cele oraz wdraża odpowiednie procesy, procedury oraz systemy, umożliwiające identyfikację, monitorowanie i ograniczanie wywierania wpływu organizacji i prowadzonych w niej działań na środowisko. b) Grupa LUX MED zobowiązana jest do weryfikowania i monitorowania istotnych kwestii dotyczących środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego. c) Należy ustalić i wdrożyć zasady zarządzania w celu monitorowania oraz zapewnienia realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju, jak również wyznaczyć osoby odpowiedzialne za realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju. d) Grupa LUX MED musi dokładnie mierzyć, raportować i śledzić postępy w realizacji celów, a Zespół ESG jest zobowiązany do współpracy z odpowiednimi zespołami w całej firmie, aby zapewnić gromadzenie danych.
Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi (People Enterprise Policy)	Celem niniejszej polityki jest ochrona pracowników przed niekorzystnym traktowaniem w wyniku praktyk personalnych, skuteczne planowanie i spełnianie wymagań dotyczących zasobów pracowniczych, utrzymanie odpowiednio wykwalifikowanej i kompetentnej kadry oraz utrzymanie pozytywnej kultury organizacyjnej.	a) Konieczne jest odpowiednie zarządzanie zasobami i rotacją pracowników oraz wdrażanie skutecznych metod i procesów planowania zatrudnienia. Weryfikacja i ocena pracowników musi być udokumentowana, a osoby mianowane na stanowisko dyrektora i/lub kierownika wyższego szczebla muszą zostać poddane ocenie w celu upewnienia się, że są one odpowiednie, zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi lub regulacyjnymi. b) Należy zapewnić szkolenia wspierające pracowników w wykonywaniu ich zadań zgodnie z wymaganymi standardami oraz posiadać plany sukcesji dla każdego stanowiska uznanego za kluczowe. c) Zasady, praktyki zatrudnienia, umowy o pracę i układy zbiorowe muszą być zgodne z Kodeksem Postępowania i wartościami Grupy LUX MED. Należy wspierać dobre samopoczucie pracowników i stale ulepszać zarządzanie zdrowiem i bezpieczeństwem, a dane osobowe pracowników muszą być gromadzone i przetwarzane zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych. d) Wszyscy pracownicy powinni być regularnie zapraszani do udziału w ankiecie People Pulse. Menedżerowie powinni działać w oparciu o informacje zwrotne. Praktyki pracownicze muszą być niedyskryminujące i wspierać integrację. Konieczny jest odpowiedni plan działania sprzyjający włączeniu społecznemu.

Nazwa polityki	Cel polityki	Najważniejsze zapisy
Polityka Raportowania Wypłacalności II (Solvency II Reporting Policy)	Określenie ram zapewniających zgodność z dyrektywą Solvency II ("SII") 2009/138/WE Parlamentu Europejskiego oraz określenie wymagań oraz zasad dotyczących zarządzania jakością danych Solvency II.	a) Określenie ról i odpowiedzialności za raportowanie zgodnie z przepisami prawa. a) Sprawozdawczość regulacyjna musi być przygotowywana zgodnie z dokumentacją metodologiczną oraz dokumentacją procesową i kontrolną, aby zapewnić dokładność, kompletność, adekwatność i jakość danych. a) Kontrole muszą być zaprojektowane i wdrożone odpowiednio do wielkości i charakteru sprawozdawczości, a dowody kontroli muszą być przechowywane. a) Materialność, walidacja poszczególnych elementów sprawozdawczości regulacyjnej, oceny ekspertów i jakość danych muszą być zgodne ze standardami Solvency II. a) Ryzyka powyżej określonego wyniku muszą być raportowane.

Kontakt

2-3

Jeśli po lekturze naszego raportu chcieliby Państwo podzielić się uwagami, spostrzeżeniami na jego temat czy zadać pytania, zapraszamy do kontaktu.



Łukasz Niewola

Dyrektor Departamentu Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju

lukasz.niewola@luxmed.pl



Joanna Węgrzynowska

Kierowniczka ds. ESG, Pełnomocniczka Zarządu ds. ESG, Departament Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju

joanna.wegrzynowska@luxmed.pl



Natalia Sobolewska-Hektus

Koordynatorka ds. raportowania ESG, Departament Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju

natalia.sobolewska@luxmed.pl

Dane kontaktowe

LUX MED Sp. z o.o.

ul. Szturmowa 2
02-678 Warszawa

NIP: 527-252-30-80
REGON: 140723603

Recepcja:
22 450 45 00
22 450 50 05

kancelaria@luxmed.pl

