



Raport Zrównoważonego Rozwoju

za rok 2022

**GRUPA
LUXMED** 

Spis treści

Kilka słów od Prezeski	4
Podsumowanie najważniejszych wyników za rok 2022	5
O Grupie LUX MED	6
Nasza historia	8
Misja	10
Wizja	10
Wartości Grupy LUX MED	11
Nasze usługi	12
O Zarządzie	16
Komitety	19
Strategia Zrównoważonego Rozwoju	24
Zdrowa planeta	26
Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych	30
Odpady	36
Zdrowe społeczeństwo	38
Społeczność Grupy LUX MED	40
Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej	56
Świadczenie wysokiej jakości usług i kształtowanie systemu opieki zdrowotnej	62
Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna	71
Zdrowa organizacja	76
Etyka biznesowa i transparentność	78
Członkostwo w organizacjach	81
Zrównoważone łańcuchy dostaw	85
Prywatność i bezpieczeństwo danych	86
O raporcie	88
Kontakt	92
Indeks GRI	94
Załącznik	98

Kilka słów od Prezeski

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przekazujemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED. Zapraszamy do zapoznania się efektami naszych działań, których podstawą i najważniejszym dobrem jest ludzkie życie i zdrowie. To nasze zobowiązanie do dalszych prac na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ustanowionych przez ONZ oraz realizacji naszej misji, jaką jest „Pomaganie ludziom w dłuższym, zdrowszym i szczęśliwszym życiu oraz czynienie świata lepszym”.

Rok 2022 był dla Grupy LUX MED intensywny i pełen wyzwań, które oprócz nadal trwającej pandemii kształtowały: zewnątrz - kryzys humanitarny wywołany agresją Rosji na Ukrainę oraz wewnątrz - wprowadzenie na rynek naszego nowego produktu – Ubezpieczenie szpitalne LUX MED Pełna Opieka. Grupa LUX MED jako lider rynku prywatnych usług zdrowotnych w Polsce, w 24 godziny po wybuchu wojny stworzyła program Pakiet Pomoc, a następnie, Program wsparcia medycznego i zawodowego dla osób uchodźczych. Zatrudniliśmy 240 osób – m.in. lekarzy, pielęgniarki i pozostały personel medyczny oraz pracowników administracyjnych, zapewniając pełne wsparcie, także w kwestiach formalno-prawnych. Pomogliśmy już ponad 220 tys. osób, świadcząc blisko 400 tys. usług medycznych. Łącznie przeznaczaliśmy na cele pomocowe 36 mln zł. Kierując się naszymi wartościami: odwagą, troską i odpowiedzialnością udowodniliśmy, że jesteśmy wiarygodnym partnerem dla naszych pracowników i pracowniczek, pacjentów i pacjentek, społeczności lokalnych i środowiska.

Zeszły rok to ogrom wyzwań związanych z przeciwdziałaniem zmianom klimatycznym. Nasz właściciel, Bupa, ogłosił ambitny cel, który jest także naszym celem - Misja zero, czyli zeroemisyjność do 2040 roku. Cel ten jest zatwierdzony przez SBTi (Science Based Targets Initiative), co oznacza, że jesteśmy jedną z około dwóch tysięcy firm na świecie, która tak ambitnie podchodzi do dekarbonizacji. Z tego względu koncentrowaliśmy się na konsekwentnym przechodzeniu na energię pochodzącą w 100% z odnawialnych źródeł oraz stworzyliśmy plan redukcji emisji CO₂ na kolejne lata. Ponadto propagowaliśmy zdrowy tryb życia i działania prośrodowiskowe w programie Healthy Cities (łącznie w dwóch edycjach posadziliśmy ponad 450 tys. drzew w Polsce) oraz zainaugurowaliśmy pierwszą edycję Indeksu Zdrowych Miast.

W Grupie LUX MED od 30 lat dbamy o zdrowie Polaków. Dlatego z dumą mogliśmy ogłosić, wprowadzenie na rynek jedynej takiej usługi w Polsce – ubezpieczenia szpitalnego Pełna Opieka. Dzięki temu, nasi pacjenci mogą korzystać z sieci ponad 80 szpitali w całej Polsce – w tym 15 własnych szpitali Grupy LUX MED. To wyjątkowa oferta, ponieważ doskonale wiemy, jak ważne jest dobrze zorganizowane, komfortowe i kompleksowe leczenie szpitalne.

Potwierdzeniem skuteczności działań Grupy LUX MED są zadowoleni Pacjenci. W tym zakresie naszym celem jest NPS (Net Promoter Score) na poziomie minimum 64. Jednocześnie jesteśmy ogromnie dumni, że nasi interesariusze doceniają nasze działania. Świadczą o tym nagrody, które otrzymujemy jako firma. W 2022 roku otrzymaliśmy ich 11, z czego 4 za zaangażowanie w pomoc uchodźcom z Ukrainy.

To wszystko nie byłoby możliwe bez naszych pracowników. Są dla nas najcenniejszym kapitałem. Co roku doceniamy ich zaangażowanie nagrodami Perły Grupy LUX MED.

Zapraszam do lektury.

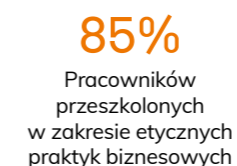
Anna Rulkiewicz

Prezeska Zarządu LUX MED Sp. z o.o.

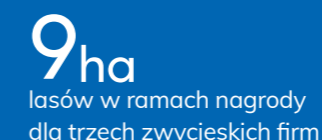


Podsumowanie najważniejszych wyników za rok 2022

Blisko **290** placówek medycznych oraz:



Healthy Cities 2022:



O Grupie LUX MED

2-1

Jesteśmy największym prywatnym świadczeniodawcą opieki zdrowotnej w Polsce. Nasza główna siedziba mieści się w Warszawie. W skład Grupy wchodzi 36 podmiotów, oferujących szeroki zakres usług medycznych i ubezpieczeniowych, poprzez sieć blisko 290 placówek oraz 14 szpitali. Zależy nam na zapewnieniu pacjentom opieki medycznej na najwyższym poziomie, jednocześnie minimalizując nasz wpływ na środowisko.

Misja Grupy LUX MED

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

Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju są integralną częścią Misji Grupy LUX MED, dlatego też jesteśmy zaangażowani we włączanie czynników środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG) do naszych praktyk biznesowych. Zdajemy sobie sprawę z wpływu, jaki sektor opieki zdrowotnej ma na środowisko i jesteśmy zaangażowani w zmniejszanie naszego śladu węglowego oraz promowanie zrównoważonych praktyk energetycznych.

Aby osiągnąć nasze cele w zakresie zrównoważonego rozwoju, wdrożyliśmy szereg inicjatyw środowiskowych, które opisujemy w rozdziale Zdrowa planeta.

Mamy świadomość, że odpowiedzialność społeczna jest również istotną częścią Misji organizacji i jesteśmy zaangażowani we wspieranie naszych pracowników, pacjentów i społeczności lokalnych. O tych tematach będziecie Państwo mogli przeczytać w rozdziale Zdrowe społeczeństwo.

Etyczne miejsce pracy jest naszym kolejnym priorytetem. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale Zdrowa organizacja, gdzie można przeczytać między innymi o wdrożonym Kodeksie Postępowania, który określa zaangażowanie Grupy LUX MED w dbałość o uczciwe praktyki pracy w środowisku pracy, promowanie równych szans i niedopuszczalności działań dyskryminacyjnych.

Jesteśmy dumni, że należymy do Bupa, globalnego dostawcy usług medycznych i ubezpieczeniowych. W maju 2022 r. Bupa ogłosiła zatwierdzenie celów dekarbonizacji przez Science Based Targets Initiative¹ dla całej Grupy. Na uwagę zasługuje fakt, iż Grupa jest jedną z pierwszych organizacji ochrony zdrowia, która włączyła się w naukowe wypracowanie celów dojścia do zeroemisyjności.

W Grupie LUX MED jesteśmy zaangażowani w budowanie zrównoważonej przyszłości dla naszych pacjentów, pracowników i społeczności. Będziemy nadal dążyć do doskonałości w opiece zdrowotnej, jednocześnie promując odpowiedzialność społeczną i zarządzanie kwestiami środowiskowymi.

Nasz cel to osiągnięcie
zerowej emisji CO₂
do 2040 roku.



¹ Science Based Targets Initiative (SBTI) – Inicjatywa, która definiuje i promuje najlepsze praktyki w zakresie redukcji emisji i celów zerowej emisji netto zgodnie z nauką o klimacie. Zapewnia pomoc techniczną i zasoby eksperckie firmom, które wyznaczają cele oparte na nauce zgodnie z najnowszą nauką o klimacie.

Nasza historia

Grupa LUX MED na przestrzeni ostatnich 30 lat

Historia firmy zaczyna się od powstania spółki LUX MED w 1992 r. W 2007 r. LUX MED i Medycyna Rodzinna zostały kupione przez Fundusz Mid Europa Partners. Wtedy też, w wyniku integracji placówek medycznych znanych wcześniej pod markami: CM LIM, LUX MED, Medycyna Rodzinna, PROMEDIS, powstała Grupa LUX MED. Dzięki wykorzystaniu najlepszych praktyk każdej z sieci i w myśl hasła „Kilka tradycji - jeden zdrowy cel” powstała jedna profesjonalna i nowoczesna organizacja. W 2010 r. na warszawskim Ursynowie otwarty został wieloprofilowy Szpital LUX MED Puławska, z którego usług można skorzystać odpłatnie oraz w ramach świadczeń finansowanych przez NFZ. W grudniu 2013 r. do Grupy LUX MED dołączyła Carolina Medical Center - jeden z najnowocześniejszych prywatnych ośrodków leczenia ortopedycznego w Europie. W tym

samym roku Grupa LUX MED stała się częścią Bupa. W 2015 r. częścią Grupy został Magodent, specjalizujący się głównie w onkologii, a na początku 2016 r. Eurodental - sieć placówek specjalizujących się w stomatologii. W 2019 roku do Grupy LUX MED dołączyło Centrum Medyczne Mavit - sieć wyspecjalizowanych placówek świadczących usługi z zakresu nowoczesnej okulistyki (Warszawa, Katowice) oraz laryngologii i chirurgii szczękowo-twarzowej (Katowice). W tym samym roku miało miejsce otwarcie HARMONII, pierwszej poradni zdrowia psychicznego, przejęcie Silver Dental Clinic i powstanie nowej marki LUX MED Stomatologia. Od 2019 r. Magodent kontynuował działalność pod nową marką LUX MED Onkologia. W 2020 roku do Grupy dołączył CITOMED oraz szpital św. Elżbiety, a w latach 2021-2022: HIFU Clinic, szpital Swissmed, MedPolonia, Mediss Dental Clinic i DENTestetica.



**Patrycja
Mikutaniec**

Dyrektorka Departamentu
Sprzedaży Indywidualnej

Każdego roku dostaję nowe wyzwania, nowe cele i ze swoim zespołem je realizuję. Tu nie ma nudy, rozwijamy się, uczymy, nasz każdy dzień wypełniony jest pracą i troską o pacjentów. LUX MED to firma, której misja nie jest tylko napisem na stronie internetowej. My każdego dnia tę misję wypełniamy dając ludziom dłuższe, zdrowsze i szczęśliwsze życie.

Misja

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



Nasza Misja stanowi dla nas ogromną wartość, przejawia się ona w naszej codziennej pracy i każdy z nas ma swój wkład w jej realizację.



Działamy z myślą o pacjentach, pracownikach i lepszym świecie.



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



Działamy z myślą, że każdego dnia jesteśmy dla pacjentów. Funkcjonujemy po to, aby pomagać im w kluczowej kwestii – dbaniu o zdrowie. Wszystkie aktywności, jakie podejmujemy, wynikają z chęci opieki nad drugim człowiekiem.

Wizja

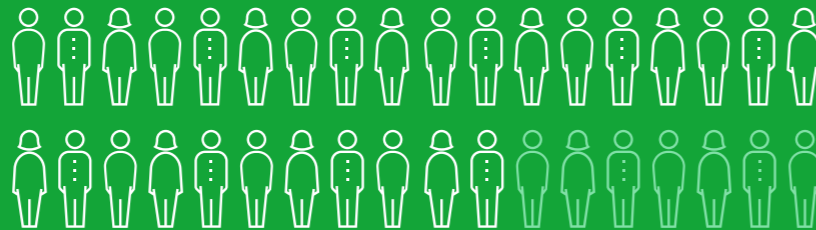
Słuchamy naszych pacjentów, dbamy o każdego z nich.

W każdym obszarze naszej organizacji koncentrujemy się na wsłuchiwaniu w potrzeby i opinie naszych pacjentów. Zawsze kierujemy się dobrem tych, którzy powierzają nam swoje zdrowie. Na podstawie niemal miliona informacji zwrotnych, uzyskiwanych w skali roku, tworzymy projekty oraz wdrażamy działania udoskonalające jakość świadczonych usług.

Słuchanie i rozwiązywanie

Jedną z inicjatyw w obszarze budowania pozytywnych doświadczeń naszych pacjentów jest projekt „Słuchanie i Rozwiązywanie”, który polega na odsłuchiwaniu zanonimizowanych nagrań rozmów z pacjentami na naszej infolinii, aby rozpoznać i przedyskutować występujące problemy oraz znaleźć rozwiązania. W projekcie aktywnie biorą udział dyrektorzy poszczególnych obszarów wraz z zespołami oraz największa ambasadorka kultury zorientowanej na pacjenta, prezeska Anna Rulkiewicz. Jest to tylko jeden z wielu przykładów propacjenckich inicjatyw.

75% naszych pacjentów poleciliby usługi Grupy LUX MED swoim znajomym. Wewnętrzne Badanie Jakości 2022



Wartości Grupy LUX MED

Odwaga, odpowiedzialność i troska 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 swoje decyzje i działania



Nasze usługi

2-6

Ofertę produktową Grupy LUX MED charakteryzuje duża różnorodność rozwiązań oraz szeroki zakres dostępnej opieki, zapewnianej przede wszystkim we własnych przychodniach i szpitalach.

Oferta obejmuje różnorodne rozwiązania z obszaru opieki zdrowotnej – od prostych usług po rozbudowane produkty zapewniające kompleksowe leczenie szpitalne. Dopasowane są ceną i złożonością do sytuacji, i potrzeb danego klienta. Pojedyncze usługi to m.in. szczepienia, badania laboratoryjne, konsultacje specjalistów. Unowocześniamy sposoby realizacji usług zgodnie z oczekiwaniami klientów i możliwościami rynkowymi, np. rozbudowując ofertę konsultacji telefonicznych, wideo oraz czatów. Wybrane usługi oferujemy również w formie

pakietów, korzystnych finansowo i skomponowanych pod określoną potrzebę (np. zestawy szczepień, badań laboratoryjnych, pakiety stomatologiczne).

Największą część naszego portfela stanowią abonamenty medyczne oferowane klientom indywidualnym oraz grupowym. Abonamenty zapewniają opiekę zdrowotną w okresie umowy, w zamian za regularną opłatę. Zakresy abonamentów mogą być zróżnicowane, są one określone w ramach danej umowy i zwykle obejmują nielimitowany dostęp do wskazanych specjalistów, badania profilaktyczne oraz diagnostyczne.

Wszystkie usługi, zarówno pojedyncze, jak i abonamentowe, mogą mieć charakter profilaktyczny, diagnostyczny, leczniczy lub rehabilitacyjny. Grupa LUX MED oferuje również ubezpieczenia zdrowotne, z których najbardziej innowacyjnym rozwiązaniem jest ubezpieczenie szpitalne, zapewniające opiekę, zarówno w sytuacjach wymagających pomocy doraźnej, jak też w przypadkach planowanego leczenia szpitalnego – w każdym przypadku ze wsparciem zespołu koordynatorów opieki szpitalnej. Oferta ubezpieczeniowa obejmuje również opiekę ambulatoryjną oraz ubezpieczenia osobowe, zapewniające świadczenia pieniężne w razie problemów zdrowotnych lub wypadku.

Nasze usługi kierujemy do trzech grup klientów



Klienci indywidualni, w tym mikroprzedsiębiorstwa

Osoby fizyczne lub prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. LUX MED oferuje swoim klientom indywidualnym szeroki wachlarz usług przedpłaconych - abonamenty medyczne obejmujące zróżnicowane zakresy opieki ambulatoryjnej, w tym produkty Premium, ubezpieczenia indywidualne, w tym ubezpieczenie szpitalne oraz dostęp do płatnych konsultacji i badań.



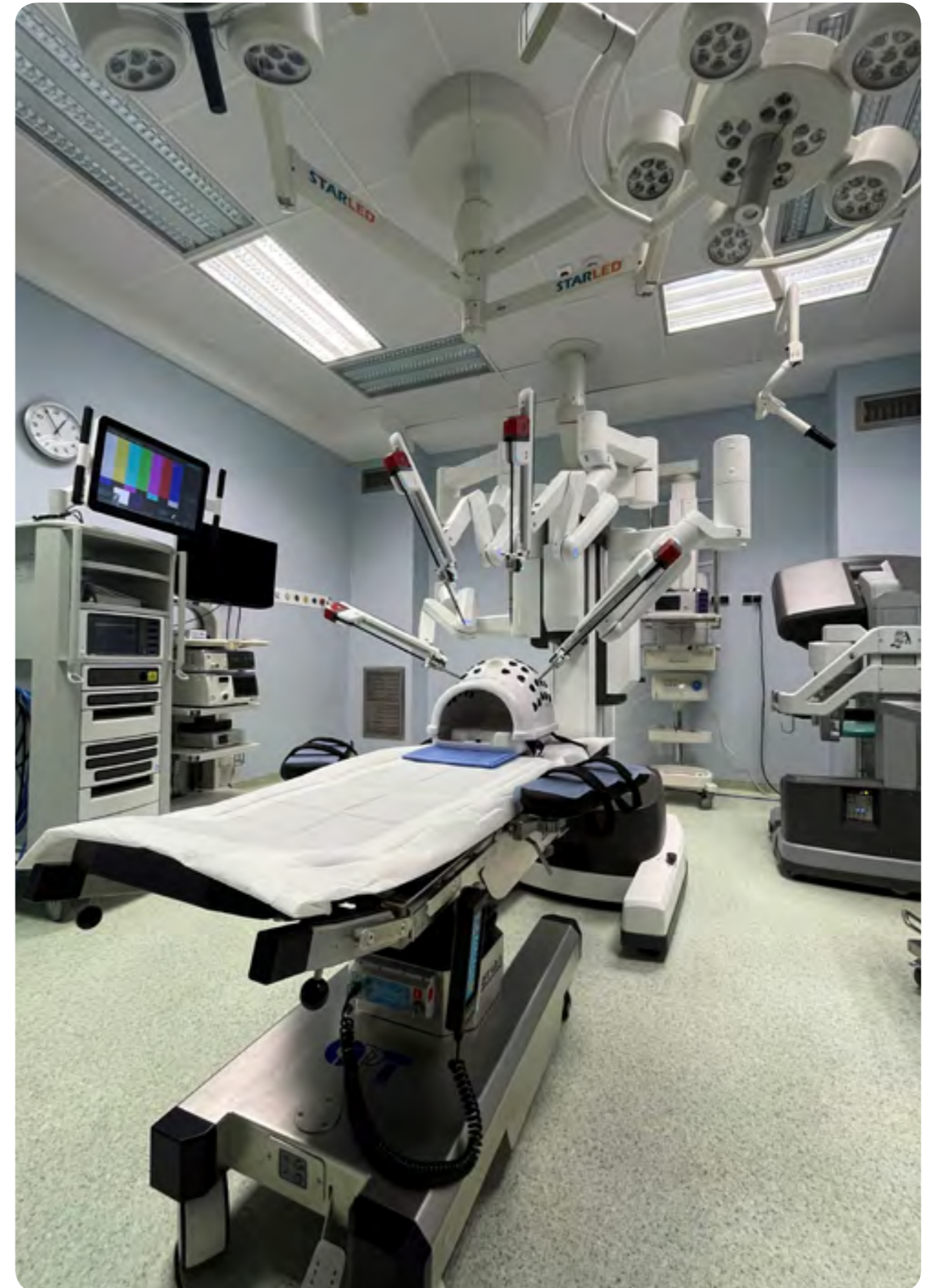
Klient sektora MŚP

Abonamenty medyczne obejmujące zróżnicowane zakresy opieki ambulatoryjnej, w tym produkty Premium. Do grupy klientów MŚP kierowane są usługi w zakresie medycyny pracy oraz szeroki wybór produktów ubezpieczeniowych.



Klienci korporacyjni

To grupa klientów o szczególnych potrzebach związanych z realizacją badań medycyny pracy, jak również o niestandardowych oczekiwaniach wobec oferty abonamentów medycznych i ubezpieczeń zdrowotnych. LUX MED oferuje dedykowane rozwiązania produktowe, dostosowane do specyfiki działalności danego klienta, w tym oferuje prowadzenie przychodni przyzakładowych, aby pracownicy mieli jeszcze lepsze poczucie bezpieczeństwa. Jest to również grupa, do której skierowana jest oferta ubezpieczeniowa, ze szczególnym naciskiem na różne warianty ubezpieczenia szpitalnego.



Nagrody i wyróżnienia

Gwiazda Jakości Obsługi

w kategorii przychodnie lekarskie.



Marka Godna Zaufania

w kategorii „Opieka medyczna dla pracowników”.



Złote Godło

w kategorii Debiut Roku Oferta, za Ubezpieczenie szpitalne LUX MED Pełna Opieka, w konkursie Konsumentki Lider Jakości.



Nagroda „DNA – bo pomaganie mamy w genach”

za działania podczas pandemii oraz wsparcie uchodźców z Ukrainy.

DNA
BO POMAGANIE MAMY W GENACH

Nagroda Karty Różnorodności Forum Odpowiedzialnego Biznesu

za zaangażowanie w pomoc uchodźcom z Ukrainy.

Kategoria: DEI w biznesie,
podkategoria: odpowiedź na potrzeby osób uchodźczych



Wektor Serca, przyznany przez Pracodawców RP

za zaangażowanie w pomoc Ukrainie.



Nagroda Specjalna Forum Ochrony Zdrowia

(w ramach Forum Ekonomicznego w Krynicy) za działania podczas pandemii.



Nagroda Specjalna Forum Ochrony Zdrowia

Bupa Awards 2022

zwycięzca w kategorii „Odpowiedzialni”, certyfikat dla koordynatorów pomocy dla Uchodźców z Ukrainy.



The Most Attractive Employers of 2022

Universum, branża Health/Medicine.



The Most Attractive Employers of 2022

Top Marka 2022

w kategorii „Sieci - opieka medyczna” w badaniu magazynu Press i PSMM.

TOP MARKA
2022

Employer Branding Excellence Awards 2022

podczas EB Summit.



O Zarządzie

2-9, 2-11

Zarząd LUX MED Sp. z o.o., na dzień 31 grudnia 2022 roku, składał się z 6 Członków: 1 kobiety (17%) i 5 mężczyzn (83%), a w jego skład wchodził:



Anna Rulkiewicz
Prezesa Zarządu
LUX MED

Wiceprezydentka Konfederacji Lewiatan i Prezeska Związku Pracodawcy dla Zdrowia. Pełni również funkcje Wiceprzewodniczącej Rady Polskiego Komitetu Olimpijskiego, Członkini Rady Nadzorczej Banku Handlowego S.A. (Citi Handlowy) i Członkini Rady Programowej studiów MBA prowadzonych przez Szkołę Główną Handlową i Warszawski Uniwersytet Medyczny. Uczestniczy w pracach zespołu problemowego ds. usług publicznych, powołanego w ramach Rady Dialogu Społecznego. Jest też Członkinią Rady Ekspertów przy Rzeczniku Praw Pacjenta.

Absolwentka Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business i Executive Program na Singularity University w Santa Clara w Kalifornii. Jest także absolwentką Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu i Uniwersytetu w Hamburgu oraz studiów podyplomowych w Polsko-Francuskim Instytucie Ubezpieczeń przy Instytucie Francuskim.



Michał Rybak
Wiceprezes Zarządu
ds. Operacyjnych,
Pion Operacyjny
LUX MED

Jest odpowiedzialny za dostarczanie usług i obsługę Pacjentów Grupy LUX MED. Nadzoruje zintegrowany Pion Operacyjny (Szpitale, Ambulatorium, Diagnostyka Obrazowa, Stomatologia, Zdrowie Psychiczne, Sieć Zewnętrzna). Jest również Członkiem Zarządu LMG Forsakrings AB, którego oddział działa w Polsce pod marką LUX MED Ubezpieczenia. Absolwent Politechniki Warszawskiej na Wydziale Elektroniki i Technik Informatycznych oraz na Wydziale Inżynierii Produkcji, kierunku Zarządzanie i Marketing. Biegły rewident.



Dr n. med. Krzysztof Kurek
Członek Zarządu,
Pion Medyczny
LUX MED

Z LUX MED sp. z o.o. związany jest od 2000 roku. W kwietniu 2013 roku został powołany na stanowisko Członka Zarządu ds. medycznych. Krzysztof Kurek jest lekarzem, absolwentem Akademii Medycznej w Warszawie, dodatkowo Akademii Leona Koźmińskiego, gdzie uzyskał tytuł eMBA w ochronie zdrowia oraz licznych kursów z leadershipu.



Bartosz Kapczyński
Członek Zarządu,
Pion Sprzedaży
i Obsługi Klienta
LUX MED

W 2008 roku objął stanowisko Dyrektora Sprzedaży Grupy LUX MED, a od końca 2011 roku pełni też funkcję Członka Zarządu LMG Försäkrings AB, działającego w Polsce pod marką LUX MED Ubezpieczenia. W 2012 został powołany na stanowisko Członka Zarządu LUX MED Sp. z o.o. Absolwent Wyższej Szkoły Ubezpieczeń i Bankowości w Warszawie. Posiada także tytuł Master of Arts in Financial Services (MAFS) uzyskany w Bornemouth University w Wielkiej Brytanii.

405-1

Tabela 1. Odsetek członków Zarządu w podziale na wiek i płeć

2022	Odsetek Członków Zarządu w podziale na wiek i płeć		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
<30 lat	0%	0%	0%
30-50 lat	0%	67%	67%
>50 lat	17%	17%	33%
Ogółem w podziale na płeć	17%	83%	100%



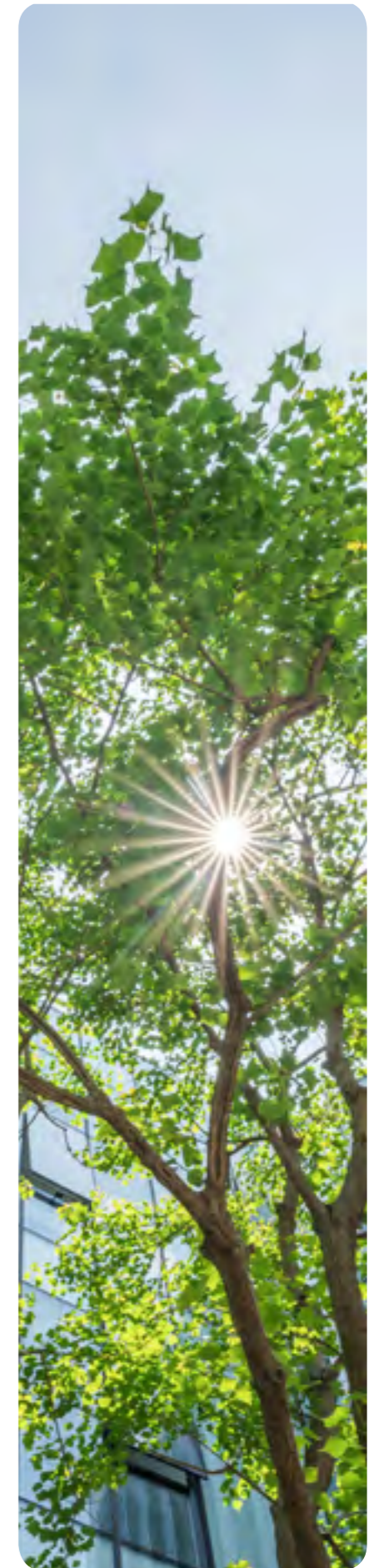
Tomasz Garbowski
Członek Zarządu,
Pion Informatyki
i Projektów
LUX MED

Od 2013 roku pełni rolę CIO w Grupie LUX MED. Posiada ponad 25-letnie doświadczenie w zarządzaniu, transformacji i optymalizacji obszaru IT oraz nadzorze nad budową i wdrażaniem złożonych rozwiązań Biznes-IT. Jest absolwentem Wydziału Informatyki Politechniki Szczecińskiej, ukończył również podyplomowe studia Zarządzania Efektywnością IT w Szkole Głównej Handlowej oraz program menedżerski pod patronatem Harvard Business Publishing.



Jakub Tatak
Członek Zarządu,
Pion Finansów
LUX MED

Z Grupą LUX MED związany jest od 2008 roku. Jako Dyrektor Departamentu Planowania i Kontrolingu i jednocześnie Zastępca Dyrektora Finansowego był odpowiedzialny za integrację finansową podmiotów Grupy oraz współpracę z instytucjami finansującymi oraz audytorami. Od stycznia 2018 roku nadzoruje Pion Finansów, gdzie odpowiada za skarb, akwizycje i rozwój, księgowość, kontroling i planowanie, procurement, flotę, inwestycje i administrację centrów medycznych. W przeszłości Członek Zarządu ds. Finansowych Sport Medica. Jest też członkiem Rad Nadzorczych kilku spółek. Absolwent Wyższej Szkoły Handlu i Prawa w Warszawie (obecnie Uczelnia Łazarskiego) na Wydziale Menedżerskim, kierunku Ekonomia.



2-14

Poszczególni członkowie Zarządu sprawują nadzór nad przypisanymi do nich jednostkami organizacyjnymi. Członkowie Zarządu są też Członkami Komitetów Funkcyjnych, które obecne są w Grupie LUX MED w celu sprawowania nadzoru nad wybranymi obszarami. Zarząd uczestniczy również w zatwierdzaniu raportu niefinansowego w postaci rocznego sprawozdania z działalności, jak i raportów finansowych.

2-19, 2-20

Polityka wynagrodzeń dla członków Zarządu i wyższej kadry kierowniczej w Grupie LUX MED jest zgodna z Polityką Wynagrodzeń Bupa² i ma na celu promować długoterminowy sukces Grupy. Wynagrodzenie członków Zarządu i wyższej kadry kierowniczej składa się z części stałej i zmiennej, krótko- i długoterminowej.

2-10, 2-18, 2-23, 2-24

Wszystkie jednostki biznesowe wchodzące w skład Bupa mają wspólne ramy zarządzania oparte na skutecznych procesach kontroli, które umożliwiają ocenę ryzyka i zarządzanie nim. Grupa LUX MED jest częścią jednostki biznesowej nazywanej Europa i Ameryka Łacińska

(„Europe and Latin America Market Unit - ELA MU”), obejmującej działalność Bupa w Europie i obu Amerykach. Na szczeblach regionalnych odbywają się cykliczne spotkania, podczas których Prezeska Zarządu LUX MED Sp. z o.o. prezentuje podejmowane działania, w tym realizację celów ESG wynikających z polityki Bupa.

Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego w Grupie LUX MED przebiega zgodnie z Polityką zapewnienia odpowiednich kwalifikacji faktycznych i etycznych (Fit and Proper Person Policy). Polityka wprowadza zasady i minimalne standardy dotyczące określania odpowiednich kwalifikacji osób, które piastują stanowiska Członka Zarządu LUX MED Sp. z o.o. lub dyrektora, lub prezesa spółki zależnej, raportujących bezpośrednio do Prezesa Zarządu LUX MED Sp. z o.o. oraz kandydatów na takie stanowiska.

Polityka określa również wymagania związane z proporcjonalną oceną kwalifikacji wszystkich pracowników, zgodnie z poziomem odpowiedzialności przypisanym do poszczególnych stanowisk. Przestrzeganie jej stanowi gwarancję dla Zarządu Bupa, klientów,

dostawców i organów nadzoru, że wszyscy Członkowie Zarządu oraz dyrektorzy posiadają kompetencje oraz kwalifikacje etyczne i zawodowe niezbędne do skutecznego wykonywania swoich obowiązków. Obowiązuje ona w spółkach Grupy LUX MED oraz dotyczy wszystkich jej zatrudnionych osób.

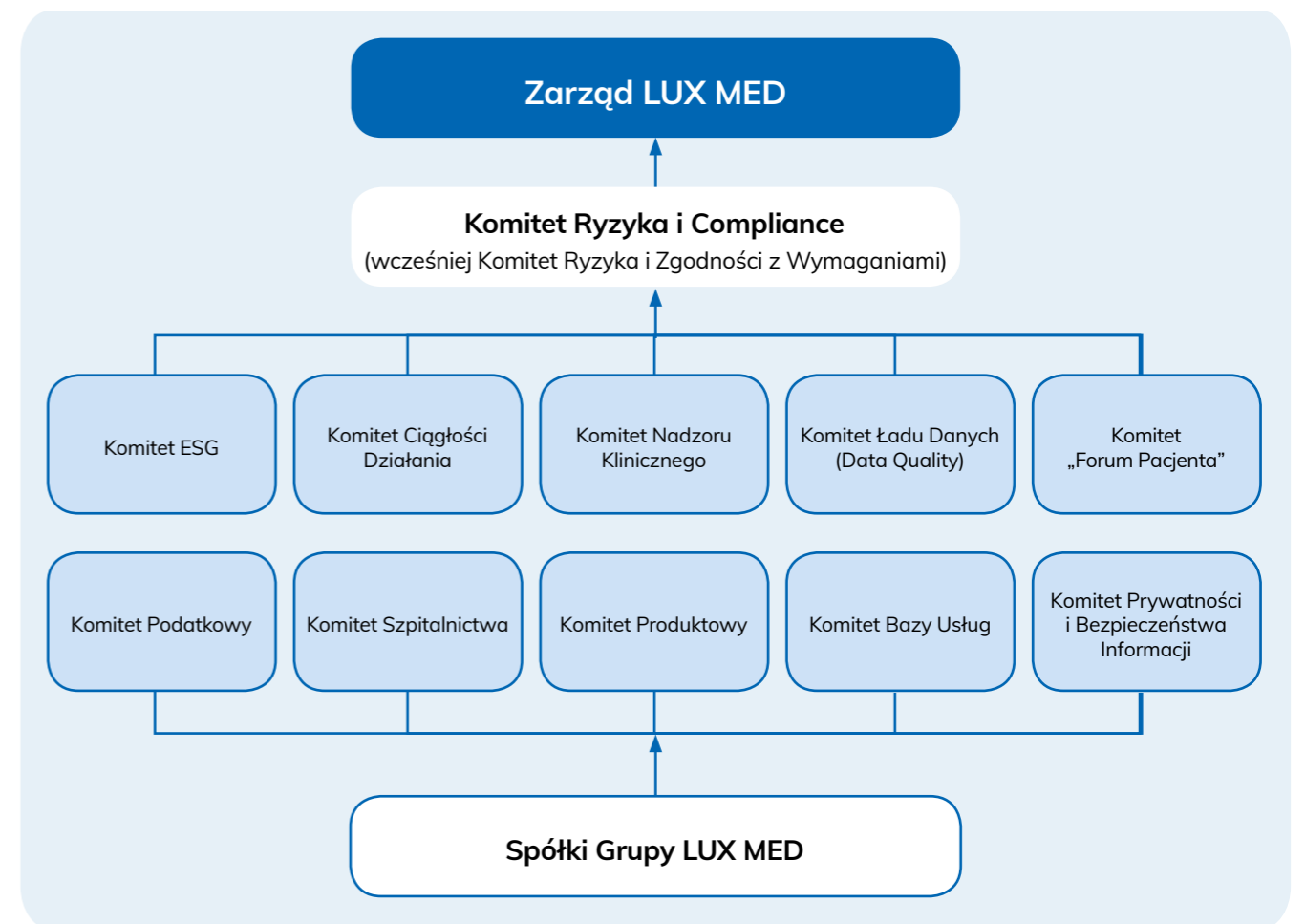
Obecność schematów organizacyjnych i profili stanowisk dodatkowo potwierdza strukturę zarządcze i nadzorcze w działalności Grupy. Organizacja przeprowadza również regularne oceny dyrektorów oraz Członków Zarządów w celu identyfikacji i zaadresowania ich potrzeb w zakresie rozwoju kwalifikacji zawodowych. Wewnętrzne procedury zapewniają, że wszyscy pracownicy są zatrudnieni na stanowiskach adekwatnie do ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego oraz z odpowiednio przypisanym poziomem odpowiedzialności. Grupa LUX MED stara się promować zrównoważony rozwój, zapewniając, że jej praktyki rekrutacyjne i zarządcze są prowadzone w sposób przejrzysty i obiektywny, przy jednoczesnym przestrzeganiu przepisów o ochronie danych osobowych i prawa pracy.

Komitety

2-9

W Grupie LUX MED funkcjonuje szereg komitetów funkcyjnych oraz tymczasowe komitety sterujące w przypadku dużych projektów.

Struktura raportowania komitetów w Grupie LUX MED:



Komitety w LUX MED Sp. z o.o. powoływane są zarządzeniem lub uchwałą Zarządu LUX MED Sp. z o.o. i zwoływane są przynajmniej raz na kwartał, a ich członków powołuje Zarząd LUX MED Sp. z o.o. Dla każdego z komitetów określone są jego cele, zasady funkcjonowania, zadania i odpowiedzialności. W spółkach zależnych mogą być powoływane lokalne komitety funkcyjne, które raportują do komitetów w Centrali. W razie potrzeby, na komitety mogą być zapraszane osoby spoza powołanego składu. W przypadku zmian personalnych lub zadań komitetu przygotowane są zarządzenia aktualizujące oraz odpowiednia komunikacja.

² Więcej informacji w Raporcie Rocznym Bupa (s. 91-100) dostępnym pod adresem: <https://www.bupa.com/~media/Files/B/Bupa/documents/annual-report-2022/Bupa-Ltd-Annual-Report-2022.pdf>.

2-12, 2-13, 2-14

Zarząd LUX MED Sp. z o.o. powołał Komitet ESG, którego głównym celem jest nadzór nad aspektami ESG w organizacji (environmental – środowiskowy, social – społecznościowy oraz corporate governance – ładu korporacyjnego). Do głównych zadań Komitetu należy:



Komitet ESG funkcjonuje w składzie:

Anna Rulkiewicz

Prezeska Zarządu LUX MED
(Przewodnicząca Komitetu)

Michał Rybak

Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych LUX MED,
Pion Operacyjny (Członek Komitetu)

Jakub Tatak

Członek Zarządu LUX MED, Pion Finansów
(Członek Komitetu)

Łukasz Niewola

Dyrektor Departamentu Komunikacji Korporacyjnej
i Zrównoważonego Rozwoju (Członek Komitetu)

Robert Kalota

Dyrektor Departamentu Administracji CM i Inwestycji
(Członek Komitetu)

Sandip Godbole

Dyrektor Departamentu Ryzyka i Compliance
(Członek Komitetu)

Marta Bartosiewicz

Dyrektorka Pionu Marketingu i Sprzedaży Online
(Członkini Komitetu)

Wojciech Andruszkiewicz

Dyrektor Departamentu Planowania i Kontrolingu
(Członek Komitetu)

Maciej Kołek

Dyrektor Departamentu Ekonomicznego
(Członek Komitetu)

Agnieszka Wrzeńska

Dyrektorka Departamentu Zakupów
(Członkini Komitetu)

Joanna Węgrzynowska

Menedżerka ds. ESG, Departament Komunikacji
Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju
(Członkini Komitetu)

Bartłomiej Konarski

Menedżer ds. Zakupów, Departament Zakupów
(Członek Komitetu)

Aleksander Doch

Specjalista ds. Systemów Zarządzania, Departament
Ryzyka i Compliance (Członek Komitetu)

Komitet spotyka się z częstotliwością niezbędną do skutecznej realizacji swoich zadań, nie rzadziej jednak niż raz na pół roku. Podczas spotkań odbywa się weryfikacja wyników ESG. Zarządzanie i raportowanie do Zarządu wpływu organizacji w zakresie dekarbonizacji należy do odpowiedzialności Łukasza Niewoli, Dyrektora Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju oraz Jakuba Tataka, Dyrektora Pionu Finansów, którzy kwartalnie analizują i akceptują informacje zarządcze z tego zakresu.

W celu zapewnienia odpowiedniego nadzoru nad systemem zarządzania ryzykiem oraz zapewnieniu zgodności z wymaganiami regulacyjnymi, a także w realizacji strategii zarządzania ryzykiem w ramach Grupy LUX MED, Zarząd powołał Komitet Ryzyka i Compliance (wcześniej: Komitet Ryzyka i Zgodności z Wymaganiami). Do głównych zadań Komitetu należy m.in. wspieranie Zarządu oraz kierownictwa poszczególnych obszarów biznesowych we wzmacnianiu świadomości w zakresie ryzyka, dokonywanie przeglądu elementów procesu zarządzania ryzykiem, analizowanie i ocena bieżących zagadnień istotnych z punktu widzenia procesu zarządzania ryzykiem. Podczas posiedzeń Komitetu omawiane są również kwartalne podsumowania i analizy ryzyka, incydentów, reklamacji, wyników kontroli wewnętrznych, a także innych wskaźników, mówiących o skuteczności systemu zarządzania ryzykiem w Grupie. Działalność Komitetu oraz innych komitetów funkcyjnych, zwiększa transparentność działań i zagrożeń biznesowych, operacyjnych oraz regulacyjnych wobec Zarządu.

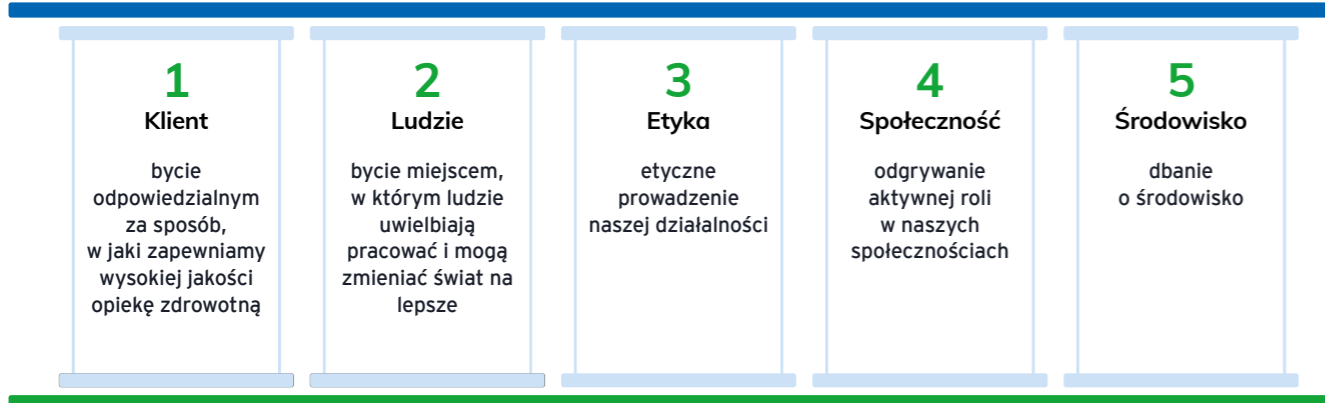
Dzięki stałemu nadzorowi i monitorowaniu ryzyk wiemy, kiedy powinniśmy reagować i wdrażać kolejne środki i działania kontrolne. Przyczynia się to także do rozwoju bardziej nakierowanego na inwestycje realizujące priorytety związane z klimatem, dbaniem o otoczenie i społeczność, a także zrównoważonym rozwojem. W Grupie LUX MED mamy świadomość, że odpowiednie zarządzanie kwestiami związanymi ze środowiskiem, w tym powiązаныmi rodzajami ryzyka, niesie wiele korzyści, ponieważ niekontrolowane ryzyka środowiskowe i społeczne, podobnie jak pozostałe ryzyka korporacyjne, mogą mieć negatywne skutki, a koszty ich naprawy mogą przewyższyć koszty proaktywnego zarządzania nimi, w tym działań prewencyjnych. Organizacja w swoich działaniach biznesowych stara się integrować czynniki ESG na poziomie strategicznym oraz podchodzić do powyższych kwestii z odpowiedzialnością i transparentnością, co może zwiększyć jej szanse na podniesienie zaufania otoczenia i odniesienie długofalowego sukcesu także na tym polu.



Polityka odpowiedzialności korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju

Nasze działania w tym obszarze reguluje przyjęta w 2019 r. Polityka odpowiedzialności korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju. Dokument ten obowiązuje wszystkie spółki działające w ramach Bupa i bazuje na pięciu filarach zgodnych z naszymi ramami strategicznymi

Filary



Pierwszy filar

Koncentruje się na naszej odpowiedzialności za świadczenie wysokiej jakości usług medycznych dla naszych pacjentów. Ściśle współpracujemy z naszymi partnerami, aby zapewnić naszym pacjentom innowacyjne i kompleksowe rozwiązania, które spełniają ich potrzeby.

Drugi filar

Koncentruje się na tworzeniu pozytywnego środowiska pracy dla naszych pracowników i umożliwianiu im dokonywania zmian. Wierzymy, że nasi pracownicy są naszym największym atutem i dążymy do stworzenia kultury szacunku i integracji, w której każdy czuje się doceniony.

Trzeci filar

Dotyczy prowadzenia naszej działalności w sposób etyczny, zgodnie z zasadą zerowej tolerancji dla korupcji. W Grupie LUX MED zobowiązujemy się do przestrzegania najwyższych standardów etycznego postępowania oraz przestrzegania prawa we wszystkich naszych działaniach. Zapewniamy naszym pracownikom regularne szkolenia i zasoby, aby pomóc im zrozumieć i przestrzegać naszych zasad i procedur.

Czwarty filar

Dotyczy odgrywania aktywnej roli w naszych społecznościach poprzez wspieranie inicjatyw społecznych i organizacji charytatywnych. W Grupie LUX MED angażujemy się we wspieranie akcji charytatywnych, w szczególności związanych ze zdrowiem i dobrym samopoczuciem.

Piąty filar

Koncentruje się na dbaniu o środowisko poprzez spełnianie przepisów prawa, promowanie zrównoważonych praktyk i zmniejszanie naszego śladu węglowego. Jesteśmy zaangażowani w zmniejszanie naszego wpływu na środowisko przede wszystkim poprzez redukcję emisji CO₂. Nieustannie monitorujemy postępy w osiąganiu postawionych przed sobą celów w zakresie zrównoważonego rozwoju, co przedstawione jest w niniejszym raporcie.

Polityka odpowiedzialności korporacyjnej i zrównoważonego rozwoju służy nam jako przewodnik dla naszych działań, określając obszary zgodności, minimalne standardowe kontrole i progi ryzyka. Systematycznie przeglądamy i aktualizujemy nasze zasady i procedury, aby upewnić się, że postępujemy zgodnie z najlepszymi praktykami i spełniamy potrzeby naszych interesariuszy.

W Grupie LUX MED dokładamy wszelkich starań, aby być odpowiedzialną i zrównoważoną firmą medyczną, która daje innym przykład do naśladowania. Wierzymy, że koncentrując się na naszych pięciu filarach, możemy pomóc ludziom żyć zdrowiej, dłużej i szczęśliwiej.



Strategia Zrównoważonego Rozwoju

2-22

W 2022 roku rozpoczęliśmy pracę nad Strategią Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED, która pomoże nam w spełnieniu zobowiązań wobec właściciela Bupa, oraz w realizacji zadań wynikających z naszej odpowiedzialności względem środowiska naturalnego, otoczenia społecznego i biznesowego.

Nasze ambicje i cele chcemy realizować w podziale na trzy obszary:

Zdrowie planety



Mamy świadomość, że stan środowiska wpływa na ludzi i społeczności, którym służymy. Poprzez ograniczenie emisji gazów cieplarnianych oraz odpowiedzialne gospodarowanie materiałami i odpadami, chcemy przyczynić się do stabilnego klimatu i poprawy zdrowia planety.

- Dążymy do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, zgodnie z celami zatwierdzonymi przez SBTi
- Wdrażamy rozwiązania w zakresie zrównoważonej ochrony zdrowia

Zdrowie społeczeństwa



Wierzmy, że dbając o zdrowie, kulturę równych szans oraz zaangażowanie i rozwój pracowników budujemy wspierające otoczenie, pozwalające odgrywać kluczową rolę w budowaniu zrównoważonego, wydajnego systemu opieki zdrowotnej. Zależy nam, by poprzez zwiększanie świadomości nt. powiązań pomiędzy zmianami klimatu i zdrowiem ludzkim oraz promocji szczególnie ważnej profilaktyki zdrowotnej wpływać pozytywnie na stan zdrowia całego społeczeństwa.

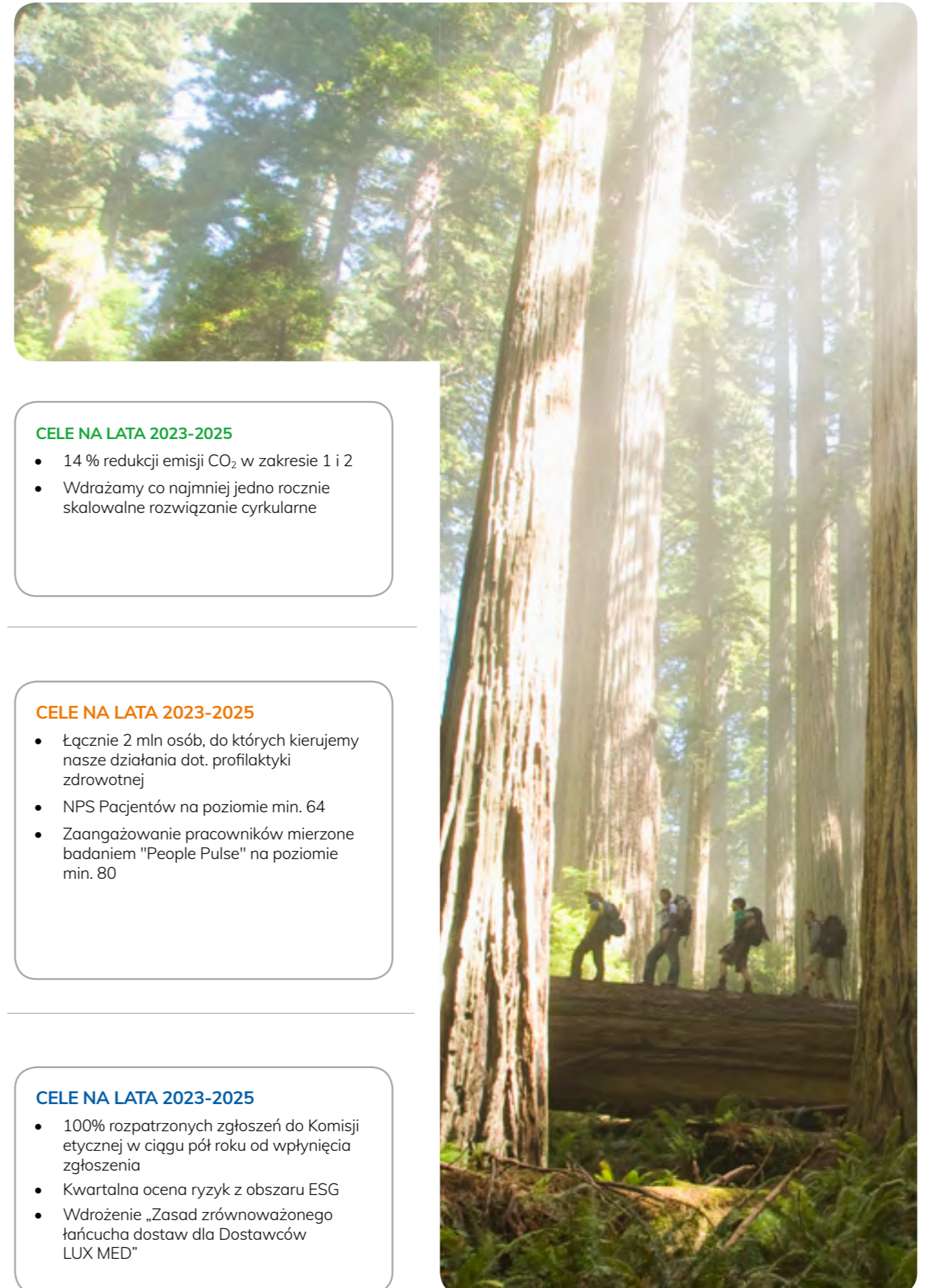
- Promujemy zdrowy styl życia i profilaktykę zdrowotną, jednocześnie zwiększając świadomość powiązań pomiędzy zdrowiem a kwestiami środowiskowymi, takimi jak zmiany klimatu
- Tworzymy nowoczesny, wydajny system opieki zdrowotnej w Polsce poprzez ciągłe podnoszenie jakości usług i zwiększanie dostępności
- Dbamy o kulturę miejsca pracy i zaangażowanie pracowników

Zdrowie naszej organizacji



Chcemy budować i utrzymywać zaufanie naszych pacjentów, klientów, pracowników, partnerów biznesowych i organów regulacyjnych. Kładziemy nacisk na odpowiedzialne praktyki biznesowe oraz etykę i uczciwość w całym naszym łańcuchu wartości.

- W sposób transparentny kierujemy się etyką biznesową, przeciwdziałamy korupcji, mobbingowi, dyskryminacji w całym łańcuchu wartości
- Zarządzamy ryzykami ESG
- Dążymy do tego, by nasi dostawcy byli zgodni z naszymi wartościami i wytycznymi w zakresie ESG



CELE NA LATA 2023-2025

- 14 % redukcji emisji CO₂ w zakresie 1 i 2
- Wdrażamy co najmniej jedno rocznie skalowalne rozwiązanie cyrkularne

CELE NA LATA 2023-2025

- Łącznie 2 mln osób, do których kierujemy nasze działania dot. profilaktyki zdrowotnej
- NPS Pacjentów na poziomie min. 64
- Zaangażowanie pracowników mierzone badaniem "People Pulse" na poziomie min. 80

CELE NA LATA 2023-2025

- 100% rozpatrzonych zgłoszeń do Komisji etycznej w ciągu pół roku od wpłynięcia zgłoszenia
- Kwartalna ocena ryzyk z obszaru ESG
- Wdrożenie „Zasad zrównoważonego łańcucha dostaw dla Dostawców LUX MED”

Zdrowa planeta

Nie ma zdrowego człowieka bez zdrowego środowiska

3-2, 3-3, 2-25



Łukasz Niewola

Dyrektor Departamentu
Komunikacji
Korporacyjnej
i Zrównoważonego
Rozwoju

Według raportu „Pozytywny wpływ zielonej transformacji na zdrowie”³, zmiany klimatu powiązane są z wysoką liczbą chorób i innych powikłań zdrowotnych. Należą do nich m.in.: problemy z układem krążenia, w tym udary, zawały, choroby układu sercowo-naczyniowego. Druga duża grupa chorób to te dotyczące układu oddechowego, związane np. z oddychaniem zanieczyszczonym powietrzem czy zmianą schematów pogodowych. Przykładami takich dolegliwości są: astma, alergie, choroby płuc czy infekcje górnych dróg oddechowych.

W Grupie LUX MED doskonale zdajemy sobie sprawę z udziału całego sektora opieki zdrowotnej w globalnej emisji CO₂, który odpowiada za ok. 4,4% wszystkich emisji na świecie. Gdyby porównać sektor opieki zdrowotnej na świecie do kraju, zajęłby on 5 miejsce pod względem produkcji zanieczyszczeń⁴. Z tego powodu kwestie ESG na stałe wpisaliśmy w naszą misję.

Jako firma jesteśmy zobowiązani do przechowywania dokumentacji medycznej, dlatego zdecydowaliśmy się na zrównoważoną digitalizację dokumentów.



W ramach obiegu elektronicznego przetwarzamy około **40 milionów** dokumentów rocznie.



Dostrzegamy również znaczenie **zrównoważonego modelu opieki zdrowotnej** i w razie potrzeby oferujemy naszym pacjentom rozwiązania telemedyczne.



Takie podejście optymalizuje dojazdy pacjentów do naszych placówek, zmniejszając emisję CO₂ i **zużycie budynków, w których zlokalizowane są nasze placówki.**



Innym wyzwaniem stojącym przed placówkami medycznymi jest wysoki procent używanej pościeli medycznej – **ponad 70 000 100-metrowych rolek rocznie.**



Standardowym surowcem używanym do produkcji pościeli jest **celuloza**, która zazwyczaj pozyskiwana jest z drzew iglastych.



Aby ograniczyć zużycie zasobów naturalnych, zdecydowaliśmy się na zastosowanie podkładów medycznych wykonanych z mieszanki makulatury i celulozy.

3. Raport "Pozytywny wpływ zielonej transformacji na zdrowie", Konfederacja Lewiatan, grudzień 2022

4. Raport UNGC „Zielone szpitale”



Jakub Tatak

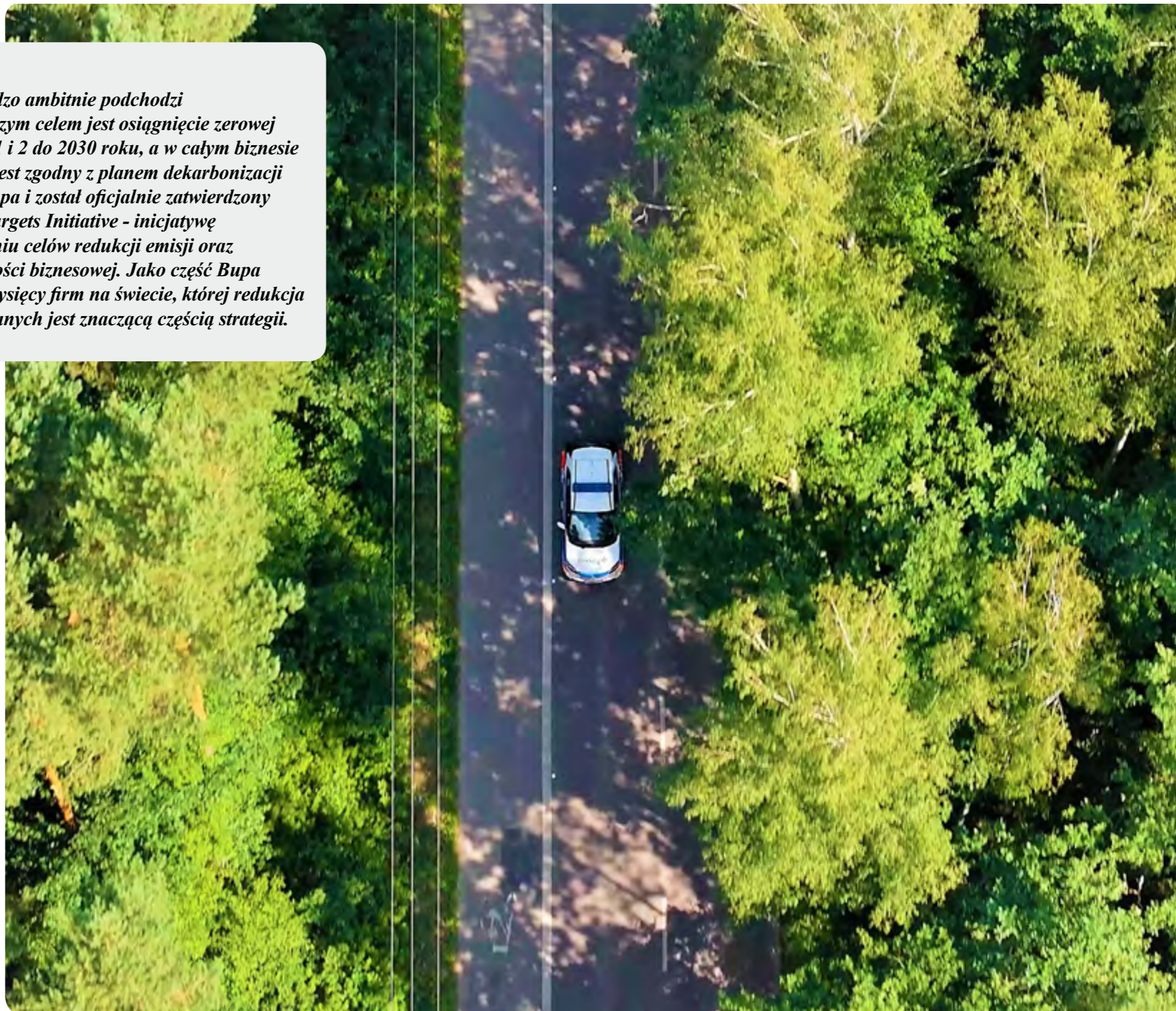
Członek Zarządu LUX
MED Sp. z o.o., Dyrektor
Pionu Finansów

Grupa LUX MED bardzo ambitnie podchodzi do dekarbonizacji. Naszym celem jest osiągnięcie zerowej emisji CO₂ w zakresie 1 i 2 do 2030 roku, a w całym biznesie do 2040 roku. Cel ten jest zgodny z planem dekarbonizacji naszego właściciela Bupa i został oficjalnie zatwierdzony przez Science Based Targets Initiative - inicjatywę wspierającą w określaniu celów redukcji emisji oraz transformacji działalności biznesowej. Jako część Bupa jesteśmy jedną z ok. 2 tysięcy firm na świecie, której redukcja emisji gazów cieplarnianych jest znaczącą częścią strategii.

Aby osiągnąć nasz cel zeroemisyjny, w 2022 r. przeprowadziliśmy audyty energetyczne. Analizujemy możliwość wprowadzenia rozwiązań ograniczających naszą emisję CO₂, m.in. modernizację oświetlenia, w tym wymianę świetlówek na żarówki LED, termoizolację budynków, montaż paneli słonecznych i pomp ciepła. Dodatkowo, w 2022 roku 50% zużywanej przez nas energii elektrycznej pochodziło ze źródeł odnawialnych.

Zobowiązujemy się do zmniejszania naszego wpływu na środowisko i promowania zrównoważonych praktyk w sektorze opieki zdrowotnej. Wierzymy, że przyjęcie ekologicznych praktyk jest niezbędne dla zdrowia naszej planety i długoterminowej rentowności naszej branży. Chcemy być liderem w promowaniu zrównoważonych rozwiązań w celu zmniejszenia naszego śladu węglowego.

Zapraszamy do zapoznania się z dalszymi informacjami na tematy środowiskowe Grupy LUX MED w dalszych częściach rozdziału Zdrowa planeta.



Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych

Zużycie energii jest ważną kwestią dla naszej Grupy, ponieważ odgrywa znaczącą rolę w codziennej działalności placówek LUX MED - od zasilania sprzętu medycznego po utrzymywanie komfortowej temperatury w gabinetach.

Jako organizacja, chcemy podjąć wszelkie możliwe działania, aby zminimalizować nasz wpływ na środowisko. Dlatego systematycznie przechodzimy na energię elektryczną pochodzącą ze źródeł odnawialnych, dokonujemy energooszczędnych modernizacji nieruchomości, wymieniamy flotę samochodową na pojazdy z napędem hybrydowym.



W 2022 roku całkowite zużycie energii w naszej organizacji wyniosło blisko 65 tys. MWh z czego 14 271,1 MWh pochodziło z odnawialnych źródeł energii (OZE). Całkowita konsumpcja uległa zmniejszeniu o 2 740,2 MWh (-4,1%) w porównaniu z rokiem poprzednim, a ilość energii pochodzącej z OZE wzrosła o 2 656,8 MWh (+22,9%).



Wybrane działania w roku 2022

W Grupie LUX MED na bieżąco prowadzimy remonty naszych placówek. W 2022 roku wymienialiśmy oświetlenie na energooszczędne LED (m.in. w placówkach w Krakowie - Al. Pokoju, w Warszawie - ul. Grójecka, w Szczecinie - ul. Mickiewicza, czy też Szpitalu w Warszawie - ul. Fieldorfa oraz w Szpitalu św. Elżbiety). Zmieniliśmy również klimatyzację na nową (np. w Carolina Medical Center), a także sterownik automatyki w węźle cieplnym (Szpital św. Wincentego).

Na powierzchniach, które nie znajdują się pod naszą bezpośrednią kontrolą, także dbamy o energooszczędne rozwiązania. W 2022 r.

został przeprowadzony audyt energetyczny placówek Grupy LUX MED. W lipcu i wrześniu odbyły się wizje lokalne w 42 lokalizacjach (w tym 22 najmowanych). Analizowano nośniki energii, strukturę emisji CO₂ oraz możliwość termomodernizacji przegród budowlanych, zastosowania pomp ciepła, a także postawienie instalacji paneli fotowoltaicznych.

W Grupie LUX MED dbamy o korzystanie z energii odnawialnej i negocjujemy umowy na zielone taryfy także w placówkach, w których nie jesteśmy właścicielem punktu poboru energii. Również w procesie rozwoju kolejnych placówek, kierujemy się ideą zrównoważonego rozwoju i chętnie rozpatrujemy zielone nieruchomości.



302-1, 302-3*

Tabela 2. Całkowite zużycie energii (MWh)

	2021	2022	Zmiana %
Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych			
Gaz ziemny	5 728,9	5 169,5	-9,8%
Olej opałowy	153,8	153,8	0,0%
Olej napędowy	3 819,7	2 607,1	-31,7%
Benzyna	1 454,1	3 032,7	108,6%
Inne/LPG	42,8	8,2	-80,9%
Suma	11 199,4	10 971,4	-2,0%
Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych			
Energia elektryczna OZE	11 614,3	14 271,1	22,9%
Suma	11 614,3	14 271,1	22,9%
Zakupiona energia			
Energia elektryczna	16 302,4	14 371,4	-11,8%
Energia cieplna	28 032,1	24 801,9	-11,5%
Energia chłodnicza	178,8	171,0	-4,4%
Suma	44 513,3	39 344,3	-11,6%
Całkowite zużycie energii w organizacji (MWh)	67 327,0	64 586,8	-4,1%
Wskaźnik intensywności energii (MWh/m²)**	0,30	0,27	-7,7%

* Dane dla wskaźnika 302-1 oraz 302-3 raportowane są dla Grupy LUX MED (wszystkie nieruchomości), natomiast w przypadku floty dane dotyczą części Grupy, są to spółki: LUX MED Sp. z o.o.; LUX-MED Investment S.A.; Elbląska Sp. z o.o.; Lecznice Citomed Sp. z o.o.

** LUX MED wykorzystuje narzędzie: SpheraCloud Corporate Sustainability software, w celu ewidencji, monitoringu i analizy emisji. Intensywność mierzona jest jako stosunek całkowitego zużycia energii (MWh) na powierzchnię wszystkich nieruchomości w metrach kwadratowych. Powierzchnia 2022 roku: 236 044m², a dla 2021 roku: 227 067m²

Korzyści zdrowotne wynikające z transformacji energetycznej⁵:



Niższe emisje gazów cieplarnianych wyhamowujące proces zmiany klimatu



Redukcja zanieczyszczeń powietrza



Lepsze warunki środowiskowe, np. zapobieganie suszom w rejonach wydobywania paliw kopalnych



Uniknięcie wycieków metanu, skażenia środowiska, emisji rtęci, neurotoksyczności



Zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych w zakresie temperatury mieszkania czy domu



Zapewnienie stabilnych dostaw energii do zapewnienia realizacji podstawowych potrzeb życiowych, również w zakresie ochrony zdrowia i funkcjonowania służby ochrony zdrowia



Przekwalifikowanie osób niemających szans na długie zatrudnienie w górnictwie i przy spalaniu paliw kopalnych, szansa na edukację w innych obszarach, zapewnienie lepszego zdrowia psychicznego i stabilnego zatrudnienia pozwalającego zapewnić realizację wszelkich potrzeb życiowych



Pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne wynikający z zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego i braku obaw o niedostatki energii elektrycznej lub ciepła



Minimalizowanie lęku życia w miastach i obaw o wpływ zanieczyszczeń powietrza i skutków zmiany klimatu na zdrowie



Niższy wskaźnik depresji klimatycznej

5. Raport "Pozytywny wpływ zielonej transformacji na zdrowie", Konfederacja Lewiatan

305-1, 305-2, 305-3

W roku 2022 poziom emisji gazów cieplarnianych z zakresu 1 wyniósł 3 407,2 tCO₂e, co oznacza wzrost o 5 % względem ubiegłego roku oraz spadek o 5,6% w stosunku do roku bazowego. Poziom emisji gazów cieplarnianych z zakresu 2 (location-based) wyniósł 21 847,7 tCO₂e, będąc o 1764,7 tCO₂e (-7,5%) niższym niż w roku 2021. Dla porównania, poziom emisji gazów cieplarnianych z zakresu 2 (market-based) w 2022 roku wyniósł 17 382,1 tCO₂e, czyli o 1 724,5 tCO₂e (-9%) mniej niż w 2021 roku. Całkowite emisje zakresu 1 i 2 (market based) wyniosły w 2022 roku 20 789,3 tCO₂e, co oznacza spadek o 7% w stosunku do ubiegłego roku oraz spadek o 5,6% w stosunku do roku bazowego.

Jako część Bupa jesteśmy objęci celami zatwierdzonymi przez SBTi i dokonujemy również kalkulacji emisji w zakresie 3. Jest to złożony proces, a zgromadzenie niezbędnych danych źródłowych do kalkulacji emisji w poszczególnych kategoriach wymaga prac wykraczających poza aktualny cykl raportowania. Obecnie Bupa pracuje nad przygotowaniem poszczególnych Regionów do raportowania emisji zakresu 3. W tegorocznym raporcie prezentujemy emisje wynikające z podróży służbowych oraz paliw i energii.

Tabela 3. Emisje wg zakresu*

	Emisje gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]			2022 vs 2021		2022 vs 2019	
	Rok bazowy 2019	2021	2022	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]
Emisje bezpośrednie Zakres 1	3 609,0	3 245,9	3 407,2	161,3	5,0%	-201,9	-5,6%
Emisje pośrednie Zakres 2 (location-based)	21 283,2	23 612,4	21 847,7	-1 764,7	-7,5%	564,5	2,7%
Emisje pośrednie Zakres 2 (market-based)	18 405,1	19 106,7	17 382,1	-1 724,5	-9,0%	-1 023,0	-5,6%
Całkowite emisje zakres 1 i 2 (location-based)	24 892,2	26 858,3	25 254,9	-1 603,4	-6,0%	362,6	1,5%
Całkowite emisje zakres 1 i 2 (market-based)	22 014,1	22 352,5	20 789,3	-1 563,3	-7,0%	-1 224,9	-5,6%
Emisje pośrednie Zakres 3	4 875,8	4 789,1	4 401,9	-387,2	-8,1%	-473,9	-9,7%
Razem (location based)	29 768,0	31 647,3	29 656,7	-1 990,6	-6,3%	-111,3	-0,4%
Razem (market based)	26 889,9	27 141,6	25 191,1	-1 950,4	-7,2%	-1 698,8	-6,3%

* Dane dla 305-1, 305-2 oraz 305-3 zaraportowane są dla Grupa LUX MED (wszystkie nieruchomości), natomiast w przypadku floty dane dotyczą części Grupy, są to spółki: LUX MED Sp. z o.o.; LUX-MED Investment S.A.; Elbląska Sp. z o.o.; Lecznice CITOMED Sp. z o.o.

Tabela 4. Emisje wg źródła*

Źródło emisji	Emisje gazów cieplarnianych [tCO ₂ e]			2022 vs 2021		2022 vs 2019	
	Rok bazowy 2019	2021	2022	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]	Zmiana [tCO ₂ e]	Zmiana [%]
Emisje bezpośrednie - Zakres 1							
Konsumpcja paliw na potrzeby grzewcze i/lub chłodnicze	926,4	1 112,2	1 005,9	-106,3	-9,6%	79,5	8,6%
Konsumpcja paliw w pojazdach	1 984,5	1 226,4	1 298,5	72,0	5,9%	-686,0	-34,6%
Czynniki chłodnicze	206,2	416,7	470,1	53,5	12,8%	263,9	128,0%
Anestetyki	491,9	490,6	632,7	142,1	29,0%	140,8	28,6%
Emisje pośrednie - Zakres 2 (location-based)							
Związane z wytwarzaniem energii elektrycznej	16 680,0	17 526,1	16 684,2	-841,9	-4,8%	4,2	0,0%
Związane z wytwarzaniem ciepła, procesów chłodniczych i wytwarzania pary	4 603,2	6 086,3	5 163,4	-922,8	-15,2%	560,3	12,2%
Emisje pośrednie - Zakres 2 (market-based)							
Związane z wytwarzaniem energii elektrycznej	13 802,0	13 020,4	12 218,7	-801,7	-6,2%	-1583,3	-11,5%
Związane z wytwarzaniem ciepła, procesów chłodniczych i wytwarzania pary	4 603,2	6 086,3	5 163,4	-922,8	-15,2%	560,3	12,2%
Emisje pośrednie - Zakres 3							
Ze zużycia energii w zakresie 1 i 2	598,1	502,8	514,8	12,0	2,4%	-83,3	-13,9%
Straty na przesyłce i dystrybucji	4 108,6	4 262,8	3 834,2	-428,6	-10,1%	-274,4	-6,7%
Podróże służbowe	169,1	23,5	52,8	29,4	125,2%	-116,2	-68,8%
Całkowite emisje zakres 1 i 2 (location-based) i zakres 3	29 768,0	31 647,3	29 656,7	-1 990,6	-6,3%	-111,3	-0,4%
Całkowite emisje zakres 1 i 2 (market-based) i zakres 3	26 889,9	27 141,6	25 191,1	-1 950,4	-7,2%	-1 698,8	-6,3%

* 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. Dane obejmują wszystkie nieruchomości, niezależnie od kontroli operacyjnej.

305-4

0,09 tCO₂e/m²*

w roku 2022 wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych wyniósł 0,09, nieco mniej niż w roku ubiegłym, kiedy to wynosił 0,10

* Intensywność emisji gazów cieplarnianych 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 2022 roku: 236 044m², a dla 2021 roku: 227 067m²

Blisko
50%
zużywanej przez nas energii elektrycznej pochodzi ze źródeł odnawialnych

Odpady

306-1, 306-2

Grupa LUX MED ma znaczący wpływ na środowisko związany z wytwarzaniem niebezpiecznych odpadów medycznych. W związku z tym, gospodarujemy odpadami zgodnie z przepisami prawnymi i wewnętrzną procedurą, opracowaną w oparciu o nie, która zawiera wymagania dotyczące sposobów segregacji i magazynowania, w tym miejsc magazynowania i przekazywania odpadów.

Zasady gospodarowania odpadami w jednostkach organizacyjnych LUX MED obejmują:



Powyższa procedura realizowana jest m.in. przez Departament Administracji CM i Inwestycji, placówki medyczne, w tym stomatologię, placówki medycyny estetycznej, pracownie diagnostyczne oraz szpitale Grupy LUX MED. Nadzór nad procesem zbierania i monitorowania danych dotyczących odpadów leży w rękach dyrektora lub kierownika jednostki, który dba o sprawny przebieg i zapewnia zgodność z wymaganiami prawnymi i regulacyjnymi w tym obszarze.

Odpady powstające w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych oraz prowadzeniem badań i doświadczeń naukowych w zakresie medycyny to znaczna część odpadów generowanych przez Grupę LUX MED. Dlatego tak ważne jest odpowiednie zarządzanie nimi i zachowanie należytych środków ostrożności.



306-3*

Tabela 5. Wytworzone odpady**

Skład odpadów	Wytworzone odpady (Mg)	
	2021	2022
Odpady opakowaniowe; sorbenty, tkaniny do wycierania, materiały filtracyjne i ubrania ochronne nieujęte w innych grupach	0,78	1,63
Odpady nieujęte w innych grupach	9,15	3,93
Odpady z budowy, remontów i demontażu obiektów budowlanych oraz infrastruktury drogowej (włączając glebę i ziemię z terenów zanieczyszczonych)	2,38	2,45
Odpady medyczne i weterynaryjne (z wyłączeniem odpadów kuchennych i restauracyjnych niezwiązanych z opieką zdrowotną lub weterynaryjną)	303,23	329,34
SUMA	315,54	337,35

* 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 LUX MED Sp. z o.o.

Odpowiedzialne zarządzanie i gospodarowanie odpadami to wyzwanie a zarazem zadanie priorytetowe, stąd w naszej działalności staramy się korzystać z najlepszych praktyk w dziedzinie recyklingu i utylizacji odpadów. W ten sposób nie tylko redukujemy koszty naszej działalności, ale przede wszystkim minimalizujemy szkodliwy wpływ na środowisko.

Zdrowe społeczeństwo

3-2, 3-3



Zdrowie społeczeństwa jest kluczowym aspektem dla Grupy LUX MED, dzieje się tak z powodu wpływu jaki nasza organizacja wywiera na zdrowie naszych pacjentów oraz wewnętrzne i zewnętrzne otoczenie organizacji, w tym otoczenie społeczne. Dlatego też, zależy nam na promowaniu i wspieraniu szerszych inicjatyw w zakresie zdrowia publicznego.

W tym rozdziale Raportu, podkreślamy wysiłki Grupy w wielu aspektach dbania o zdrowie społeczeństwa. Po pierwsze, opowiemy o społeczności Grupy LUX MED, charakterystyce zatrudnienia, różnorodności, edukacji i szkoleniach pracowników, zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników w pracy. Po drugie, przedstawimy informacje dotyczące promocji zdrowia i profilaktyce, z których dowiedzieć się można o inicjatywach podejmowanych przez Grupę LUX MED,

takich jak Indeks Zdrowych Miast czy Healthy Cities. Po trzecie, zaprezentujemy w jaki sposób świadczymy wysokiej jakości usługi, współtworzymy system opieki zdrowotnej w Polsce i jednocześnie zwiększamy dostęp do usług medycznych. W końcowym podrozdziale opiszemy nasze otoczenie społeczne i działalność dobroczynną jaką podejmujemy, na przykład pomoc uchodźcom z Ukrainy.



Spółeczność Grupy LUX MED

Jako odpowiedzialna organizacja kładziemy duży nacisk na aspekty związane z pracownikami, praktykami zatrudnienia oraz rolę jaką pełniemy w społeczeństwie. Wspieramy inkluzywną kulturę miejsca pracy oraz angażowanie się w inicjatywy społeczne. Chcemy tworzyć sprzyjające i sprawiedliwe środowisko pracy, w którym dobro pracowników oraz satysfakcja pacjentów są dla nas priorytetowe.

Charakterystyka zatrudnienia

Dla branży medycznej charakterystyczna jest duża niezależność osób wykonujących zawody medyczne. Stąd współpraca z nimi często jest oparta o umowy inne niż umowy o pracę – najczęściej umowy zlecenie lub inne umowy o współpracy z osobami wykonującymi zawody medyczne lub prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą. Ze względu na to prezentujemy nie tylko statystyki dotyczące umów o pracę (GRI 2-7), ale także inne formy współpracy (GRI 2-8).

2-7

W LUX MED zatrudniamy pracowników z różnych grup zawodowych.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku Grupa LUX MED zatrudniała 5 054 pracowników w oparciu o umowę o pracę. Kobiety stanowiły 82% wszystkich zatrudnionych, z czego 84% było związane umową na czas nieokreślony. Mężczyźni natomiast stanowili 18% wszystkich zatrudnionych, z czego 82% było związanych umową na czas nieokreślony.

Wśród ogółu pracowników 83% posiadało umowy na czas nieokreślony, a 17% umowy na czas określony. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni w Polsce. W Grupie LUX MED 89% pracowników było zatrudnionych na pełen wymiar czasu (w takim wymiarze czasowym pracowało 90% kobiet oraz 87% mężczyzn).

Tabela 6.

Lp.	Liczba pracowników w podziale na płeć:	Liczba pracowników			Liczba pracowników		
		2021			2022		
		Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
1	Zatrudnionych na czas określony	425	103	528	673	164	837
1	Zatrudnionych na czas nieokreślony	2 996	604	3 600	3 488	729	4 217
Suma		3 421	707	4 128	4 161	893	5 054

* Dane skalkulowane na podstawie liczby osób. Niektórzy pracownicy pracują dla kilku spółek Grupy, posiadając tym samym kilka umów. Aby uniknąć duplikacji danych w procesie obliczeń, w przypadku takich sytuacji wzięto pod uwagę umowy wiodące.

** Istotna różnica w liczbie pracowników między 2021 a 2022 rokiem wynika z intensywnego rozwoju Grupy LUX MED. W okresach sprawozdawczych nie wystąpiły wahania, rozumiane jako okresowy wzrost lub spadek liczby pracowników - mieliśmy jedynie do czynienia z ciągłym wzrostem.

Tabela 7.

Lp.	Liczba pracowników w podziale na wymiar etatu:	Liczba pracowników			Liczba pracowników		
		2021			2022		
		Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
1	Pełny etat	3 059	608	3 667	3 730	777	4 507
2	Niepełny etat	362	99	461	431	116	547
Suma		3 421	707	4 128	4 161	893	5 054

* Dane w tabelach 8 i 9 przedstawione są dla jednostek: Centrum Edukacji Medycznej Sp. z o.o., Elbląska Sp. z o.o., Fundacja LUX MED im. Dr Joanny Perkowicz, LMG Försäkrings AB, LUX MED Sp. z o.o., LUX MED Tabita Sp. z o.o., LUX-MED Investment S.A., Pogórze Sp. z o.o. Pory 78 Sp. z o.o., Sport Medica S.A.

2-8

Znaczna część osób świadczących usługi dla Grupy LUX MED współpracuje w oparciu o umowę inną niż umowa o pracę. W głównej mierze jest to współpraca w oparciu o zasadę samozatrudnienia (ok. 66%) lub umowy zlecenie. Wspomniana sytuacja dotyczy głównie personelu

medycznego m.in. pielęgniarek, lekarzy czy innych pracowników medycznych oraz osób aktywnych w obszarze obsługi klienta. W porównaniu do 2021 roku nastąpił znaczny przyrost liczby osób zatrudnionych w oparciu o te typy umów. Na koniec 2022 roku było to 15 282 osób,

co stanowi wzrost o ok. 34% (stan na 31.12.2021 roku - 11 429 osób). Intensywny rozwój firmy a także otwarcie nowych placówek, w których zatrudniony jest w większości personel medyczny, który preferuje ten typ umów sprawił, że odnotowano powyższy trend.



Szczególną uwagę przywiązujemy do bezpieczeństwa naszych pacjentów, dlatego z wielką uwagą i starannością dbamy o weryfikację posiadanych przez personel medyczny uprawnień i kwalifikacji. Systematycznie weryfikujemy aktualność praw wykonywania zawodu naszych lekarzy w Naczelnej Izbie Lekarskiej. Dbamy również o to, by procesy, procedury i działania, które dotyczą zatrudniania i zarządzania pracownikami, były zgodne i spójne z przepisami prawa polskiego oraz politykami Bupa.

Budujemy środowisko pracy, w którym rekrutujemy, rozwijamy i motywujemy naszych pracowników w sposób zgodny z prawem, przyjętymi standardami i trendami rynkowymi. Oferujemy transparentne ścieżki kariery i umożliwiamy pracę zdalną w przypadkach, w których jest to możliwe.

Grupa LUX MED w swojej działalności kieruje się wysokimi standardami etycznymi. Opracowaliśmy Kodeks Postępowania (wcześniej Kodeks Etyczny), którego zasady mają obowiązek przestrzegać wszyscy pracownicy. Tym samym zobowiązani są do reagowania w sytuacjach, w których są świadkami nieetycznych lub niezgodnych z prawem zachowań innych pracowników Grupy LUX MED, budzących wątpliwości lub wskazujących na istnienie prawdopodobieństwa wystąpienia naruszenia. Nie tolerujemy żadnych przypadków naruszenia godności pracownika czy działań o charakterze nękania lub niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym w miejscu pracy. Aby skutecznie zapobiegać mobbingowi, wdrożyliśmy

„Regulamin przeciwdziałania mobbingowi”. Wprowadziliśmy także obowiązkowe szkolenie "Przeciwdziałanie molestowaniu", aby pomóc rozumieć i identyfikować sytuacje noszące znamiona molestowania.

Regularnie informujemy pracowników o tym, gdzie i w jaki sposób mogą zgłaszać niepokojące ich sytuacje. W zależności od charakteru danego zgłoszenia, sprawę rozpatruje Komisja Etyczna lub jest procedowana w ramach Polityki Otwartości Speak Up, która określa, jak zgłosić naruszenie, w jaki sposób zgłoszenia są rozpatrywane oraz jakie prawa przysługują sygnaliście. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale Zdrowa organizacja.

Różnorodność

Chcemy tworzyć i promować równe szanse w środowisku pracy, które wykorzystuje potencjał wszystkich pracowników, niezależnie od ich płci, wieku, poziomu sprawności, pochodzenia etnicznego, narodowości, wyznania, religii, tożsamości płciowej, orientacji psychoseksualnej czy przekonań politycznych. Zapewniamy równe traktowanie wszystkich również bez względu na rodzaj zatrudnienia – na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – zdalny lub stacjonarny.

Aktywizacja osób z niepełnosprawnościami to cel, nad którym intensywnie pracujemy. Aby przybliżyć nas do spełnienia tego celu, w 2021

roku nawiązaliśmy współpracę z podmiotem zewnętrznym, który pomaga nam w szkoleniach kadry menedżerskiej oraz szeroko pojętym dostosowaniu naszej organizacji, uwzględniając szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Punkt widzenia trenerki z niepełnosprawnością prowadzącej szkolenia z tego zakresu był nieoceniony i pozwolił na jeszcze głębsze zrozumienie trudności z jakimi borykają się pracownicy z niepełnosprawnościami.

Cel ten realizujemy również w jednostkach organizacyjnych Grupy poprzez tworzenie zespołów składających się z osób różnej płci, należących do różnych grup wiekowych, posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności

i doświadczenie adekwatne do funkcji i obowiązków niezbędnych w danych zespołach organizacyjnych. Zachęcamy pracowników do postawy proaktywnej, poprzez wspieranie oddolnych inicjatyw pracowniczych, które promują różnorodność i zapobiegają wykluczeniu szczególnie wrażliwych grup społecznych.

Wspomagamy także pracowników LUX MED w rehabilitacji i powrocie do normalnej aktywności życiowej i zawodowej, jako że jest to główny cel założonej przez Grupę LUX MED Fundacji im. Joanny Perkowicz. Więcej o fundacji w rozdziale Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna.

Perły Grupy LUX MED

Perła w jubilerstwie symbolizuje m.in. szczerść, uczciwość, mądrość. W ramach Perł Grupy LUX MED wyróżnione zostały osoby, które w minionym roku wyróżniały się w pracy postawą godną naśladowania, zaangażowaniem oraz osiągnięciami. Kierowali się przy tym wartościami naszej Grupy: troską, odwagą oraz odpowiedzialnością. Nagrodzone zostały także zespoły oraz projekty, które miały znaczący wpływ na rozwój naszej Grupy, a przede wszystkim były nastawione na pomoc pacjentom, aby mogli żyć dłużej, zdrowiej i szczęśliwiej.



405-1

Tabela 8.

W tabeli przedstawiamy różnorodność pracowników z podziałem na strukturę zatrudnienia, płeć i grupy wiekowe.

Dane w przeliczeniu na:	Liczbę osób	2021		2022	
		K	M	K	M
Wyższa kadra zarządzająca	ujęcie ilościowe	40	31	33	26
	ujęcie %	56%	44%	56%	44%
w wieku od 51 lat	ujęcie ilościowe	7	7	5	4
	ujęcie %	50%	50%	56%	44%
w wieku 31-50 lat	ujęcie ilościowe	31	24	28	22
	ujęcie %	56%	44%	56%	44%
w wieku do 30 lat	ujęcie ilościowe	2	0	0	0
	ujęcie %	100%	0%	0%	0%
Kadra zarządzająca	ujęcie ilościowe	441	101	474	113
	ujęcie %	81%	19%	81%	19%
w wieku od 51 lat	ujęcie ilościowe	94	14	108	18
	ujęcie %	87%	13%	86%	14%
w wieku 31-50 lat	ujęcie ilościowe	326	80	341	89
	ujęcie %	80%	20%	79%	21%
w wieku do 30 lat	ujęcie ilościowe	21	7	25	6
	ujęcie %	75%	25%	81%	19%
Pracownicy	ujęcie ilościowe	3 311	649	3 422	690
	ujęcie %	84%	16%	83%	17%
w wieku od 51 lat	ujęcie ilościowe	573	77	617	88
	ujęcie %	88%	12%	701%	12%
w wieku 31-50 lat	ujęcie ilościowe	1857	407	1915	419
	ujęcie %	82%	18%	457%	18%
w wieku do 30 lat	ujęcie ilościowe	881	165	890	183
	ujęcie %	84%	16%	486%	17%
Łącznie, pracownicy wszystkich szczebli struktury, w tym:	ujęcie ilościowe	3 792	781	3 929	829
	ujęcie %	83%	17%	83%	17%
w wieku od 51 lat	ujęcie ilościowe	674	98	730	110
	ujęcie %	87%	13%	87%	13%
w wieku 31-50 lat	ujęcie ilościowe	2214	511	2284	530
	ujęcie %	81%	19%	81%	19%
w wieku do 30 lat	ujęcie ilościowe	904	172	915	189
	ujęcie %	84%	16%	83%	17%

* Dane w tabeli zaraportowane są dla LUX MED Sp. z o.o., NZOZ Przychodnia Lekarska Pogórze Sp. z o.o., LUX MED Tabita Sp. z o.o., LMG Försäkrings AB, "Sport Medica" S.A., Pory 78 Sp. z o.o., Centrum Edukacji Medycznej Sp. z o.o., LUX-MED Investment S.A, Elbląska Sp. z o.o., Fundacja.

406-1

W Grupie LUX MED nie ma tolerancji dla dyskryminacji. Kiedy dzieje się coś nieprawidłowego, od razu reagujemy odpowiednimi działaniami naprawczymi. W 2021 roku zarejestrowano 7 zgłoszeń potencjalnej dyskryminacji, z czego 6 zgłoszeń zostało zamkniętych bez potwierdzenia dyskryminacji, a 1 zgłoszenie zostało potwierdzone i podjęte zostały

działania, wskutek których problem został rozwiązany. W 2022 roku zarejestrowano 11 zgłoszeń potencjalnych przypadków dyskryminacji, z czego 3 zgłoszenia są w trakcie rozpatrywania, a 8 zgłoszeń zostało zamkniętych bez potwierdzenia wystąpienia dyskryminacji na podstawie wewnętrznego dochodzenia i zgromadzonych dowodów. W przytoczonych danych zostały uwzględnione wszystkie skargi,

które wpłynęły w danym okresie do Komisji Etycznej i dotyczyły relacji pracowniczych, w tym w szczególności zarzutu mobbingu, molestowania czy nierównego traktowania w zatrudnieniu. Jeśli w toku postępowania Komisja nie potwierdza zarzutu, ale stwierdza obszary wymagające doskonalenia, przekazuje osobom zarządzającym daną jednostką odpowiednie rekomendacje.



Edukacja i szkolenia pracowników

Rozwój naszej kadry stanowi istotny element codziennego funkcjonowania całej Grupy LUX MED. Proces ten definiujemy jako zachęcanie pracowników do zdobywania nowych lub zaawansowanych umiejętności

i wiedzy przy zapewnieniu im zaplecza szkoleniowego i edukacyjnego, a także narzędzi i inspiracji. **Ponieważ wychodzimy z założenia, że rozwój jest zawsze wspólną inicjatywą pracownika i pracodawcy,**

to poza stwarzaniem warunków do rozszerzania kompetencji, dajemy także przestrzeń do eksperymentowania, testowania nowych rozwiązań i zgłaszania własnych inicjatyw.

20%

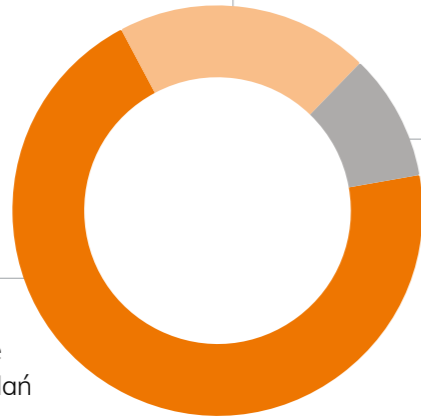
Rozwój poprzez uczenie się od innych

10%

Rozwój poprzez kursy i szkolenia

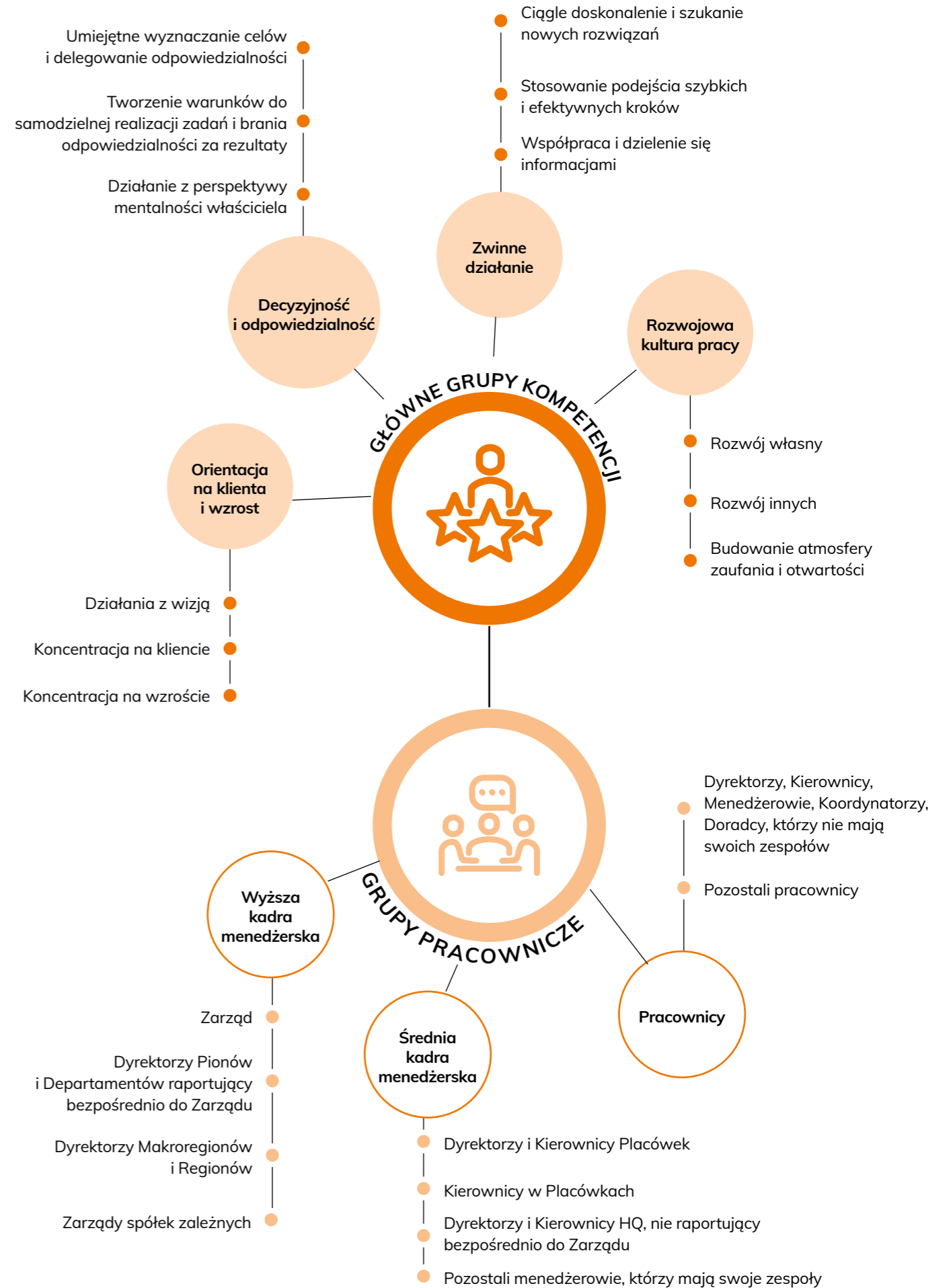
70%

Rozwój poprzez działanie i realizację ambitnych zadań



Planując działania rozwojowe działamy zgodnie z **modelem rozwoju 70/20/10, w którym aż 90% to nauka i rozwój przez doświadczenia.**

Jednym z podstawowych instrumentów zarządzania naszymi procesami HR, w tym działaniami rozwojowymi i szkoleniowymi jest model kompetencyjny. Zestaw zdefiniowanych i pożądaných w nim kompetencji i zachowań wynika wprost z Wizji i strategii naszej firmy, tym samym pozwala na realizację jej celów w sposób zgodny z wartościami i oczekiwanym stylem pracy. Na nim opieramy naszą ofertę, którą kierujemy, w zależności od potrzeb, do wszystkich pracowników, personelu medycznego czy kadry menadżerskiej.



404-1

W 2022 roku szkolenia organizowane centralnie w Grupie LUX MED trwały 155 523 godzin. Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę zatrudnioną w naszej firmie wynosiła ponad 8 godzin. Porównawczo, w 2021 było to 80 607 godzin szkoleniowych ze średnią 4,51 godziny na osobę zatrudnioną. W raporcie nie zostały uwzględnione godziny szkoleń stanowiskowych, które są realizowane w placówkach medycznych i pozostałych jednostkach organizacyjnych.

Tabela 9.

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika

	Płeć	2021			2022		
		Całkowita liczba godzin szkoleniowych	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Średnia liczba godzin szkoleniowych	Całkowita liczba godzin szkoleniowych	Całkowita liczba zatrudnionych przez organizację	Średnia liczba godzin szkoleniowych
Wyższa kadra zarządzająca	dla kobiet i mężczyzn	6 264	198	31,64	10 368	221	46,91
Pozostali pracownicy	dla kobiet i mężczyzn	74 343	17 660	4,21	145 155	18 816	7,70
Łącznie, pracownicy wszystkich szczebli struktury, w tym:	Dla Kobiet i Mężczyzn	80 607	17 858	4,51	155 523	19 037	8,20

* Dane dotyczą LUX MED Sp. z o.o. W raporcie nie zostały uwzględnione godziny szkoleń onboardingowych oraz produktowych. LUX MED refunduje Pracownikom koszty studiów, kursów specjalistycznych, specjalizacji i innych form kształcenia. Liczba godzin kształcenia wynikającego z refundacji nie jest monitorowana i nie została ujęta w raporcie.



Szkolenia dla personelu medycznego

Wysoko wykwalifikowany personel medyczny jako kluczowy w naszej organizacji zespół, zapewnia pacjentom opiekę na najwyższym poziomie. Wiedząc, jak ważne jest regularne pogłębianie ich specjalistycznej wiedzy oraz wymiany doświadczeń z innymi ekspertami z zakresu ochrony zdrowia, regularnie organizujemy:



Szkolenia wstępne

Nowozatrudnieni lekarze przez pierwsze 3 miesiące pracy biorą udział w dopasowanych do ich potrzeb i specjalizacji szkoleniach. Tematyka związana jest m.in. z radzeniem sobie z trudnym pacjentem, konfliktowymi sytuacjami oraz „dobrym” odmawianiem.

Kursy Centrum Edukacji Medycznej

Regularnie przeprowadzamy szkolenia dla lekarzy, personelu pielęgniarskiego, rehabilitantów, techników, ratowników medycznych oraz innych zawodów medycznych. Są to m.in.: kursy kadawerowe na preparatach nieutrwalonych, ukierunkowane na praktykę szkolenia medyczne i warsztaty oraz seminaria i konferencje.

Akademie Medycyny Grupy LUX MED

Akademie organizowane są raz w roku, a podczas tych wydarzeń odbywają się wykłady prowadzone przez wybitnych specjalistów, dotyczące kluczowych dziedzin medycyny, najnowszych metod diagnostyki i leczenia, a także aspektów prawnych codziennej pracy personelu medycznego. Co roku w każdym wydarzeniu bierze udział kilkuset naszych pracowników.

Poza bogatą ofertą szkoleniową, pracownicy medyczni mają stały dostęp do:

Bazy Wiedzy Medycznej

Jest to przestrzeń, w której znajdują się najważniejsze dane na temat pracy w naszej firmie, procedur i standardów medycznych oraz nowości i informacji medycznych.

Konferencji naukowych

Spotkania branżowe, na których spotykają się przedstawiciele obszaru medycznego z całej Polski.

Ścieżki rozwoju dla pielęgniarek i położnych

Przedstawiciele tego obszaru zawodowego mogą rozpocząć rozwój kompetencji wg. jednej z trzech ścieżek rozwoju, w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego:

- podstawowa kliniczna ścieżka rozwoju;
- zaawansowana kliniczna ścieżka rozwoju;
- menadżerska ścieżka rozwoju.

404-3

Regularnie przeprowadzamy rozmowy rozwojowe, które pomagają odkryć talenty i zaplanować ścieżki kariery. Dzięki indywidualnemu podejściu, możemy odpowiadać na potrzeby każdego z naszych pracowników, niezależnie, na jakim etapie rozwoju kariery się znajduje. W Grupie LUX MED wszystkie osoby zatrudnione (100%) podlegają regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, bez względu na płeć czy kategorie zatrudnienia.

Szkolenia dla wszystkich pracowników

Zapewniamy pracownikom na każdym szczeblu kariery zawodowej różnorodne możliwości doskonalenia umiejętności zawodowych oraz kompetencji miękkich. Inwestujemy w talenty, korzystając z najlepszych praktyk rynkowych, nowoczesnych narzędzi i form, jak i autorskich programów.



W Grupie LUX MED dla naszych pracowników oferujemy:

Szkolenia onboardingowe

Każdy nowy pracownik bierze udział w szkoleniu wstępnym, podczas którego poznaje najważniejsze informacje o firmie, obowiązujące wewnętrzne polityki, procedury, procesy i standardy.

Szkolenia na platformie LUXszkolenia

Tto platforma, gdzie znajdują się wszystkie obowiązkowe szkolenia np. BHP. Forma przeprowadzonego szkolenia zależy od wybranej tematyki.

Kursy języka angielskiego

Organizujemy także regularnie kursy z języka angielskiego, na które prowadzimy nabór dwa razy w roku. W roku 2021 wzięło w nich udział 360 pracowników, a w roku 2022 ponad 400. Lektoraty obejmują rocznie ok. 2480 godzin. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników odbywają się w formie zdalnej. Poza kursami grupowymi organizujemy także indywidualne lekcje dla poszczególnych osób.

Webinary i szkolenia

Głos naszych pracowników, a także obserwacja bieżących wydarzeń w kraju i na świecie wzbudza potrzeby organizacji różnego rodzaju webinarów i szkoleń tematycznych, dostosowane do bieżącego zapotrzebowania. Prowadzimy je w formie stacjonarnej, hybrydowej lub online.

Refundacja kosztów kształcenia

Jesteśmy również otwarci na indywidualne potrzeby rozwojowe naszych pracowników, które chętnie realizujemy. W tym celu funkcjonują zasady refundacji kosztów kształcenia. W roku 2021 z refundacji skorzystało 95 osób: 70 osób z dofinansowania do szkoleń i kursów oraz 25 osób z dofinansowania do studiów. W roku 2022 liczba ta wzrosła do 298 osób: 238 pracowników korzystało z dofinansowania do kosztów szkoleń i kursów, a 60 – z refundacji kosztów studiów.

Akademia Ratownictwa

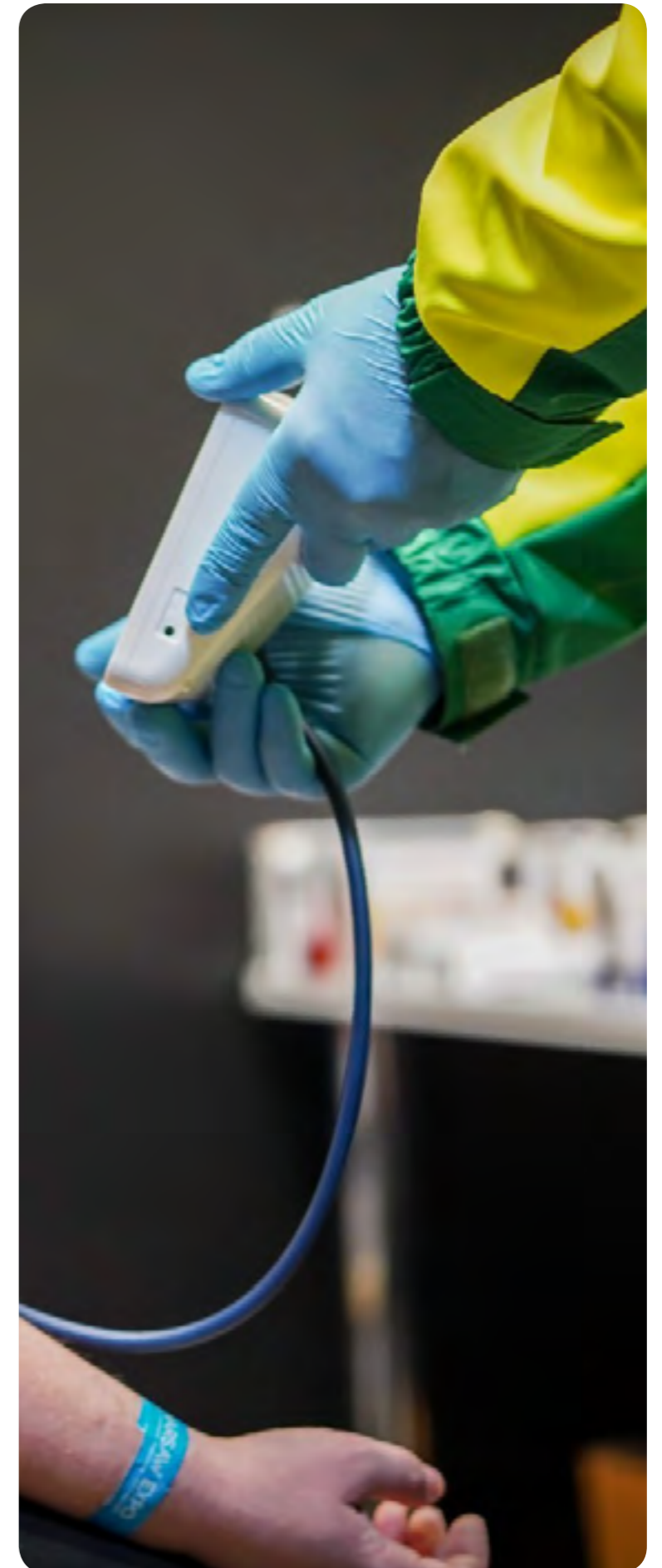
Kursy z zasad udzielania pierwszej pomocy – to projekt, który zasługuje na szczególną uwagę. Akademia ratownictwa, to spotkania z zespołem wyszkolonych instruktorów: lekarzy i ratowników medycznych z wieloletnim stażem. W czasach pandemii zajęcia odbywały się głównie w formie zdalnej. Natomiast w 2022 roku powróciliśmy do formy stacjonarnej kursu. Wieloletnie doświadczenie trenerów oraz prowadzenie kursu w oparciu o standardy Europejskiej i Polskiej Rady Resuscytacji sprawia, że niesie ona ogromną wartość dla uczestników kursu.

Akademia Zwinnego Działania

W ramach Akademii zrealizowaliśmy dwa szkolenia: zarządzanie zespołami w formule hybrydowej i efektywne prowadzenie spotkań oraz zdrowe zasady skutecznych spotkań. Wzięło w nich udział łącznie 326 osób.

Akademia AGILE

Szczególnie w obszarze IT pracujemy w środowisku Agile, wspierając rozwój pracowników licznymi szkoleniami. Odpowiada za to zespół wewnętrznych Scrum Masterów i Agile coachów. Nasza oferta obejmuje np. szkolenie z podstaw Agile i Scrum w ramach działań onboardingowych.





Szkolenia dla kadry menadżerskiej

Ofertę rozwojową dla kadry zarządzającej budujemy w oparciu o przeświadczenie, że współczesny menadżer powinien nie tylko być szefem realizującym cele biznesowe, ale także liderem, który buduje swój zespół na transparentnych zasadach. Umiejętnie deleguje zadania i ustala priorytety, inspirowanie do działania oraz stale motywuje innych, sam też prosi o feedback. Dlatego pomagamy menadżerom rozwijać ich osobiste kompetencje, aby jak najlepiej mogli wypełniać swoją zawodową misję.

Diagnoza kompetencji

Co roku ponad 300 menadżerów bierze udział w procesie diagnozy kompetencji 360°. W oparciu o wyniki diagnozy odbywają się rozmowy rozwojowe, które pomagają odkryć talenty i zaplanować indywidualne ścieżki kariery. W ich efekcie powstają cele i plany rozwojowe dla poszczególnych osób.

Kultura feedbacku

Budujemy i wspieramy kulturę feedbacku. Organizujemy warsztaty, podczas których uczymy się, jak istotne jest przyjmowanie feedbacku i udzielanie go innym. Przebiegają one w formie spotkań online dla pracowników biura i placówek medycznych. W roku 2021 przeprowadziliśmy łącznie 1193 godziny warsztatów, webinarów, konsultacji, zadań rozwijających kompetencje udzielania informacji zwrotnej. Wzięło w nich udział 349 pracowników. W 2022 zrealizowaliśmy 3900 godzin warsztatów, w których wzięło udział 175 osób.

„Zarządzanie w pigułce”

Menedżerowie, którzy po raz pierwszy objęli funkcje kierowniczą

mogą skorzystać ze szkoleń dotyczących kompetencji menadżerskich i badania stylów komunikacji i stylu myślenia FRIS⁷.

Akademia Skutecznego Lidera

Program szkoleń i warsztatów z efektywnego zarządzania operacyjnego został wprowadzony w 2022 roku i jest przeznaczony dla menadżerów wyższego szczebla. W 2022 roku w programie wzięło udział 59 osób.

Programy mentoringowo-coachingowe – oferowane dla całej kadry menadżerskiej.

⁷ Model FRIS opiera się o 4 perspektywy poznawcze: fakty, relacje, idee, struktury (w skrócie FRIS). Wyjaśniają one jakim informacjom nadaje się największy priorytet, szczególnie w nowych sytuacjach.

⁸ Za przeprowadzenie badania i jego anonimowość odpowiada amerykańska firma GLINT. Wartość wskaźnika jest określana w oparciu o pytanie: Jestem zadowolona/zadowolony z pracy w Grupie LUX MED. Pracownicy swoje odpowiedzi zaznaczają na 5 stopniowej skali, gdzie: 1=0, 2=25, 3=50, 4=75, 5=100.

W Grupie LUX MED badamy zaangażowanie pracowników.

Od kilku edycji badania wskaźnik utrzymuje się na niezmiennym poziomie

88

punktów na

100

możliwych do osiągnięcia.

Wskaźnik jest badany dwa razy w roku w trakcie badania zaangażowania Pracowników pt. People Pulse w tym samym czasie we wszystkich podmiotach należących do Bupa[®].

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

403-1, 403-7

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy to bez wątpienia priorytet Grupy LUX MED. Zasady BHP w naszej organizacji są uregulowane przepisami prawa polskiego m.in. Kodeksem Pracy.

Aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy przestrzegamy przepisów prawa w zakresie BHP oraz tworzymy wewnętrzne procedury, instrukcje i wytyczne pozwalające na zwiększenie bezpieczeństwa naszych pracowników. Zarówno przestrzeganie przepisów BHP jak i wewnętrznych procedur, wytycznych czy instrukcji obowiązuje wszystkich pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, rodzaju umowy na jaką jest zatrudniony czy lokalizacji wykonywania czynności służbowych. Medyczny rodzaj działalności i związany z tym rodzaj zagrożeń, m.in. tj.: czynniki biologiczne, chemiczne, pole elektromagnetyczne czy promieniowanie jonizujące obliguje nas do stałego monitorowania i wykonywania pomiarów środowiskowych czynników szkodliwych.

Pomiary środowiskowe czynników szkodliwych dla zdrowia wykonywane są przez zewnętrzne firmy specjalizujące się w tym zakresie oraz posiadające odpowiednie certyfikaty.

Dzięki powyższym badaniom pracodawca może zdecydować jakie środki profilaktyczne powinien zastosować

w celu zminimalizowania lub wyeliminowania zagrożenia tak, aby środowisko pracy było bezpieczne dla pracownika.

Ponadto na bieżąco przeprowadzany jest proces identyfikacji zagrożeń, na podstawie którego aktualizowana jest ocena ryzyka zawodowego na każdym stanowisku pracy, dzięki której pracodawca ma możliwość podjęcia odpowiednich działań zapobiegawczych w celu minimalizacji lub eliminacji występujących w środowisku pracy zagrożeń, mogących spowodować zdarzenia wypadkowe czy wystąpienie chorób zawodowych. Każda osoba zatrudniona ma obowiązek zapoznania się z aktualną oceną ryzyka zawodowego na swoim stanowisku pracy.

403-2

Mając na względzie bezpieczeństwo pracowników oraz zmieniające się regulacje prawne nasza organizacja jest regularnie poddawana zarówno audytom wewnętrznym jak i zewnętrznym BHP. Dzięki stałemu monitorowaniu warunków pracy mamy możliwość weryfikacji przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa

i higieny pracy przez pracowników i osoby kierujące pracownikami, stanu technicznego pomieszczeń pracy czy też stanu technicznego stosowanych maszyn i innych urządzeń, a także podjęcia odpowiednio wcześniej działań profilaktycznych i zaradczych w celu wyeliminowania ewentualnych zagrożeń.

W sytuacji, w której warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i pracownik narażony jest na utratę zdrowia lub życia, lub podczas wykonywania swoich obowiązków naraża na niebezpieczeństwo swoich współpracowników zgodnie z Kodeksem Pracy art. 210, pracownik po zawiadomieniu swojego przełożonego o zaistniałej sytuacji, ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy.

Zatrudnienie wysoko wykwalifikowanej kadry, która na co dzień wspomaga dział BHP w Grupie LUX MED to klucz do sprostania wyzwaniom w tym obszarze. Specjaliści w zakresie BHP zatrudnieni w naszej firmie posiadają odpowiednie uprawnienia, umiejętności i doświadczenie, aby odpowiednio reagować na sytuacje awaryjne oraz sprawnie im zapobiegać.



Edyta Paduch

Kierowniczką Działu BHP

Zatrudnienie wysoko wykwalifikowanej kadry, która na co dzień wspomaga dział BHP w Grupie LUX MED to klucz do sprostania wyzwaniom w tym obszarze. Specjaliści w zakresie BHP zatrudnieni w naszej firmie posiadają odpowiednie uprawnienia, umiejętności i doświadczenie, aby odpowiednio reagować na sytuacje awaryjne oraz sprawnie im zapobiegać.

W przypadku zauważenia przez pracownika zagrożenia mogącego skutkować urazem lub wystąpienia zdarzenia wypadkowego każdy pracownik Grupy LUX MED może zgłosić zidentyfikowane zdarzenia wypadkowe lub potencjalnie wypadkowe. Na przykład, pracownicy LUX MED sp. z o. o. mogą to zrobić poprzez wewnętrzną aplikację zgłaszania wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych RIO (Rejestr Incydentów Organizacji). Po zgłoszeniu takiego zdarzenia Dział BHP rozpatruje zgłoszenie i podejmuje działania naprawcze lub prewencyjne. Niekiedy złożoność problemu wymaga konsultacji lub interwencji innego z obszarów np. Medycznego, Infrastruktury czy Zakupów. W celu pełnej realizacji zadań wszystkie niezbędne obszary ze sobą współpracują.

403-3

Wszystkie spółki Grupy LUX MED realizują badania medycyny pracy dla pracowników zgodnie z przepisami prawa na podstawie art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.). W wyniku tego pracownicy są dopuszczeni do wykonywania pracy na danym stanowisku w oparciu o wydane orzeczenie medycyny pracy. Ponadto, w okresie trwania pandemii/ zagrożenia epidemicznego realizowane były badania okresowe pracowników, pomimo zwolnienia Pracodawców z obowiązku realizacji tychże badań w tym czasie. Dodatkowo, proponujemy akcje profilaktyczne w oparciu o analizę stanu zdrowia naszych pracowników, w celu zadbania o ich dobrostan i zdrowie.

403-4

Aktywny udział pracowników w pracach konsultacyjnych w zakresie BHP to bardzo ważny element na drodze do stworzenia bezpiecznego miejsca pracy. Zaangażowanie przedstawicieli różnych grup pracowniczych naszej firmy w ten proces, pozwala poznać faktyczne trudności oraz ewentualne zagrożenia w obszarze BHP.

W 2022 roku, zgodnie z uchwałą Zarządu i przepisami prawa raz na kwartał organizowane były posiedzenia Komisji BHP w LUX MED Sp. z o. o. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel Komisji, który pełni funkcję przedstawiciela pracodawcy, przedstawiciele pracowników, członkowie działu BHP oraz Lekarz Medycyny Pracy. Komisja wykonuje swoje obowiązki zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, art. 237.

Do zadań Komisji BHP 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 higieny pracy

W LUX MED Sp. z o. o. o wszystkie zmiany czy aktualizacje obowiązujących przepisów BHP, są komunikowane na bieżąco za pomocą poczty elektronicznej każdej osobie zatrudnionej, bez względu na zajmowane stanowisko. Każdy pracownik posiada także wgląd do najnowszej dokumentacji dotyczącej BHP i higieny pracy w LUXtrancie (intranecie Grupy LUX MED). Powszechność i łatwy dostęp do wymienionych dokumentów zwiększają świadomość oraz poziom edukacji na ten temat wśród pracowników.

403-5

Wszyscy pracownicy objęci są szkoleniami wstępnymi oraz okresowymi BHP. Szkolenia okresowe BHP odbywają się na platformie e-learningowej i są różne dla dedykowanych grup pracowniczych zgodnie z przepisami prawa.

Natomiast osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne wykonują szkolenie na platformie e-learningowej 3,2,1 BHP Start. Ponadto wszystkie osoby medyczne zatrudnione przez LUX MED sp. z o. o. niezależnie od rodzaju umowy na jaką są zatrudnione mają udostępnione e-szkolenie "Zranienia – zagrożenia i prewencja". Wszystkie powyższe szkolenia są obowiązkowe do wykonania dla pracownika. Prowadzone są również warsztaty dotyczące prawidłowego postępowania w kontakcie z ostrymi narzędziami/wyrobami medycznymi, a pracownicy zapoznawani są ze standardem postępowania w kontakcie z ostrymi narzędziami/wyrobami medycznymi oraz standardem poekspozycyjnym na krew i materiał potencjalnie zakaźny.

403-6, 401-2

W Grupie LUX MED wiemy jak ważna jest dbałość o zdrowie pracowników. Nasze działania prowadzimy wielokanałowo, by dotrzeć z przekazem do jak największej liczby osób i maksymalnie ułatwić korzystanie z oferowanych przez nas benefitów, które gwarantują pełną opiekę medyczną, zarówno ambulatoryjną, jak i szpitalną.

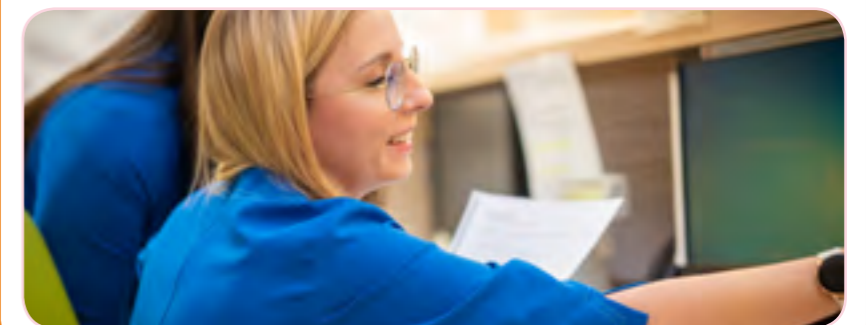
Pracownicy i współpracownicy mogą korzystać z abonamentu medycznego, jak również objąć nim rodzinę i bliskich. Pakiety zapewniają dostęp m.in. do: kompleksowych konsultacji specjalistycznych, konsultacji psychologa (w tym seksuologa i androloga) i psychiatry, konsultacji profesorskich, kompleksowych badań diagnostycznych, konsultacyjnych zabiegów ambulatoryjnych oraz prowadzenia ciąży.

Jako firma medyczna, chcemy, aby nasi pracownicy i współpracownicy czuli się szczególnie otoczeni opieką zdrowotną, dlatego od marca 2022 wprowadziliśmy możliwość skorzystania z Ubezpieczenia Szpitalnego LUX MED – Pełna Opieka w formie benefitu pracowniczego. Od 2023 roku wspomniany pakiet jest oferowany naszej kadry

pracowniczej za symboliczną złotówkę. Jest to jedyny tego typu benefit w Polsce umożliwiający dostęp do prywatnej opieki szpitalnej w kilkudziesięciu szpitalach w całym kraju. Osoby zatrudnione w Grupie LUX MED oraz współpracujące z nią w wymiarze powyżej 60 godzin miesięcznie mogą skorzystać z ubezpieczenia za symboliczną opłatą. Z preferencyjnych warunków przystąpienia mogą skorzystać także współmałżonkowie/partnerzy i dzieci pracowników.

W ramach ubezpieczenia szpitalnego zapewniamy całonocną opiekę: hospitalizację planową (w specjalizacjach takich jak ortopedia, chirurgia ogólna, ginekologia, laryngologia, okulistyka czy kardiologia inwazyjna), opiekę doraźną w pilnych sytuacjach wymagających hospitalizacji, prywatny poród oraz opiekę neonatologa nad noworodkiem, a także wsparcie Koordynatora Opieki Szpitalnej w całym procesie korzystania z ubezpieczenia.

W trudnych przypadkach zdrowotnych, pracownicy i współpracownicy mają możliwość skorzystania ze wsparcia Fundacji LUX MED im. dr Joanny Perkowicz. Fundacja zapewnia wsparcie finansowe, rzeczowe i organizacyjne.



Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej

Promocja zdrowia i profilaktyka są dla nas podstawą codziennej pracy. Z tego względu, w 2013 roku powstał program wellbeingowy, który zawiera obszary takie jak: zdrowie psychiczne, sport i aktywność fizyczna, profilaktyka oraz bezpieczeństwo i zdrowie.

Działania Grupy LUX MED mają zwrócić uwagę na problemy ze zdrowiem psychicznym społeczeństwa, wskazać najlepsze rozwiązania oraz przyczynić się do normalizacji sięgania po pomoc psychologiczną. Organizujemy m.in. spotkania z ekspertami z zakresu psychologii i psychiatrii, webinary (w ciągu ostatnich 2 lat ponad 20 wydarzeń), warsztaty dopasowane do potrzeb zespołów. Każdego roku pracownicy mogą wziąć udział w Tygodniu Zdrowia Psychicznego, podczas którego przekazujemy tematyczną wiedzę – w ostatniej edycji udział wzięło ponad 1200 osób. Zapewniamy też stały dostęp do bezpłatnej infolinii pomocy psychologicznej.

W ramach popularyzacji sportu i aktywności fizycznej promujemy zdrowy styl życia, w tym podejmowanie różnorodnych aktywności sportowych, a także dzielimy się wiedzą w tych zakresach. Utworzyliśmy LUX MED Sports Team, czyli grupę sportową zrzeszającą chętnych pracowników, w ramach której organizujemy m.in. spotkania z ekspertami, grywalizacje oraz akcje specjalne i konkursy. Dodatkowo stale przygotowujemy warsztaty i webinary skierowane do wszystkich pracowników.

W ostatnim czasie przeprowadziliśmy ogólnopolskie badanie zdrowia psychicznego, dzięki któremu wiemy, że nasze działania spełniają swój cel. Pracownicy Grupy LUX MED oceniają swój stan mentalny lepiej niż populacja zewnętrzną we wszystkich kategoriach.



Zdrowie psychiczne
(48 vs 43 pkt)



Życie zawodowe
(58 vs 51 pkt)



Zasoby osobiste
(77 vs 71 pkt)

Organizujemy też zajęcia sportowe (także w Centrali naszej firmy), takie jak joga, tenis ziemny, padel (tenis łopatkowy), rolki, fitness dance cardio, nordic walking czy trening siłowy. Dofinansowujemy starty w biegach (m.in. maratonach i półmaratonach) oraz udział

w zewnętrznych zajęciach dla zgłaszających się do nas zespołów – działa m.in. drużyna piłkarska.

Kolejnym istotnym dla nas obszarem jest profilaktyka, o której stale przypominamy naszym pracownikom. Grupa LUX MED od lat prowadzi działalność

profilaktyczną zgodnie z założeniem, że „lepiej zapobiegać niż leczyć”. Angażujemy się w ogólnoswiatowe akcje promujące zdrowie, takie jak „Zmierz Się z Ciśnieniem”, w ramach którego zachęcaliśmy do bezpłatnego mierzenia ciśnienia w naszych placówkach oraz Centrali.

Organizujemy własne działania profilaktyczne – przykładem może być zeszłoroczna akcja „Program profilaktyki bólu pleców”. W ramach akcji, fizjoterapeuci w Centrali oraz w blisko 60 placówkach w regionach, prowadzili indywidualne konsultacje dla pracowników.

Ponad 3000 uczestników akcji otrzymało gadżety do automasażu. Przeprowadziliśmy także dwa webinary dla pracowników medycznych i biurowych oraz ćwiczenia online z fizjoterapeutą.

Nasze działania są doceniane także na zewnątrz. W 2021 roku otrzymaliśmy nagrodę główną w konkursie Siła Przyciągania za strategiczne podejście do działań wellbeing, a w roku 2022 zajęliśmy trzecie miejsce w konkursie The Best of Wellbeing za zeszłoroczne projekty realizowane w ramach programu wellbeingowego.



„Blisko Zdrowia” – magazyn dla pacjentów Grupy LUX MED

Od ponad 10 lat Grupa LUX MED wydaje dla swoich pacjentów kwartalnik pt. „Blisko Zdrowia”. Magazyn podzielony jest na dwie części: poradnikową, z artykułami o tematyce prozdrowotnej oraz informacyjną, zawierającą komunikaty o aktualnych wydarzeniach z życia Grupy LUX MED. Magazyn jest udostępniany pacjentom w wersji drukowanej we wszystkich centrach medycznych oraz szpitalach Grupy LUX MED, a także w wersji elektronicznej na stronie internetowej LUX MED. Kwartalnik jest wydawany w języku polskim w nakładzie 25 000 egzemplarzy.



Historie kliniczne

Nasza kwartalna inicjatywa, w ramach której doceniamy i wyróżniamy osoby, które według Światowej Organizacji Zdrowia, podczas codziennej pracy dokonują wyjątkowych działań, które są przykładem szczególnej, skoordynowanej opieki spełniającej kryteria jakości. Nagrody są przyznawane podczas Forum Klinicznego, pod przewodnictwem dr. n. med. Krzysztofa Kurka, Członka Zarządu i Dyrektora Medycznego LUX MED, w którym uczestniczą reprezentanci innych departamentów.

Healthy Cities – miliony kroków dla zdrowia i środowiska

Healthy Cities to flagowy projekt Grupy LUX MED promujący aktywność fizyczną i dbanie o środowisko.

Dotychczas zorganizowaliśmy dwie edycje Healthy Cities – w 2021 i 2022 r.



O co chodzi w tym wyzwaniu?

Celem Healthy Cities jest zmobilizowanie jak największej liczby pracowników Grupy LUX MED, innych firm oraz mieszkańców miast na całym świecie do wykonania przez każdego z nich 6000 kroków dziennie. Każdy chętny za pomocą aplikacji Healthy Cities, może wziąć udział w trwającym miesiąc wyzwaniu. Darmowa aplikacja dostępna jest do pobrania w dniu startu inicjatywy w sklepach AppStore lub GooglePlay.

Poprzez tę akcję propagujemy zdrowy styl życia i tworzenie bardziej zrównoważonego otoczenia w przestrzeni miejskiej. Po skończonym wyzwaniu, Grupa LUX MED zainwestowała w projekty z zakresu ochrony środowiska. Nagrodą dla wygranych zespołów była możliwość zasadzenia własnego lasu.

W 2021 roku Grupa LUX MED zasadziła lasy we wszystkich województwach w Polsce - w sumie 375 tys. drzew. W 2022 roku odbyła się druga edycja akcji, w której wzięło udział 100 firm i 66 miast. Zwycięskie firmy otrzymały własne lasy, a miasta Zielony Budżet na wybrane eko-inicjatywy.

I miejsce: Świętochłowice

Zakup pól lawendowych z hotelami dla ptaków i owadów, ocynkowanych pojemników na korki, budek dla kaczek, tabędzi oraz ocieplanych budek dla kotów.

II miejsce: Świnoujście

Urządzenie do indywidualnego, elektronicznego pomiaru czasu podczas zawodów sportowych.

III miejsce: Ostrołęka

Elektroniczna tablica wyników DTS-60 wraz z zegarami bocznymi 24/14 sek. oraz montaż.



Sławomir Pośpiech

Pierwszy Zastępca Prezydenta Miasta Świętochłowice

Miasto Świętochłowice po raz drugi z rzędu wygrało wyzwanie "Healthy Cities" organizowane przez Grupę LUX MED. Zrobili to nasi mieszkańcy, którzy wykonali ogromną ilość kroków, a co za tym idzie, wykazali się wspaniałą postawą prozdrowotną i proekologiczną. To dzięki nim do miasta trafi 30 tys. zł, które zostanie wydane na działania służące polepszeniu stanu naszego środowiska. W zeszłym roku powstało pole lawendy, w mieście pojawiły się domki dla ptaków i owadów oraz kosz na plastikowe nakrętki. Teraz znów ci najbardziej aktywni wybiorą, co zmieni się w mieście dzięki tej wygranej. Jestem dumny, że nasza społeczność ma chęć do zmian - zarówno miasta, jak i własnych nawyków związanych ze zdrowiem.

Healthy Cities 2022 w liczbach:



1 miesiąc
aktywności



9 tysięcy
uczestników



1,5 mld
kroków



1 mln km



60 tysięcy
złotych od Grupy LUX MED dla trzech zwycięskich miast



80 tysięcy
zasadzonych drzew – czyli **9 ha lasów** w ramach nagrody dla trzech zwycięskich firm



Indeks Zdrowych Miast – gdzie w Polsce żyje się najzdrowiej?

Obecnie około 60% populacji w Polsce mieszka w miastach. Proces urbanizacji stale postępuje. Miasta oferują wiele korzyści, jednak na tych obszarach znacznie szybciej rośnie odsetek mieszkańców chorujących przewlekle. Statystyki wskazują m.in. na większą liczbę osób z miast, w porównaniu z terenami wiejskimi, u których diagnozuje się choroby układu oddechowego, w tym dolegliwości astmatyczne czy choroby układu krążenia. W miejscowościach, w których długotrwale utrzymuje się stężenie pyłów PM 10 i PM 2,5 w powietrzu, ryzyko wystąpienia alergii wziewnych u dzieci zwiększa się dwukrotnie, a astmy czterokrotnie. Dane dotyczące zależności między środowiskiem i zmianami klimatycznymi, a zdrowiem są coraz bardziej niepokojące.

Obserwując te wyzwania i postępujące zmiany w naszym otoczeniu zainicjowaliśmy Indeks Zdrowych Miast, który powstał przy współpracy ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie oraz Fundacją GAP, prowadzoną przez prof. Jerzego Hausnera. Zawiera on kompleksową analizę 66 miast w Polsce pod kątem blisko 70 wskaźników, wpływających na to jak zdrowa jest przestrzeń, w której żyjemy. Przykładowe wskaźniki to: jakość powietrza, programy profilaktyczne, poziom edukacji czy obszary terenów zielonych.

Raport podkreśla znaczenie tworzenia zdrowych i przyjaznych do życia środowisk miejskich, które promują zdrowie fizyczne i psychiczne, co ostatecznie przyczynia się do ogólnego zrównoważonego rozwoju miast. Indeks Zdrowych Miast zawiera również zalecenia dla decydentów i samorządowców, aby poprawić wyniki zdrowotne w swoich miastach.



dr hab. Agnieszka Chłoń-Domińczak

prof. SGH, Prorektorka ds. nauki Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

Tworząc Indeks Zdrowych Miast zadaliśmy sobie wiele pytań: co oznacza termin zdrowe miasto, jakie są główne obszary, w których miasta mogą i podejmują działania, aby poprawić jakość życia, a zarazem zdrowie mieszkańców. Patrzyliśmy zarówno na praktyki polskich, jak i zagranicznych miast, oczywiście uwzględniając specyfikę naszych samorządów. Skupiliśmy się na miastach na prawach powiatu, aby móc porównać jednostki samorządu terytorialnego, które mają podobne zadania i funkcje.

Metodyka budowania Indeksu Zdrowych Miast

W trakcie prac nad indeksem naukowcy zbadali zestaw blisko 100 wskaźników i wytypowali 8 grup, które wyznaczyły kluczowe obszary zdrowych miast. Są to:



Dane analizowane w ramach Indeksu Zdrowych Miast pochodziły z Banku Danych Lokalnych GUS lub z innych źródeł administracyjnych. Wszystkie z nich przeszły dwustopniowy etap weryfikacji. W pracach nad indeksem brało udział ponad 20 naukowców, tworząc przez kilka miesięcy autorską metodykę oceny miast.

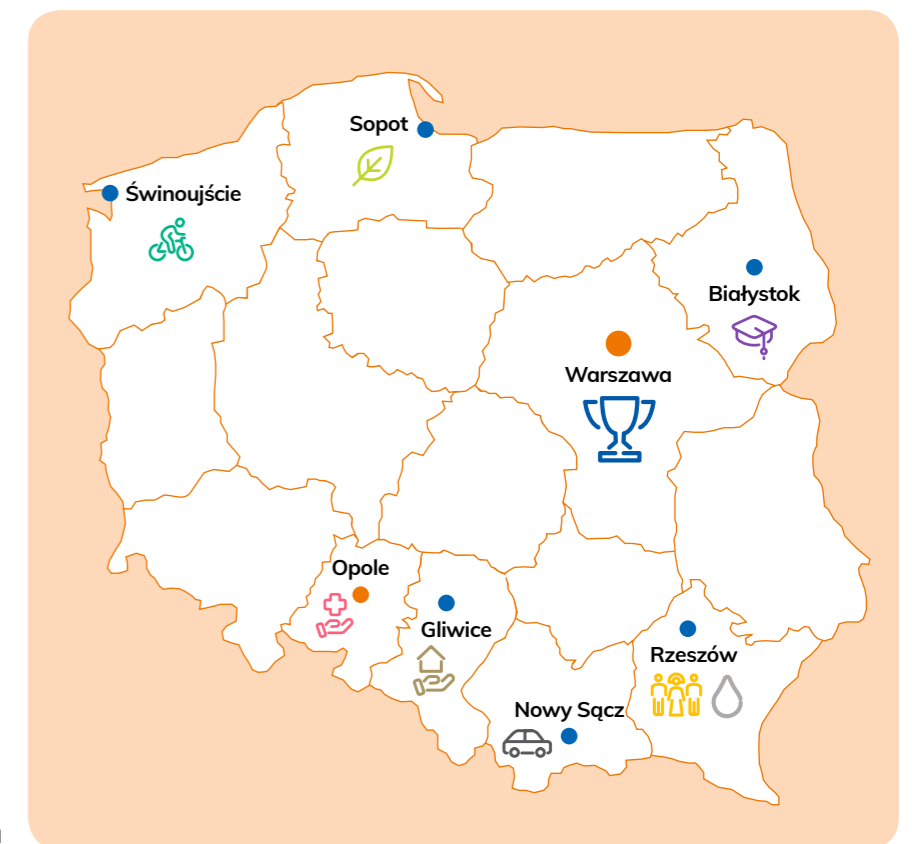
Zwycięskie miasta w rankingu głównym to Warszawa, Opole oraz Chorzów.

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

Indeks Zdrowych Miast jest instrumentem, który pozwala na syntetyczne ujęcie tego, jak otoczenie społeczne, środowiskowe i gospodarcze w miastach, a także prowadzone w nich polityki publiczne sprzyjają zdrowiu jego mieszkańców. Uzyskane wyniki wskazują na dużą różnorodność warunków, jakie tworzą miasta w każdym z uwzględnionych obszarów.

Co ciekawe, miasto, które uzyskało najlepszy wynik syntetyczny – Warszawa – nie uzyskało najlepszego wyniku w żadnym z ośmiu obszarów uwzględnionych w Indeksie Zdrowych Miast. Autorzy Indeksu mają nadzieję, że uzyskane wyniki mogą zainspirować władze miast do wdrażania rozwiązań sprzyjających poprawie zdrowia mieszkańców. Planujemy coroczną aktualizację opracowanego indeksu, aby oceniać, czy warunki dla zdrowego życia i funkcjonowania w miastach się poprawiają.

Wśród poszczególnych kategorii zwyciężyły:



Świadczenie wysokiej jakości usług i kształtowanie systemu opieki zdrowotnej

Jesteśmy zaangażowani w dostarczanie naszym pacjentom wysokiej jakości usług i kształtowanie przyszłości systemu ochrony zdrowia. Wierzymy, że każda osoba zasługuje na dostęp do najlepszej możliwej opieki medycznej i staramy się to urzeczywistnić poprzez podejście skoncentrowane na pacjencie, zastosowanie najwyższych standardów jakości i nowoczesnej technologii.

Dbamy o najwyższą jakość naszych usług

Nad osiągnięciem najwyższej jakości usług oraz zadowolenia pacjentów ze świadczonej opieki czuwa Pion Doświadczeń Pacjenta. W ramach Pionu działa obecnie Departament Standaryzacji Jakości Obsługi i NPS oraz Dział Zarządzania Reklamacjami. Działania Departamentu Standaryzacji Jakości Obsługi i NPS skupione są wokół analizowania doświadczeń pacjentów, opracowywania standardów operacyjno – medycznych i obsługowych dla wszystkich grup zawodowych w ambulatoriach, jak i szpitalach.

Pacjent i jego zadowolenie jest w centrum naszej uwagi. Aby określić punkty, w których pacjent korzystając z usług w LUX MED jest zadowolony z kontaktu z naszymi pracownikami i udzielonej pomocy a kiedy nie, tworzymy i szczegółowo opisujemy „Mapy Doświadczeń Pacjentów”.

Następnie analizujemy czego doświadcza pacjent i wyciągamy wnioski. Narzędzie to precyzyjnie pozwala nam wychwycić kluczowe sytuacje. Dzięki temu podejmujemy trafne decyzje o realizacji wielu projektów jakościowych, których efekty pozwalają nam doskonalić jakość procesów i usług.



Przykładowa Mapa Doświadczeń Pacjenta

Aktywnie słuchamy pacjentów, co jest kluczowe w doskonaleniu jakości naszych usług.

W Grupie LUX MED stawiamy na trzy filary kontaktu z pacjentem, które przekładamy następnie na nasze standardy dla wszystkich pracowników.

Postępuj tak, aby pacjent miał poczucie, że ułatwiasz każdą sytuację. Stawiamy na:



Relację z pacjentem

Podstawą relacji pomiędzy personelem LUX MED a pacjentem jest dobra, efektywna komunikacja, oparta na zaufaniu, empatii, wzajemnym słuchaniu i adekwatnym reagowaniu - nie zostawiamy pacjenta bez rozwiązania.



Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo pacjenta oznacza przestrzeganie ustalonych w LUX MED wytycznych oraz dążenie do unikania błędów podczas świadczenia opieki - zbudowanie poczucia bezpieczeństwa wśród pacjentów wiąże się z lepszymi wynikami leczenia.



Odpowiedzialność

Bierzemy i będziemy brać odpowiedzialność za zdrowie naszych pacjentów. By zapewnić najwyższe bezpieczeństwo idziemy w kierunku zapewnienia pełnej ciągłości działania i świadczenia usług na najwyższym poziomie.

Precyzyjny przegląd procesów operacyjnych i obsługowych pozwala nam w trafny sposób wychwytywać obszary do zmiany i skutecznie zmieniać wytyczne i procedury tak, aby dostarczać jak najlepsze doświadczenia naszym pacjentom, otaczać ich opieką i wspierać w dbaniu o zdrowie.

Słuchanie głosu pacjenta to kluczowy obszar naszego działania. Badanie NPS w różnych punktach kontaktu pacjenta z LUX MED pozwala nam poznać doświadczenia pacjenta na każdym etapie korzystania z usług w Grupie LUX MED.

Analizując komentarze pacjenta możemy podejmować celowane działania i zmieniać proces korzystania z usług, aby był jak najbardziej komfortowy dla pacjenta i odpowiadał na jego potrzeby.

W 2021 roku wartość wskaźnika NPS wyniosła 64,5, a w 2022 utrzymała się na takim samym poziomie. W kolejnych latach chcemy utrzymywać nasz wskaźnik na poziomie powyżej 64 punktów.

Medallia WEB

wielopoziomowe analizy, monitorowanie wyników i czytanie komentarzy



Medallia Mobile 3

mobilna wersja raportowania



Medallia Voices 2

dostęp do losowych komentarzy pacjentów



NPS to jeden z naszych głównych KPI, który monitorujemy na bieżąco.

Posiadamy mocno rozbudowane systemy raportowania w narzędziach Medallia, gdzie wyniki są dostępne w czasie rzeczywistym dla całej kadry zarządzającej.

Słuchanie opinii pacjentów jest dla nas bardzo ważne, ponieważ chcemy:

- wiedzieć z czego pacjent jest zadowolony,
- poznać źródło problemu, jeśli pacjent nie jest zadowolony,
- mieć wiedzę, ilu pacjentów dotyczy dany problem,
- wyciągać wnioski z tego, co powiedział pacjent,
- znaleźć rozwiązanie, które najlepiej rozwiązuje problem,
- zadziałać i zobaczyć, jaki to będzie miało wpływ na postrzeganie naszych usług przez kolejnych pacjentów.

W ten sposób możemy ciągle doskonalić usługi w placówkach, w Call Center, nasze aplikacje, stronę www – wszelkie momenty, w których pacjent ma kontakt z Grupą LUX MED.



Kompleksowo troszczymy się o rozwiązania dla naszych pacjentów

Dla kompleksowego zaopiekowania się informacją od pacjentów stosujemy w Grupie LUX MED **klasyczną pętlę** zarządzania Customer Experience (Doświadczenie Klienta), w ramach której szybko reagujemy na zgłoszenia od pacjentów, podejmujemy kontakt, szukamy rozwiązań i udzielamy realnej pomocy pacjentom.



W ramach Pionu Doświadczeń Pacjenta prowadzimy także Program Monitoringu – tak zwany **Trójkąt Jakości**, w którym weryfikując różne źródła kontaktu pacjenta z LUX MED możemy wskazywać kluczowe punkty do doskonalenia.

- Regularnie analizujemy pozyskane dane, takie jak:
1. wyniki badań satysfakcji,
 2. informacje z reklamacji,
 3. wyniki Audytu Tajemniczego Pacjenta



Jesteśmy otwarci na wszelkie sygnały i opinie naszych pacjentów.



Mimo wielu starań o dobre doświadczenia pacjentów, zapewnienie najlepszej opieki, zdarzają się sytuacje trudne, kiedy pacjent składa reklamacje, bo usługa, którą otrzymał w jego poczuciu nie była satysfakcjonująca.

Rozwiązywaniem tych sytuacji zajmuje się Dział Zarządzania Reklamacjami, który aktywnie przejmuje informacje zgłoszone przez pacjenta, próbuje zrozumieć problem, wyjaśnić i pomóc ale też wyciągnąć wnioski, aby zmieniać obsługę tak, by sytuacji reklamacyjnych było jak najmniej.

W rozwiązywaniu reklamacji stawiamy na szybki kontakt z pacjentem i otwartość, bo dbamy o jakość na każdym etapie kontaktu pacjenta z Grupą LUX MED.

Proces jest tak przygotowany, aby pacjent na poszczególnych etapach otrzymywał informacje o trybie w jakim znajduje się jego zgłoszenie reklamacyjne.

Wszelkie negatywne opinie i reklamacje są traktowane jako wartość i bodziec do doskonalenia opieki. Posiadamy kompleksowo przygotowane kanały zgłaszania reklamacji i określone terminy rozpatrywania, a wszystkie zgłoszenia i reklamacje są rejestrowane i analizowane.

Informujemy pacjentów o naszym podejściu do reklamacji i umożliwiamy ich składanie poprzez:

- wypełnienie formularza reklamacji na stronie internetowej,
- wiadomość e-mail skierowaną na adres opinie@luxmed.pl,
- złożenie reklamacji w formie pisemnej w każdym miejscu świadczenia usług, z wykorzystaniem dedykowanego formularza,
- pismo skierowane do spółki LUX MED,
- komunikację ustną, w każdym miejscu świadczenia usług,
- za pośrednictwem Infolinii 22 33 22 888.

Całość naszych działań jest skupiona wokół zapewnienia wysokiej jakości opieki medycznej i wspierania naszych pacjentów w trosce o zdrowie ich oraz ich najbliższych.

Polityka Zarządzania Klinicznego

Nasza definicja podejścia zorientowanego na pacjenta to ciągła poprawa jakości i bezpieczeństwa świadczonych usług. W związku z tym, w Grupie LUX MED obowiązuje Polityka Zarządzania Klinicznego. Główna korzyść płynąca z implementacji Polityki to solidne zarządzanie ryzykiem klinicznym, ciągłe monitorowanie zgodności z przepisami w zakresie opieki zdrowotnej, jak i promowanie kultury ciągłego doskonalenia jakości usług klinicznych. Obowiązki wynikające ze zdefiniowanej polityki zostały nałożone na wszystkie spółki należące do Bupa. Poniżej kilka zasad, wdrożonych w ramach powyższej polityki.

Nasze Zasady

01

W całej organizacji panuje odpowiedzialna, dobrze zarządzana i widoczna kultura przywództwa.

02

Mamy systemy służące do identyfikacji, oceny i kontroli ryzyka klinicznego oraz testowania skuteczności zarządzania ryzykiem klinicznym w organizacji.

03

Promujemy kulturę bezpieczeństwa, która minimalizuje ryzyko wyrządzenia szkody poprzez wyciąganie wniosków z incydentów zagrażających bezpieczeństwu.

04

Dokładamy starań, aby utrzymywać stabilną kadre pracowników poprzez rekrutację, utrzymywanie i rozwój kompetentnego, przeszkolonego personelu klinicznego.

05

Dążymy do zapewnienia, że wszystkie usługi kliniczne są zgodne z przepisami i zawsze spełniają lub są ponad wymaganymi regulacjami prawnymi dotyczącymi opieki zdrowotnej. Dlatego dokonywane jest ciągłe monitorowanie sytuacji firmie, aby dostosować się do zmian w przepisach, uczyć się na ich podstawie i adaptować się do nich.

06

We wszystkich jednostkach organizacyjnych istnieje solidny program kontroli zarządzania klinicznego.

07

Ciągle doskonalimy jakość w celu zapewnienia trwałej zmiany skutkującej poprawą doświadczenia w zakresie opieki, wyników klinicznych i wartości dla naszych klientów, wzmacniając i rozwijając naszą reputację, markę i punkty styku z klientem.



Nadzór nad substancjami uzależniającymi

Jako odpowiedzialna firma, zdajemy sobie sprawę jak bardzo ważne jest przeciwdziałanie uzależnieniom i jak bardzo, niektóre zażywane przez pacjentów substancje, mogą wpływać na zdrowie. W związku z tym, stosujemy regulacje prawne w zakresie postępowania ze środkami odurzającymi i substancjami psychotropowymi, a także przyjęliśmy Standard „Nadzór nad środkami odurzającymi i substancjami psychotropowymi – LPO”, który obowiązuje centra medyczne, stomatologiczne, diagnostyczne

oraz Wyjazdową Pomoc Doraźną. Zakres Standardu obejmuje między innymi uzyskiwanie zgody na posiadanie i stosowanie substancji psychotropowych, zamawianie i ich przyjmowanie, prowadzenie ewidencji substancji LPO, bieżące zużycie, nadzór i monitorowanie stanu oraz terminów ważności, postępowanie z substancjami LPO, którym upłynął termin ważności oraz monitorowanie ich gospodarki.

Standard obejmuje również informacje, które placówki mogą posiadać i stosować substancje psychotropowe, kto odpowiada za ich nadzór w placówce, co należy zrobić, aby uzyskać pełnomocnictwo Zarządu oraz zgodę Wojewódzkiego Inspektoratu Farmaceutycznego. Znajdują się w nim również informacje na temat przechowywania substancji psychotropowych oraz wszystkie inne najistotniejsze aspekty zarządzania i obchodzenia się z LPO.



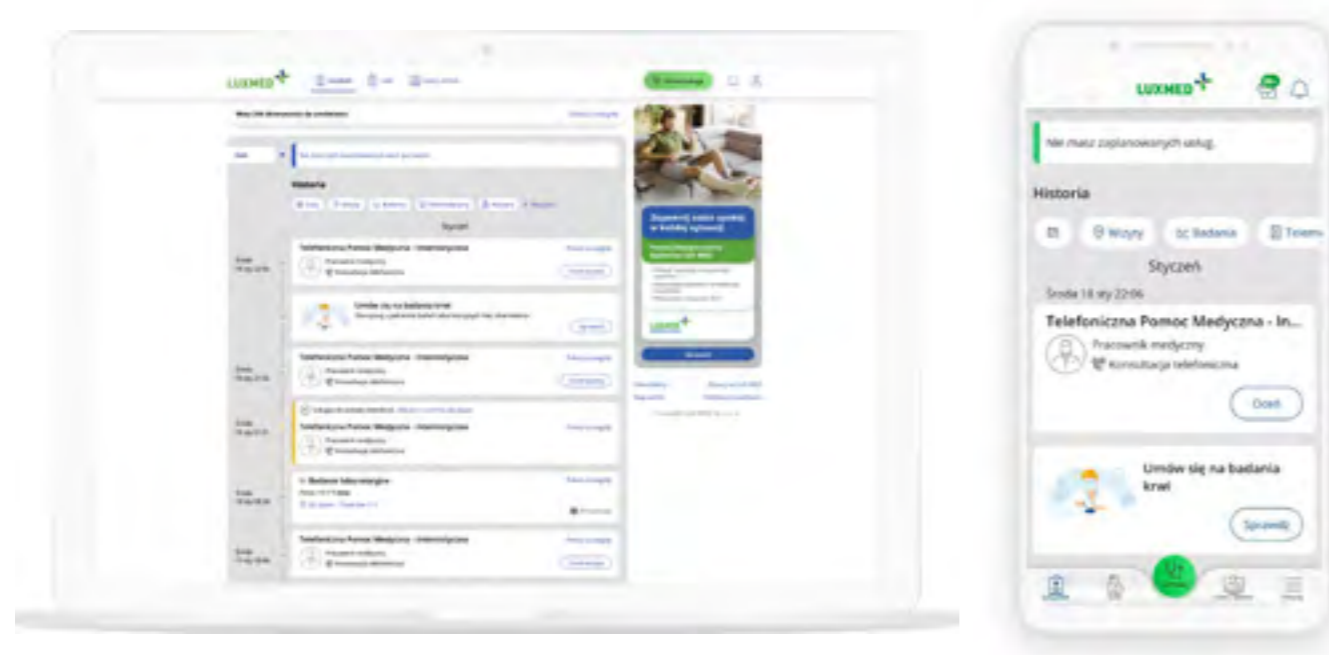
Zapewniamy jak najszerszy dostęp do opieki medycznej

Chcemy tworzyć organizację, która sprosta potrzebom wszystkich pacjentów, także tych z niepełnosprawnościami. Elektroniczny system kolejkowy, infografiki czy kurs polskiego języka migowego to działania, pokazujące, iż staramy się dostosować do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Ponadto, w ramach Programu „Dostępność Plus dla zdrowia” podjęliśmy szereg innych działań, m.in. dostosowanie naszej strony

internetowej do standardu WCAG 2.1. Standard ten zakłada dostępność treści prezentowanych na stronach internetowych z uwzględnieniem ograniczeń niektórych osób wynikających z niepełnosprawności. Ponadto, w naszej organizacji sprawnie funkcjonuje Portal Pacjenta LUX MED, z którego korzysta już ponad 80% pacjentów. 100 mln odwiedzin w ubiegłym roku potwierdza funkcjonalność i łatwość w obsłudze tego portalu.

Dzięki niemu nasi pacjenci mogą zarządzać usługami wspierającymi ich zdrowie 24 godz. na dobę i komunikować swoje wątpliwości lekarzom i lekarkom czy personelowi medycznemu na bieżąco. Osoby korzystające z Portalu mogą skorzystać aż z 40 jego funkcji np. sprawdzić historię leczenia, kalendarz przyszłych wizyt czy zamówić receptę na stale przyjmowane leki.

Portal Pacjenta:



Dostępny
24 godziny na dobę

40 funkcji – m.in.



Historia
leczenia



Kalendarz
wizyt



Możliwość zamówienia
recepty



Kontakt
z lekarzem

Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna

W Grupie LUX MED jesteśmy zaangażowani nie tylko w zapewnianie najwyższej jakości opieki medycznej, ale także w pozytywny wpływ na życie społeczności, której służymy. Rozumiemy, że zdrowie i dobre samopoczucie wspólnoty wykracza poza mury naszych placówek, dlatego aktywnie angażujemy się w różne kampanie oraz programy, które odpowiadają na potrzeby i zainteresowania naszego otoczenia społecznego. Poprzez tworzenie miejsc pracy i możliwości ekonomicznych, oferowanie pomocy potrzebującym, takim jak imigranci z Ukrainy oraz organizowanie programów kulturalnych, dążymy do poprawy warunków życia i ogólnej jakości życia wszystkich członków naszej społeczności. Na przestrzeni ostatniego roku podjęliśmy się szeregu aktywności w obszarze otoczenia społecznego i działalności dobroczynnej.

Wybrane działania społeczne

Fundacja LUX MED im. dr Joanny Perkowicz

Pomaganie innym to sens naszej działalności, dlatego w 2018 roku zdecydowaliśmy o powołaniu Fundacji LUX MED, której celem jest zapewnienie poczucia bezpieczeństwa i opieki zdrowotnej. Koncentrujemy się na wspieraniu i udzielaniu niezbędnej pomocy wszystkim osobom, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej na skutek pogorszenia stanu zdrowia, nagłej choroby lub wypadku.

Fundacja nosi imię dr Joanny Perkowicz, która była wieloletnim Dyrektorem Medycznym w Grupie LUX MED i zawsze z ogromnym zaangażowaniem poszukiwała najbardziej innowacyjnych rozwiązań. Jej dewizą było działanie w taki sposób, aby pomagać innym w walce z chorobą i zadbać o najwyższą jakość oferowanej opieki.

Fundacja pomaga Pracownikom i Współpracownikom Grupy LUX MED oraz członkom ich rodzin, którzy z uwagi na stan zdrowia (wskutek choroby lub wypadku) znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. W ramach działań naszej Fundacji udzielamy wsparcia przede wszystkim przez organizację leczenia i terapii oraz dofinansowywanie zabiegów, leków, specjalistycznego sprzętu oraz rehabilitacji. Działalność Fundacji nie ogranicza się tylko do niesienia pomocy pracownikom Grupy LUX MED i ich rodzinom – wspieramy również innych m.in. w czasie pandemii COVID-19 oraz wojny w Ukrainie.

Na początku każdego roku zachęcamy Pracowników do wspierania Fundacji LUX MED im. dr Joanny Perkowicz. Przypominamy Pracownikom, że mogą przekazać 1,5% swojego podatku dochodowego.



Pomoc Ukrainie

Po inwazji Rosji na Ukrainę 24 lutego 2022 r. za naszą wschodnią granicą, Grupa LUX MED natychmiast włączyła się w pomoc sąsiadom. W ciągu 24 godzin od rozpoczęcia działań zbrojnych ogłosiliśmy Pakiet Pomoc dla Ukrainy, zawierający m.in. bezpłatny dostęp dla uchodźców do naszych placówek oraz infolinię w języku ukraińskim. Udzielaliśmy wszelkiej pilnej pomocy medycznej, a także pomocy w zakresie niezbędnej kontynuacji leczenia. Zapewniliśmy wsparcie dla rodzin naszych pracowników, w ciągu kilku kolejnych dni inwazji kupiliśmy dwie karetki, które pojechały do Lwowa. Na prośbę wojewody uruchomiliśmy punkt medyczny na Dworcu Centralnym w Warszawie, a następnie

w Centrum Pomocy Humanitarnej PTAK w Nadarzynie - największym centrum tego typu w Polsce. U uruchomiliśmy też centrum medyczne dla uchodźców w budynku Marriott w Warszawie, w którym zatrudnienie znalazł również personel z Ukrainy. **W 2022 roku pomogliśmy ponad 201 tys. osób, świadcząc ponad 360 tys. usług medycznych.**

Nasze działania ogromnie wsparła Bupa, która ogłosiła długofalowe, finansowe wsparcie Fundacji LUX MED. Bupa stała się tym samym głównym darczyńcą i partnerem naszej Fundacji w celu pomocy naszym sąsiadom. Łącznie na pomoc uchodźcom w pierwszym etapie przeznacziliśmy 36 mln złotych.

Po zatwierdzeniu tej pomocy, ogłosiliśmy oficjalnie Program Wsparcia Medycznego i Zawodowego dla uchodźców z Ukrainy, składający się z trzech filarów, w ramach których niesiemy skoordynowaną pomoc dla jeszcze większej liczby osób:

- pomagamy doraźnie,
- leczymy szpitalnie
- rozwijamy zawodowo.

Przez cały czas trwania wojny u naszych wschodnich sąsiadów pracownicy LUX MED angażują się i wspierają uchodźców. Jedną z form pomocy była aukcja charytatywna „Wielkanocny Zajaczek dla Ukrainy”, z której dochód w całości został przeznaczony na pomoc Uchodźcom. Organizowaliśmy także zbiórki najpotrzebniejszych rzeczy dla uchodźców.



Pomogliśmy też odnaleźć się na polskim rynku pracy ponad 270 pracownikom ochrony zdrowia z Ukrainy. Zachęcamy do zapoznania się z ich historiami.

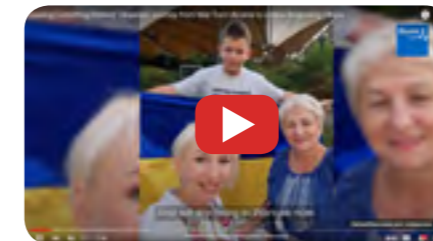
Maryna i Oleksandr



Natalia



Oksana



Monika Tomaszewska

Dyrektorka
Departamentu Strategii
Medycznej i Profilaktyki
Pion Medyczny

To był zryw serca. Doniesienia o inwazji Rosji na Ukrainę bardzo nas poruszyły. Jako największy prywatny podmiot medyczny w Polsce od pierwszych chwil wojny od razu przeszliśmy do działania, aby pomóc i jak najszybciej zapewnić opiekę medyczną dla przybywających z Ukrainy setek tysięcy ludzi. W 24h od wybuchu wojny działał już Pakiet Pomoc dla uchodźców. W tej pomocy nie ustajemy i będziemy wspierać ich tak długo jak będzie trzeba.



Grupa LUX MED otrzymała nagrodę Karty Różnorodności (DEI) za niesioną pomoc dla migrantów i migrantek z Ukrainy. Nagroda została przyznana w ramach kategorii DEI (Diversity, Equity, Inclusion – różnorodność, równość, włączanie) w biznesie i otrzymują je organizacje, które prowadzą aktywne działania z zakresu zarządzania różnorodnością i tym samym przyczyniają się do budowania spójności społecznej.

Wsparcie w trakcie pandemii COVID-19 Prawdziwy test odpowiedzialności społecznej

Jako firma medyczna, w momencie wybuchu pandemii COVID-19, czuliśmy się zobowiązani, aby jak najszybciej podjąć działania, które pozwolą nam być realnym wsparciem dla społeczeństwa. Wszystkie inicjatywy były podejmowane zgodnie z działającą od lat kulturą bezpieczeństwa, opartą na założeniach Clinical Governance.

Działania, które zrealizowaliśmy w trakcie pandemii

Pomimo własnych trudności związanych z COVID nie pozostaliśmy obojętni na to, co dzieje się obok. Przekazaliśmy środki ochrony dla publicznych szpitali, przychodni i domów opieki. Pomagamy też osobom, które tracą pracę z powodu epidemii i tym samym nasz abonament zdrowotny. Oferowaliśmy im kilka miesięcy bezpłatnej pomocy medycznej w ramach tzw. „Pakietu Pomoc”. Skorzystało z niego kilkaset osób. Dzieląc się wiedzą, przygotowaliśmy też niezbędny dla pracodawców z wytycznymi dotyczącymi bezpiecznego powrotu do pracy. Sporządziliśmy

też poradniki na temat procedur bezpieczeństwa w placówkach medycznych.

Przeznaczaliśmy też warszawski szpital św. Elżbiety na potrzeby pacjentów chorujących na COVID-19, wspierając z tym zakresie publiczne placówki. W ten sposób podczas kolejnych fali koronawirusa walczyliśmy o życie i zdrowie pacjentów. Zaangażowaliśmy się też w Narodowy Program Szczepień.

Wsparcie dla pracowników i pracodawców

W ramach działalności Poradni Zdrowia Psychicznego HARMONIA, udzielaliśmy wsparcia psychologicznego osobom, borykającym się z negatywnymi skutkami psychicznymi w związku z utratą zatrudnienia i koniecznością odnalezienia się w nowej rzeczywistości. Pomocą objęci zostali wszyscy nasi pracownicy oraz pacjenci korzystający z usług Grupy LUX MED.

Bezpieczeństwo zespołu

Kluczową kwestią w chwili wybuchu pandemii było dla nas zapewnienie całemu zespołowi poczucia bezpieczeństwa na najwyższym poziomie. Bardzo ważnym działaniem było jak najszybsze oraz jak najsprawniejsze przeprowadzenie akcji szczepień naszego personelu.

Umiem pomóc



W minionym roku przeprowadziliśmy 10. edycję kampanii edukacyjnej Umiem pomóc. Celem akcji jest zapoznanie uczniów szkół podstawowych z zasadami pierwszej pomocy. W czasie zajęć z ekspertami Akademii Ratownictwa LUX MED młodzież uczy się m.in. jak postępować w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia, poznaje zasady resuscytacji krążeniowo-oddechowej czy obsługi defibrylatora AED. Kampania Umiem pomóc trwa od 2011 roku. Do tej pory przeszkolonych zostało 6,5 tys. uczniów m.in. z Warszawy, Torunia, Krakowa, Katowic, Poznania, Wrocławia i Szczecina.

PKOI i PKOPar

LUX MED jest Głównym Partnerem Medycznym Polskiego Komitetu Olimpijskiego i Polskiego Komitetu Paralimpijskiego (dawniej Polski Komitet Paraolimpijski). Wspieramy cele statutowe PKOI i PKPar, w szczególności dotyczące rozwoju Polskiego Ruchu Olimpijskiego i Paralimpijskiego, propagowania idei olimpijskiej i paraolimpijskiej oraz szerzenia ducha sportu w społeczeństwie. Zapewniamy polskim sportowcom kompleksową opiekę medyczną, wsparcie doświadczonych specjalistów i dostęp do nowoczesnej infrastruktury medycznej.

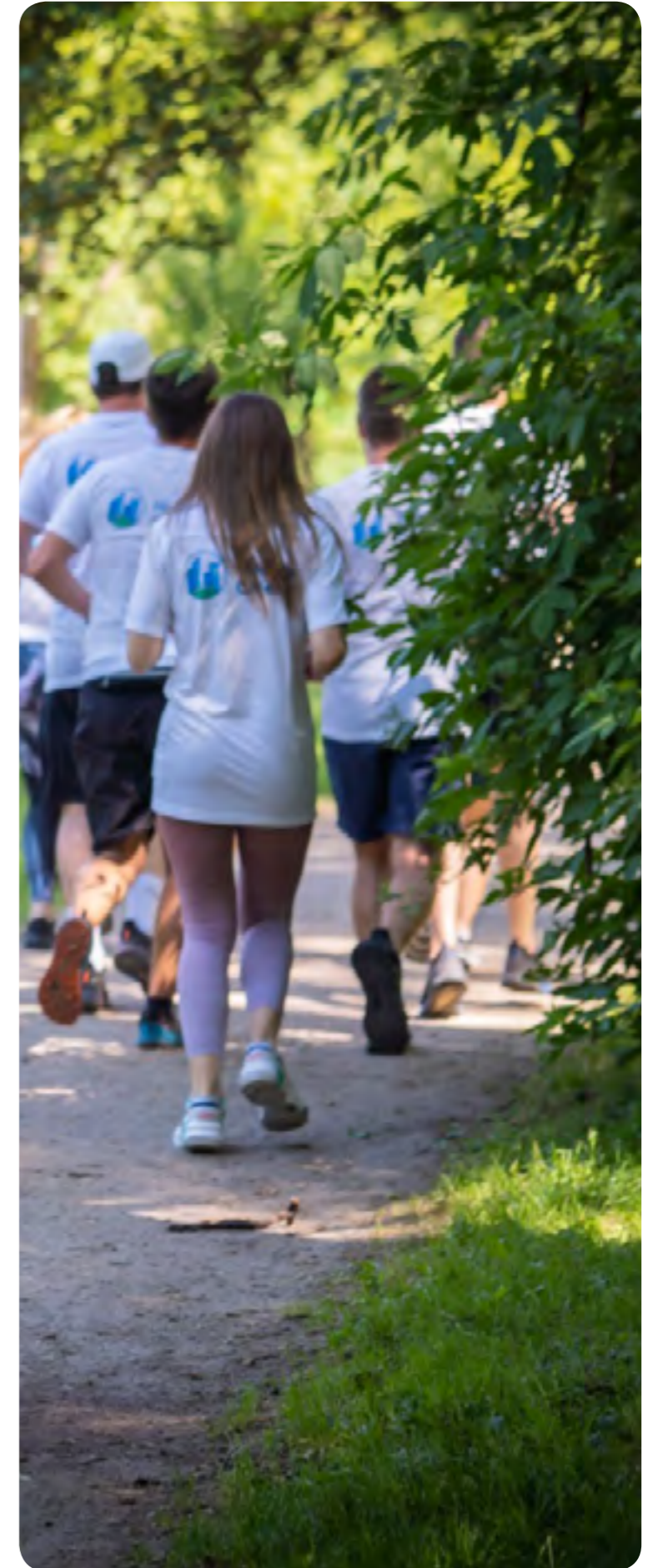
Kampania - Wygrywaj zdrowie

Aktywność fizyczna jest niezwykle ważna dla zdrowia. Regularnie uprawiana ma znaczący wpływ na fizyczną i psychiczną kondycję organizmu, dlatego uruchomiliśmy kampanię Wygrywaj zdrowie. We współpracy z olimpijczykami i paraolimpijczykami przybliżamy dyscypliny sportowe letnich i zimowych igrzysk oraz pokazujemy ich pozytywne aspekty dla zdrowia. Na stronie www.wygrywajzdrowie.luxmed.pl udostępniamy materiały wideo i artykuły zachęcające Polaków do zadbania o swoje zdrowie. Prowadzimy też aktywną komunikację w social mediach.

Aktywne wsparcie finansowe inicjatyw dobroczynnych to misja bliska sercu naszej organizacji. Łączna kwota przekazana w ramach wsparcia inicjatyw charytatywnych wyniosła ponad 20 milionów PLN⁹.



9. Kwota obejmuje środki przekazane na akcje: Umiem Pomóc, Pomoc Ukrainie, współpraca z PKOI i PKOPar, Indeks Zdrowych Miast, akcja charytatywna, partnerstwo z UN Global Compact



Zdrowa organizacja

Dobre zarządzanie na pierwszym miejscu



3-2, 3-3

W Grupie LUX MED dostrzegamy znaczenie dobrze funkcjonującej organizacji, która może zapewnić stabilny i bezpieczny rozwój swoim pracownikom i jej interesariuszom.

Rozumiemy, że nasi interesariusze oczekują od nas utrzymywania wysokich standardów ładu korporacyjnego i jesteśmy zobowiązani do zapewnienia, że nasze praktyki są zgodne

z naszymi wartościami i zasadami. Stawiając na pierwszym miejscu dobre zarządzanie, dążymy do budowania zaufania, utrzymania odpowiedzialności i osiągnięcia zrównoważonego wzrostu.

W tej części Raportu omówimy takie tematy, jak etyka biznesowa, prywatność i bezpieczeństwo danych oraz zrównoważone łańcuchy dostaw w ramach Grupy.



Etyka biznesowa i transparentność

Niezależnie od doświadczenia zawodowego czy pełnionej roli w organizacji, w Grupie LUX MED szanujemy siebie wzajemnie, otwarcie dzielimy się swoją opinią i chętnie słuchamy innych. Z myślą o kultywowaniu tych wartości wdrożyliśmy w naszej firmie Politykę Otwartości („Speak Up”) i Kodeks Postępowania (wcześniej Kodeks Etyczny). Jednocześnie, w Grupie funkcjonują również polityki Bupa i szczegółowe lokalne procedury, które stanowią ich implementację. Tworzenie kultury uczciwości i zapewnianie zgodności z naszym Kodeksem Postępowania oraz politykami i regulacjami jest obowiązkiem całej organizacji. Wymagamy od siebie najwyższych standardów etycznych, w szczególności działania zgodnie z prawem, uczciwości i transparentności.

Normy etyczne i zgłaszanie nieprawidłowości

2-16, 2-23, 2-24, 2-26

Kodeks Postępowania

Przyjęty w Grupie LUX MED Kodeks Postępowania wyznacza zasady, które są podstawą naszego niezachwianego zaangażowania w uczciwość i etyczne postępowanie. Stanowi on przewodnik, opisujący sposób w jaki dbamy o naszych pacjentów, pracowników i współpracowników, bezpieczeństwo danych, naszą reputację oraz dobre relacje z partnerami biznesowymi i podmiotami publicznymi. Wskazuje także na minimalne standardy, jakich oczekujemy od naszych kontrahentów. W kodeksie znajdują się również informacje o tym, co należy zrobić w przypadku naruszenia jego postanowień oraz jak zgłaszać przypadki nieprawidłowych zachowań. Kodeks dotyczy wszystkich pracowników, współpracowników, członków kadry kierowniczej i dyrektorów, a każdy nowy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się i zaakceptowania jego zasad.

W 2021 roku procent pracowników przeszkolonych w zakresie etycznych praktyk biznesowych wyniósł

71%

a w 2022 roku

85%

Komisja Etyczna

Przestrzeganie norm etycznych i przyjętych wzorców zachowań jest jednym z podstawowych źródeł stabilności i sukcesu Grupy LUX MED, wysokich standardów obsługi klienta, wzmocnionej więzi pracowników

z firmą oraz korzystnego klimatu pracy sprzyjającego rozwojowi i efektywności pracowników. Na straży przestrzegania norm etycznych przez pracowników i współpracowników stoi Komisja Etyczna Grupy LUX MED powołana przez Zarząd w 2013 roku. Podstawowym zadaniem Komisji jest ocena przestrzegania w relacjach w pracy etycznego zachowania przez pracowników i współpracowników Grupy, i rekomendowanie podjęcia odpowiednich działań naprawczych. Każdy z pracowników i współpracowników może zgłosić naruszenie o charakterze mobbingu czy dyskryminacji do Komisji Etycznej – mailowo na adres komisja.etyczna@luxmed.pl, telefonicznie lub osobiście do każdego z członków Komisji Etycznej. Zawiadomienie to jest rozpatrywane z zachowaniem obowiązującej w Grupie zasady ochrony osób informujących o naruszeniach.

W każdej organizacji, ale zwłaszcza takiej jak LUX MED, której celem jest dbanie o wartość najwyższą – życie i zdrowie ludzi, warto powiązać efektywność pracy z zachowaniem etycznym w organizacji. W mojej ocenie, bez etyki nie da się trwale osiągnąć zysków, pozycji na rynku i satysfakcji z wykonywanej pracy. Trzeba też pamiętać, że wszyscy – menedżerowie i pracownicy, mamy wpływ na to, jak kształtują się relacje w pracy, i jaką osiągamy efektywność. Menedżerowie odpowiadają za zarządzanie etyką organizacyjną, czyli jej wdrożenie, zorganizowanie, motywowanie ludzi do konkretnych zachowań i postaw, i oczywiście kontrolę zachowań etycznych. Pracownicy z kolei poprzez swoją pracę, kontakty interpersonalne oraz współtworzenie kultury w organizacji mają bezpośredni wpływ na skuteczność tego działania. Wiem z doświadczenia pracy w Komisji Etycznej, że brak poszanowania norm moralnych, właściwych postaw lub wartości wobec człowieka i pracy zawsze będzie rodził problemy, konflikty, i w następstwie straty, a to się żadnej firmie nie opłaca, dlatego też mocno wierzę w sens istnienia i działania takich niezależnych organów jak Komisja Etyczna, która wspiera budowanie właściwej atmosfery i relacji w pracy.

Edyta Gawlik

Dyrektorka Administracji Personalnej i Automatyzacji Procesów HR

Polityka Otwartości (Speak Up)

Od wielu lat w Grupie LUX MED funkcjonuje Polityka Otwartości, która umożliwia poufne dokonywanie zgłoszeń naruszenia prawa, obowiązujących procedur czy zachowań niezgodnych z Kodeksem Postępowania. W 2022 roku przyjęliśmy nową lokalną implementację Polityki Otwartości Bupa, która nosi nazwę „Procedura zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych” i jest dostosowana do Dyrektywy Europejskiej oraz projektu polskiej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia.

Określa ona podstawowe zasady zgłaszania naruszeń prawa i nieprawidłowości, jakie funkcjonują w Grupie LUX MED, wskazuje podstawowe kanały zgłoszeń oraz reguluje sposób prowadzenia postępowań wyjaśniających i komunikację z sygnalistą. Powyższa procedura umożliwia również dokonywanie zgłoszeń anonimowych. Można ich dokonywać za pomocą platformy internetowej dostępnej pod adresem www.bupa.com/luxmedspeakup. Informacje dotyczące liczby dokonanych zgłoszeń są prezentowane na Komitecie Ryzyka

i Compliance, w którym udział bierze także Zarząd LUX MED Sp. z o.o. W 2022 r. zostały zarejestrowanych 5 zgłoszeń, z czego 2 dotyczyły spraw z zakresu HR i zostały przekazane do Komisji Etycznej.

Niezależnie od Polityki Otwartości, która przewiduje ochronę sygnalisty, w Grupie LUX MED istnieje również procedura zgłaszania i monitorowania incydentów w RIO (Rejestr Incydentów Organizacji), w ramach której pracownicy i współpracownicy mogą zgłaszać zaistniałe niepożądane zdarzenia losowe o charakterze operacyjnym.



**dr Sandip
Godbole**

Dyrektor Departamentu
Ryzyka i Compliance

Dzięki naszej czujności i udziałowi każdego w procesie zarządzania ryzykiem, możemy wspólnie zapewnić bezpieczeństwo nam, i naszym pacjentom, realizować plany, i chronić wartości Grupy LUX MED. Jak bardzo jest to ważne i jak potrafimy się mobilizować, i reagować, aby minimalizować skutki pojawiających się ryzyk, pokazała sytuacja pandemii. Zarządzanie przez pryzmat ryzyk i korzyści jest jednym z podstawowych filarów systemu zarządzania a tym samym zrównoważonego rozwoju naszej firmy.

2-15

W Grupie LUX MED obowiązują także wewnętrzne regulacje służące przeciwdziałaniu przestępstwom finansowym, w tym korupcji oraz zasady zarządzania konfliktem interesów.

Polityka Przeciwdziałania przestępstwom finansowym określa minimalne wymagania, jakie muszą być spełnione, aby skutecznie przeciwdziałać korupcji, oszustwom, unikaniu opodatkowania, praniu pieniędzy czy naruszeniom sankcji międzynarodowych. Szczegółowe procedury regulują

m.in. zasady przekazywania i przyjmowania upominków oraz form gościnności korporacyjnej, a także zasady weryfikacji kontrahentów, z którymi LUX MED współpracuje lub zamierza nawiązać współpracę.

205-3

W 2022 roku nie odnotowaliśmy potwierdzonych przypadków korupcji zgłoszonych w ramach Speak Up, jak również nie miały miejsca postępowania sądowe dotyczące korupcji.

Zgodnie z ogólnymi zasadami przyjętej w 2013 roku Polityki przeciwdziałania konfliktom

interesów, żaden z pracowników nie powinien podejmować działań, które mogłyby rzutować negatywnie na ocenę niezależności jego decyzji, sądów czy opinii. Stosujemy rozwiązania organizacyjne i proceduralne, a także działania mające na celu zapobieganie potencjalnym konfliktom interesów oraz szczegółowe monitorowanie, i zarządzanie poważnymi ich przypadkami. Zarząd jest odpowiedzialny za zarządzanie nimi i podejmowanie racjonalnych działań w celu zminimalizowania szkodliwego wpływu konfliktu interesów na Grupę.



Członkostwo w organizacjach

2-28

Dla Grupy LUX MED przynależność do różnych organizacji jest kluczowym aspektem naszego zaangażowania w dbanie o dobro społeczeństwa. Będąc członkiem wymienionych w tej części Raportu organizacji, możemy być na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami w branży medycznej, nawiązywać kontakty z innymi kluczowymi organizacjami i uczestniczyć w wielu inicjatywach. Świadczy to o przestrzeganiu przez nas standardów etycznych i zawodowych, jak również zaangażowaniu w rozwój całego sektora opieki zdrowotnej. Troska o lepsze i zdrowsze życie na naszej planecie nie jest nam obca.

Grupa LUX MED podejmuje partnerstwo z uczelniami prowadzącymi kształcenie medyczne i aktywnie angażuje się w szkolenie medyków w Polsce w myśl zasady, że budowanie kadr medycznych jest jednym z najważniejszych obowiązków odpowiedzialnego lidera opieki zdrowotnej.

Grupa LUX MED współpracuje między innymi z:



Warszawskim Uniwersytetem
Medycznym



Wyższą Szkołą Inżynierii i
Zdrowia w Warszawie

SGH

Szkołą Główną Handlową
w Warszawie



Uniwersytetem Kardynała
Stefana Wyszyńskiego



Uczelnią Łazarskiego



Uniwersytetem SWPS



Powiślańską Szkołą Wyższą



Śląskim Uniwersytetem
Medycznym



Medyczna Szkoła Policealna
numer 4 im Edmunda
Biernackiego

Organizacje branżowe i biznesowe

Konfederacja Lewiatan

<https://lewiatan.org/>

Prezeska Grupy LUX MED jest Wiceprezydentką Konfederacji Lewiatan oraz prezeską Związku Pracodawców Dla Zdrowia w ramach tej organizacji. Konfederacja Lewiatan jest organizacją biznesową, która reprezentuje interesy pracodawców w Polsce

i na forum Unii Europejskiej. Jej rolą jest wspieranie rozwoju przedsiębiorstw. W ramach Konfederacji Lewiatan, uczestniczymy w pracach Rady ds. zielonej transformacji, Rady ds. OZE oraz Rady ds. czystego powietrza.



**Jan
Ruszkowski**

Koordinator Rady ds.
Czystego Powietrza,
Konfederacja Lewiatan

Problem zanieczyszczenia powietrza w Polsce jest wyjątkowo poważny, rocznie z tego powodu przedwcześnie umiera ok. 40 tys. osób. Rozwiązanie tego problemu wymaga dobrej współpracy wszystkich sektorów, również prywatnego.

Dlatego działająca w Konfederacji Lewiatan Rada ds. Czystego Powietrza nie tylko podnosi ambicje, wiedzę i społeczną odpowiedzialność swoich członków, ale wzmacnia też ekspercki głos przedsiębiorców w debacie publicznej nt. polityk i przepisów mających wpływ na jakość powietrza.

Grupa LUX MED bierze aktywny udział w pracach Rady od samego początku jej działania. Jako firma medyczna angażuje się w promocję, działania profilaktyczne oraz edukacyjne w obszarze jakości powietrza, na przykład poprzez Indeks Zdrowych Miast, świetne webinaria tematyczne czy współpracę międzysektorową.

Pracodawcy dla Zdrowia

<https://pracodawcydlazdrowia.pl/>

W wyniku współpracy z Konfederacją Lewiatan w 2023 r. została zainaugurowana działalność nowej organizacji branżowej, zrzeszającej firmy z obszaru ochrony zdrowia – Pracodawcy dla Zdrowia. Celem związku jest reprezentowanie interesów pracodawców m.in. wobec organów administracji państwowej i samorządowej. Pracodawcy dla Zdrowia są częścią Konfederacji Lewiatan, reprezentatywnej organizacji pracodawców, która posiada ustawowe gwarancje udziału w procesie legislacyjnym

i jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Związek zrzesza pracodawców branży medycznej, zarówno placówki oferujące świadczenia zdrowotne, jak i firmy dostarczające im sprzęt i usługi. Wśród założycieli, oprócz firmy LUX MED, są takie spółki jak, między innymi, Centrum Medyczne Mavit, prowadzące szpitale w Warszawie i Katowicach, Szpital Med-Polonia z Poznania, Swissmed Centrum Zdrowia z Gdańska, Lecznice CITOMED z Torunia i Szpital Św. Elżbiety z Warszawy.



Telemedyczna Grupa Robocza (TGR)

https://telemedycyna-standard.pl/#o_fundacji

Telemedyczna Grupa Robocza, której współzałożycielem jest Grupa LUX MED, to organizacja pozarządowa, która od 2015 aktywnie wspiera rozwój telemedycyny w Polsce. Organizacja zrzesza liczne grono ekspertów i ekspertek z zakresu prawa, medycyny i ochrony zdrowia, jak również osoby działających w tej branży np. w roli dostawców wyrobów medycznych. Nadrzędnym celem Grupy jest wzrost jakości i poziomu bezpieczeństwa świadczeń telemedycznych, jak również propagowanie wiedzy i świadomości społeczeństwa na ich temat. Współpraca z innymi organizacjami branżowymi przekłada się na publikację przez TGR licznych stanowisk, rekomendacji i wytycznych. Wśród ostatnich publikacji i raportów na szczególną uwagę zasługuje: „Poradnik dla Ukraińskiego pacjenta korzystającego z telemedycyny” czy „Interdyscyplinarny standard udzielania świadczeń telemedycznych”. Druga z publikacji stała się podstawą do prac nad wytycznymi krajowymi w ramach Telemedycznego Okrągłego Stołu powołanego przez Ministra Zdrowia.



Polskie Stowarzyszenie HL7

<https://hl7.org.pl/>

HL7 to globalna organizacja non-profit zajmująca się tworzeniem i rozpowszechnianiem standardów interoperacyjności w obszarze ochrony zdrowia. Grupa LUX MED jest współzałożycielem Polskiego Stowarzyszenia HL7, które ma status krajowej organizacji HL7 w ramach umowy afiliacyjnej z HL7 International. HL7 utrzymuje i rozwija szereg standardów, m.in. HL7 v2 Messaging (popularny w polskich systemach w ochronie zdrowia mechanizm wymiany komunikatów zawierających dane medyczne pacjentów), HL7 CDA (struktura elektronicznych dokumentów medycznych), HL7 FHIR (specyfikacja interfejsów wymiany danych medycznych). Standardy CDA i FHIR są aktualnie wdrażane w Polsce i są podstawą działania np. e-Recepty, e-Skierowania i elektronicznej dokumentacji medycznej.



Polska Izba Informatyki Medycznej

<https://piim.org.pl/>

PIIM to organizacja, której współzałożycielem jest Grupa LUX MED. Izba zrzesza prywatnych i publicznych usługodawców medycznych, dostawców oprogramowania na rynek medyczny czy też ekspertów w zakresie informatyki medycznej. Celem działalności PIIM jest reprezentacja przedsiębiorców w inicjatywach standaryzacyjnych i legislacyjnych w obszarze ochrony zdrowia, w tym udział w konsultacjach publicznych i opiniowaniu projektów aktów prawnych. Ponadto Izba ma swojego reprezentanta w Radzie ds. Interoperacyjności.



Organizacje promujące zasady zrównoważonego rozwoju



UN Global Compact

<https://ungc.org.pl/>

Grupa LUX MED dołączyła do United Nations Global Compact, czyli największej inicjatywy skupiającej zrównoważony biznes. Tym samym organizacja poświadcza swoje poparcie dla Dziesięciu Zasad Organizacji Narodów Zjednoczonych Global Compact w obszarach praw człowieka, pracy, środowiska i przeciwdziałania korupcji. Zasady te są odzwierciedlane w kulturze organizacyjnej, strategii biznesowej i codziennych działaniach. Członkostwo w UN Global Compact jest równoznaczne ze zobowiązaniem się organizacji do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ustanowionych przez ONZ w ramach Agendy 2030.



UN Global Compact Network Poland

<https://ungc.org.pl/category/climate-positive/>

W 2022 roku Grupa LUX MED dołączyła także do programu „Climate Positive” UN Global Compact Network Poland, w ramach którego realizuje Cele Zrównoważonego Rozwoju i m.in.: dostarczyła dane do Raportu Zielone Szpitale, którego celem jest analiza trendów i podejmowanych działań w kierunku zaimplementowania idei zielonych szpitali do sektora opieki zdrowotnej. Projekt obrazuje i analizuje najważniejsze wyzwania, które są kluczowe dla transformacji placówek medycznych i ich otoczenia. Uczestniczyliśmy także w panelu World Urban Forum w Katowicach, podczas premiery ww. raportu.

Organizacje sportowe



Polski Komitet Olimpijski

<https://olimpijski.pl/>

Grupa LUX MED jest Głównym Partnerem Medycznym Polskiego Komitetu Olimpijskiego. Naszym zadaniem jest odpowiednio zadbać o zdrowie sportowców. Udostępniamy im najlepszą, profesjonalną opiekę i dokładamy wszelkich starań od strony medycznej, żeby mogli cieszyć się dobrą kondycją zdrowia, zapewniającą osiągnięcie wysokich wyników oraz w sytuacjach, kiedy jest to potrzebne, wspieramy ich w szybkim powrocie do formy. Więcej informacji na temat PKOl w rozdziale Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna.



Polski Komitet Paralimpijski

<https://paralympic.org.pl/>

Grupa LUX MED jest Głównym Partnerem Medycznym Polskiego Komitetu Paralimpijskiego (PKPar) do 2028 roku. Organizacja kompleksowo dba o zdrowie sportowców przygotowujących się do Igrzysk Paralimpijskich. Więcej informacji na temat PKPar w rozdziale Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna.



Związek Piłki Ręcznej w Polsce

<https://zprp.pl/>

Grupa LUX MED jest Partnerem Medycznym Związku Piłki Ręcznej w Polsce (ZPRP) do końca 2024 roku. Organizacja kompleksowo dba o zdrowie sportowców, w tym zawodników kadr narodowych. W 2023 roku Grupa LUX MED była również głównym partnerem medycznym 28. Mistrzostw Świata w Piłce Ręcznej Mężczyzn, organizowanych w Polsce i Szwecji.

Zrównoważone łańcuchy dostaw

2-6, 308-1, 414-1

Odpowiedzialna współpraca z dostawcami stanowi ważny element działalności Grupy w dążeniu do tego by ich, jak i nasz, łańcuch dostaw odzwierciedlał nasze ambitne plany i zgodność z naszą procedurą zakupową, a także wytycznymi Bupa.

Jednym z celów Grupy LUX MED w tym obszarze jest utworzenie Zasad zrównoważonego łańcucha dostaw dla dostawców LUX MED, które określą standardy i podkreślą oczekiwania wobec dostawców w zakresie środowiskowym, społecznym i etyki biznesowej. Zrównoważone łańcuchy dostaw to takie, które nie zagrażają przyszłości działania, zarówno naszej organizacji, jak i szerszemu otoczeniu. W związku z tym, Grupa LUX MED poddaje swoich dostawców wybranych w rezultacie postępowania ofertowego ocenie społecznej i środowiskowej. Kryteria tej oceny opierają się zarówno na jakości współpracy, jak również wdrażonym w 2022 roku kryteriom środowiskowym, takim jak zużycie surowców wtórnych, pomiary śladu węglowego, działania redukujące wpływ swojej działalności na środowisko, segregacja odpadów, źródła zużytej energii oraz czy dostawca posiada strategię zrównoważonego rozwoju. W gronie dostawców Grupy znajdują się podmioty zajmujące się między innymi wynajmem powierzchni użytkowych, sprzedażą nieruchomości, dostawą energii, oferujący rozwiązania informatyczne, materiały medyczne (takie jak anestetyki), itd. Na koniec roku oceniamy również naszych kluczowych dostawców.

Wszyscy dostawcy podejmujący współpracę z Grupą LUX MED zobowiązują się do zapoznania się i przestrzegania zasad dotyczących aspektów społecznych, m.in. poszanowania prawa człowieka, traktowania pracowników z godnością i szacunkiem, dbania o zdrowie, dobre samopoczucie oraz bezpieczeństwo, a także ładu korporacyjnego, w tym najlepszych praktyk biznesowych oraz zero tolerancji dla zachowań korupcyjnych.

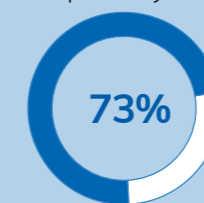
Zgodnie z wytycznymi Bupa, Grupa LUX MED powinna do 2025 roku zaangażować swoich największych dostawców i świadczeniodawców w realizację celu „Scope 3 Net Zero”. Staranna selekcja przy wyborze dostawców Grupy jest złożonym procesem, chcąc dostarczyć jak najwyższą jakość prowadzonych usług tak, aby tym samym była zrównoważona środowiskowo.

Grupa LUX MED ceni relacje z dostawcami, którzy dzielą się zaangażowaniem w:

1. Postępowanie zgodnie z prawem
2. Ochronę i poszanowanie praw człowieka
3. Zmniejszanie wpływu na środowisko i zarządzanie ryzykiem klimatycznym
4. Odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej
5. Wnoszenie wkładu w zrównoważony rozwój społeczności

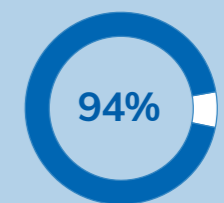
Grupa LUX MED zobowiązuje się do sprawiedliwego traktowania dostawców, współpracy z dostawcami w celu wspierania ich praktyk społecznych, środowiskowych i etycznych oraz zapewnienia w prowadzonej działalności, zgodności ze standardami odpowiedzialności biznesowej w łańcuchu dostaw.

W 2022 roku ocenie, pod kątem kryteriów środowiskowych, zostało poddanych



nowych dostawców

Pod kątem kryteriów społecznych ocenie poddano



nowych dostawców

Prywatność i bezpieczeństwo danych

Odpowiedzialność Grupy LUX MED względem prywatności i bezpieczeństwa danych naszych pracowników, pacjentów i klientów jest ogromna. W celu zapewnienia najwyższej jakości kontroli nad tymi aspektami, Grupa powołała Komitet Prywatności i Bezpieczeństwa Informacji, którego głównymi zadaniami są:

1

Promowanie kultury biznesu oraz struktury korporacyjnej, które dbają o bezpieczeństwo danych i prowadzenie działalności zgodnie z obowiązującym prawem w tym obszarze.

2

Wsparcie aktywnej współpracy pomiędzy jednostkami biznesowymi i organizacyjnymi odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo informacji i ochrony prywatności.

3

Opracowywanie zadań z zakresu ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji.

4

Koordinacja, monitorowanie, opiniowanie i sprawozdawczość w zakresie projektów RODO oraz inicjatyw związanych z bezpieczeństwem informacji.

5

Analiza i doradztwo w zakresie wpływu prowadzonej działalności biznesowej na prywatność i bezpieczeństwo informacji, wymogów w zakresie dostawców IT lub usług.

6

Przygotowywanie zaleceń oraz projektowanie programów szkoleniowych z zakresu bezpieczeństwa informacji i ochrony prywatności.

W ramach Grupy LUX MED szanujemy prywatność naszych klientów, pacjentów, personelu oraz partnerów biznesowych. Przetwarzając tak ogromne wolumeny danych osobowych, w tym tych dotyczących stanu zdrowia, zdajemy sobie sprawę z nałożonych na nas obowiązków, w związku z czym przykładamy do ochrony danych szczególną uwagę.

Inspektor Ochrony Danych i jego zespół, którzy nieustannie dbają o przestrzeganie wewnętrznych zasad i procedur ochrony danych, które podlegają regularnemu przeglądowi oraz aktualizacji w razie potrzeby. Jako Grupa zapewniamy bezpieczny dostęp do systemów komputerowych, plików i dokumentów fizycznych. Warto w tym miejscu nadmienić, że dostęp do dokumentacji medycznej pacjentów regulowany jest wewnętrznymi procedurami opartymi o kryterium niezbędności takiego dostępu wyłącznie w celu zapewnienia konieczności udzielenia świadczenia oraz bezpieczeństwa i poufności wobec pacjenta. Prowadzimy także cykliczne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych.

W ramach Grupy przeprowadzane są cykliczne audyty zgodności z przepisami w zakresie ochrony danych osobowych obejmujące m.in. weryfikację określonych ryzyk, stosowanych standardów i polityk, rozwiązań oraz środków bezpieczeństwa, a także wykorzystywanych systemów informatycznych. Jesteśmy regularnie poddawani audytom mającym na celu weryfikację spełnienia wymogów bezpieczeństwa według norm międzynarodowych, w tym certyfikacji ISO 27001.



2-2, 2-3, 2-5, 3-1, 3-2, 2-29

W Grupie LUX MED zdajemy sobie sprawę jak ważne są aspekty zrównoważonego rozwoju, dlatego czujemy się zobowiązani do przejrzystego i odpowiedzialnego raportowania naszych działań w tym zakresie. W związku z tym, powstał Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED sporządzony za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. W kolejnych latach raporty będą publikowane w cyklu rocznym.

Tegoroczny raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej, lecz planujemy, aby w kolejnych latach raporty były weryfikowane przez niezależny podmiot do tego uprawniony.

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED obejmuje wszystkie podmioty z Grupy Kapitałowej LUX MED Sp. z o.o. W przypadku odstępstwa od tej zasady, w tabeli GRI zawarto stosowną informację. W kolejnych latach będziemy dokonywali wszelkich starań, aby te spółki, które nie dostarczyły danych za 2022 zostały uwzględnione w kolejnych raportach.

Celem zidentyfikowania głównych grup interesariuszy i obszarów zrównoważonego rozwoju, przeprowadziliśmy badanie istotności oparte na standardach Global Reporting Initiative (GRI). Dokonaliśmy przeglądu obecnego otoczenia biznesowego naszej organizacji, analizy porównawczej spółek z branży, przeanalizowaliśmy zewnętrzny krajobraz ESG, a także zaangażowaliśmy wewnętrznych, jak i zewnętrznych interesariuszy. Przeprowadzone badanie wykorzystaliśmy również do wyznaczenia strategicznych kierunków działań.

Ocena przeprowadzona została w powołanej do tego specjalnej grupie roboczej, która zidentyfikowała wstępne obszary, w ramach których wywierany jest wpływ Grupy LUX MED na otoczenie. Według GRI, wpływ należy rozumieć jako oddziaływanie na otoczenie zewnętrzne, tj. na gospodarkę, środowisko, społeczeństwo, w tym na prawa człowieka. Może mieć charakter pozytywny i negatywny, jak i rzeczywisty (już zaistniały) i potencjalny (może wystąpić w przyszłości).

Zespół roboczy, składający się z przedstawicieli głównych departamentów i pionów organizacji zidentyfikował listę kluczowych interesariuszy Grupy LUX MED i ocenił siłę ich wpływu oraz zainteresowania, czyli jak bardzo nasza organizacja jest dla nich istotna, oraz jak często wykazują inicjatywę i częstotliwość kontaktu. Wśród tych grup przeprowadzono badanie oceny siły wpływu poszczególnych zidentyfikowanych obszarów. Zebrane oceny zostały poddane zaopiniowaniu zespołu roboczego, pogrupowaniu i zaszerogowaniu uwzględniając wcześniej nadany im priorytet.

Poniższa lista przedstawia tematy zidentyfikowane jako priorytetowe w procesie oceny istotności. Chcemy jednak podkreślić, że wszystkie zidentyfikowane tematy, niezależnie od ich pozycji na liście, są ważne dla naszej Grupy:

- Prywatność i bezpieczeństwo danych
- Jakość i bezpieczeństwo usług oraz dostęp do opieki zdrowotnej i kształtowanie systemu opieki zdrowotnej w Polsce
- Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej
- Edukacja i szkolenia pracowników
- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Etyka biznesowa i transparentność
- Praktyki pracownicze
- Różnorodność i kultura włączająca (diversity & inclusion)
- Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna
- Odpady i zarządzanie materiałami niebezpiecznymi
- Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych (w tym ze spalania paliw)
- Zrównoważone łańcuchy dostaw

Kluczowi interesariusze

Istotni interesariusze Grupy LUX MED to tacy, którzy wpływają w znaczny sposób na jej działanie lub działalność organizacji wpływa na nich. W ramach badania istotności zespół dokonał dwuwymiarowej oceny z podziałem na wpływ poszczególnych interesariuszy na Grupę oraz ich zainteresowanie działalnością Grupy. W wyniku tego procesu wyłoniono najistotniejsze grupy interesariuszy. Są to:

Nazwa grupy interesariuszy	Sposób prowadzenia dialogu	Cel prowadzenia dialogu
Pacjenci	<ul style="list-style-type: none"> Portal Pacjenta Infolinia Social media Strona www Ocena wizyt Magazyn „Blisko zdrowia” 	Podjęcie dialogu w kontekście jakości świadczonych usług i poziomu zadowolenia pacjentów. Ponadto zapewnianie bezpieczeństwa danych wrażliwych.
Klienci i Brokerzy	<ul style="list-style-type: none"> Włączanie Klientów do projektów z obszaru ESG (np. Healthy Cities) Przekazywanie potencjalnym klientom informacji dotyczących wskaźników ESG Badania satysfakcji i lojalności klientów Kanały komunikacji social media Prasa branżowa i ogólnopolska Konferencje, targi branżowe Akademia Brokera Spotkania bezpośrednie z Klientami 	Grupa dba o kształtowanie zachowań etycznych, transparentnego i odpowiedzialnego środowiska w relacjach biznesowych.
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> Cykliczne czaty z Prezeską Grupy LUX MED Spotkania Zarządu z Pracownikami w centrali i regionach Spotkania kadry kierowniczej, spotkania wewnętrzne Coroczne badania opinii Pracowników „People Pulse” Możliwość zgłaszania problemów do Komisji Etycznej Intranet Pracowniczy – LUXtranet Mailowa komunikacja Zarządu, mailingi dotyczące ważnych wydarzeń, projektów Wewnętrzne newslettery tematyczne np. Newsletter Grupy LUX MED, IT News, HR News, newsletter Departamentu Zakupów Audyty komunikacji wewnętrznej – badanie opinii Pracowników na temat komunikacji wewnętrznej Materiały informacyjne w pomieszczeniach socjalnych Materiały drukowane: broszury, ulotki, plakaty 	Grupa LUX MED kształtuje odpowiednie warunki pracy, zapewnia równe szanse oraz dba o różnorodność. Zapewnia bezpieczne warunki pracy (bezpieczeństwo i higiena pracy) - zarówno w odniesieniu do zatrudnianych przez organizację, jak też przez kontrahentów. Organizuje szereg szkoleń, a także dba o pozyskiwanie i rozwijanie wysoko wykwalifikowanych pracowników, w tym także lekarzy.
Organizacje pozarządowe i ekologiczne	<ul style="list-style-type: none"> Spotkania bezpośrednie z NGOs Wspólne projekty w ramach zrównoważonego rozwoju, zaangażowania społecznego (jak na przykład Indeks Zdrowych Miast) Konferencje branżowe Publikacje (np. przy współpracy z UNCG) Komunikacja w social mediach Informacje prasowe, wspólne przedsięwzięcia medialne Aktywność w ramach stowarzyszeń branżowych, np. Rady OZE, Rady ds. Czystego powietrza, Rady ds. Zielonej transformacji przy Konfederacji Lewiatan Powołanie organizacji Pracodawcy dla Zdrowia 	Organizacja 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 zarządzanie powiązаныmi zagrożeniami.
Administracja Publiczna	<ul style="list-style-type: none"> Wspólna obecność LUX MED i przedstawicieli administracji publicznej na ogólnopolskich i branżowych kongresach, gdzie mówimy o zdrowiu z obu perspektyw (publicznej i prywatnej), np. Forum Ekonomiczne w Karpaczu, Forum Rynku Zdrowia 	Podjęcie dialogu w celu szerzenia dostępu społeczeństwa do ochrony zdrowia oraz współtworzenia systemu opieki zdrowotnej i współpracy z organami państwowymi.

Nazwa grupy interesariuszy	Sposób prowadzenia dialogu	Cel prowadzenia dialogu
Media	<ul style="list-style-type: none"> 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, Twitter, Facebook, Instagram, YouTube 	Nawiązanie i utrzymywanie relacji w celu promocji zdrowia i profilaktyki zdrowotnej.
Wynajmujący	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Przekazywanie ankiety dot. weryfikacji potencjalnych dostawców pod kątem realizacji działań proekologicznych i środowiskowych Prace nad stworzeniem Kodeksu postępowania dostawców Weryfikacja wybranych grup dostawców w zakresie celów dekarbonizacji Zawieranie umów o współpracy z uwzględnieniem klauzul antykorupcyjnych oraz odpowiedzialności społecznej 	Nawiązanie i utrzymywanie relacji z grupą w celu promocji zdrowia i profilaktyki zdrowotnej.
Zarząd LUX MED	<ul style="list-style-type: none"> Spotkania z Pracownikami – Town Hall, czaty, wizyty w regionach Spotkania z kadrą managerską – prezentacja strategii Komunikacja mailowa z Pracownikami Grupy LUX MED Nadzór nad politykami dotyczącymi m.in. zachowań etycznych, ryzyka i compliance, bezpieczeństwa. Nadzór nad działaniami Komisji Etycznej Propagowanie i wspieranie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju – udział w konferencjach, panelach dyskusyjnych, wywiady. Uczestniczenie w spotkaniach Komitetu ESG 	Podjęcie dialogu w kontekście budowania relacji pomiędzy Zarządem, a interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Prowadzony dialog to również szansa na uwzględnienie różnorodnych potrzeb, oczekiwań i perspektyw w procesie podejmowania decyzji, co jest niezwykle ważne z perspektywy zrównoważonego rozwoju organizacji.
Właściciel Bupa	<ul style="list-style-type: none"> Spotkania wewnętrzne z przedstawicielami poszczególnych obszarów w Bupa Town hall z Pracownikami Spotkania regionu (spółki Bupa w regionie) Raportowanie realizacji celów i projektów wdrażanych lokalnie Komunikacja za pomocą specjalnej 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 pomaga w monitorowaniu postępów Grupy LUX MED w zakresie realizacji dotychczasowych celów zrównoważonego rozwoju. Ponadto, jest to przestrzeń do wypracowywania kierunków działań, które będą spójne na poziomie całej organizacji.

Kontakt

2-3

Bardzo dziękujemy za zainteresowanie Raportem Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED. Pozostajemy otwarci na Państwa pytania lub opinie. Prosimy kierować je do:



Łukasz Niewola

Dyrektor Departamentu
Komunikacji Korporacyjnej
i Zrównoważonego Rozwoju

lukasz.niewola@luxmed.pl



Joanna Węgrzynowska

Menadżerka ds. ESG, Departament
Komunikacji Korporacyjnej
i Zrównoważonego Rozwoju

joanna.wegrzynowska@luxmed.pl



Patrycja Kamionek

Koordynatorka ds. ESG, Departament
Komunikacji Korporacyjnej
i Zrównoważonego Rozwoju

patrycja.kamionek@luxmed.pl

Podziękowania

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy LUX MED nie powstałby bez zaangażowania Zarządu LUX MED oraz grupy roboczej, która w toku prac dzieliła się swoją wiedzą oraz dostarczała rzetelnych danych. Dziękujemy wszystkim koleżankom i kolegom za czas poświęcony na ten projekt i wszystkie cenne uwagi.

Podziękowania w kolejności alfabetycznej kierujemy do następujących osób:

Andruszkiewicz Wojciech

Bartosiewicz Marta

Dłużewski Paweł

Doch Aleksander

Drwal Piotr

Frąc Olga

Gawlik Edyta

Gilicińska Beata

Godbole Sandip

Kalota Robert

Kasiewicz Marta

Kieszek Jarosław

Kołek Maciej

Konarski Bartłomiej

Kornak Marta

Kruszyńska Maja

Kujawa Małgorzata

Łopalewski Sławomir

Maj Maria

Maletka Justyna

Markolt Beata

Mądrala Maciej

Mikołajewski Maciej

Mikutaniec Patrycja

Minkowski Jarosław

Morawiec Anna

Mościcka-Wieczorek Justyna

Muchorska Katarzyna

Niebutkowska-Jończyk Justyna

Osuch Andrzej

Paduch Edyta

Petryczkiewicz Daniel

Piechota Beata

Pisarzewska Katarzyna

Plit Michał

Rzadkiewicz-Woźnica Renata

Sawicz Dorota

Sikora Kamila

Skibińska Aneta

Solecki Marek

Stankiewicz Agnieszka

Starzomska-Siatkowska Monika

Suszek Mirosław

Szczepanik Marcjanna

Szczęsny Krzysztof

Szewczyk Anna

Śniegórska Katarzyna

Tarka Agata

Tchórzewska-Dymek Olga

Telmińska Małgorzata

Tomaszewska Monika

Warat Marcin

Witak Renata

Wojnarowska Katarzyna

Wrzesińska Agnieszka

Zaczyńska Joanna

Żuber-Samborska Adriana

Marta Możdżeń-Wiśniewska

Łukasz Niewola
Joanna Węgrzynowska
Patrycja Kamionek

Indeks GRI

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Lokalizacja (nr. strony)	Pominięcie/informacja dotycząca wskaźnika
Ogólne ujawnienia			
GRI 2: Ogólne informacje 2022	2-1 Dane organizacyjne	7	Siedziba Grupy znajduje się przy ulicy Postępu 21 C, 02-676 Warszawa.
	2-2 Jednostki uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	89	n/a
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i punkt kontaktowy	89, 92	n/a
	2-4 Ponowne przedstawienie informacji	O raporcie	Raport został opublikowany po raz pierwszy, w związku z tym nie występują żadne korekty informacji zawartych w Raporcie.
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	89	n/a
	2-6 Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	12, 85	Raport powstał po raz pierwszy za rok 2022, stąd brak jakichkolwiek istotnych zmian względem roku 2021.
	2-7 Pracownicy	40	n/a
	2-8 Osoby świadczące pracę, niebędące pracownikami	41	n/a
	2-9 Struktura zarządcza	16, 19	n/a
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	18	n/a
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	16	n/a
	2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	20	n/a
	2-13 Delegacja odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	20	
	2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju	20	n/a
	2-15 Konflikt interesów	80	n/a
	2-16 Komunikacja kwestii krytycznych	78	n/a
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	n/a	W roku obrotowym 2022 nie były prowadzone szkolenia z zakresu ESG dla Członków Zarządu
	2-18 Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	18	n/a
	2-19 Polityka wynagrodzeń	18	n/a

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Lokalizacja (nr. strony)	Pominięcie/informacja dotycząca wskaźnika
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	18	n/a
	2-21 Roczny wskaźnik wynagrodzeń	n/a	Ze względu na strukturę zatrudnienia i współpracy w oparciu o umowy cywilnoprawne w Grupie LUX MED i wynikającą z tej struktury trudność w podaniu porównywalnych danych wynagrodzeniowych Grupa nie wylicza wskaźników wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany wynagrodzeń wszystkich pracowników.
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	24	n/a
	2-23 Polityki wewnętrzne	18, 26, 78	n/a
	2-24 Wdrażanie zobowiązań	18, 78	n/a
	2-25 Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	27	n/a
	2-26 Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	78	n/a
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	n/a	W ramach przeprowadzonych w 2022 kontroli organów nadzoru, w Grupie LUX MED nie zostały zidentyfikowane istotne przypadki niezgodności z prawem ani innymi regulacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi organizacji.
	2-28 Członkostwo w organizacjach	81	n/a
	2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	89	n/a
	2-30 Układy zbiorowe pracy	n/a	W Grupie nie występują układy zbiorowe pracy.
Istotne Tematy			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-1 Proces określania istotnych tematów	89	n/a
	3-2 Lista istotnych tematów	27, 39, 77, 89	n/a
Istotny temat: Zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych (w tym ze spalania paliw)			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	27	n/a
GRI 302: Energia	302-1 Zużycie energii	31	n/a
	302-3 Intensywność zużycia energii	31	n/a
GRI 305: Emisje do atmosfery	305-1 Emisje zakresu 1	33, 34	n/a
	305-2 Emisje zakresu 2	33, 34	n/a
	305-3 Emisje zakresu 3	33, 34	n/a
	305-4 Intensywność emisji	35	n/a

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Lokalizacja (nr. strony)	Pominięcie/informacja dotycząca wskaźnika
Istotny temat: Odpady i zarządzanie materiałami niebezpiecznymi			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	27	n/a
GRI 306: Odpady	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	36	n/a
	306-2 Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	36	n/a
	306-3 Generowane odpady	37	n/a
Istotny temat: Praktyki pracownicze			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
GRI 401: Zatrudnienie	401-2 Benefity oferowane pracownikom	55	n/a
Istotny temat: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
403: Bezpieczeństwo i higiena pracy	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	53	n/a
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	53	n/a
	403-3 Medycyna pracy	54	n/a
	403-4 Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	54	n/a
	403-5 Szkolenia BHP dla pracowników	55	n/a
	403-6 Promowanie zdrowia wśród pracowników	55	n/a
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności i relacjami biznesowymi	53	n/a
	403-9 Wypadki przy pracy	n/a	Ze względu na wrażliwość danych, wskaźnik został pominięty w raportowaniu.
	Istotny temat: Edukacja i szkolenia pracowników		
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
GRI 404: Szkolenia i edukacja	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	48	n/a
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	49	n/a

Standardy GRI/ inne źródła	Ujawnienie	Lokalizacja (nr. strony)	Pominięcie/informacja dotycząca wskaźnika
Istotny temat: Różnorodność i kultura włączająca (diversity & inclusion)			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
GRI 405: Różnorodność i równe szanse	405-1 Różnorodność zatrudnienia	17, 44	n/a
	405-2 Stosunek wynagrodzeń kobiet do mężczyzn na tym samym stanowisku	n/a	Wskaźnik został pominięty w raportowaniu ze względu na brak dostępnych danych na strukturę zatrudnienia i współpracy w oparciu o umowy cywilnoprawne w Grupie LUX MED i wynikającą z tej struktury trudność w podaniu porównywalnych danych wynagrodzeniowych.
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji	406-1 Potwierdzone przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	45	n/a
Istotny temat: Etyka biznesowa i transparentność			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	77	n/a
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji	205-3 Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	80	n/a
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne	206-1 Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	n/a	W latach 2021 i 2022 nie odnotowano żadnych zdarzeń/postępowań dotyczących naruszenia przepisów antymonopolowych.
Wskaźnik własny	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie etycznych praktyk biznesowych	78	n/a
Istotny temat: Zrównoważone łańcuchy dostaw			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	77	n/a
GRI 308: Kontrola dostawców w obszarze środowiskowym	308-1 Ocena środowiskowa dostawców	85	n/a
GRI 414: Kontrola obszaru społecznego w łańcuchu dostaw	414-1 Ocena społeczna dostawców	85	n/a
Istotny temat: Prywatność i bezpieczeństwo danych			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	77	n/a
GRI 418: Prywatność klientów	418-1 Incydenty związane z bezpieczeństwem i ochroną danych	n/a	Wskaźnik został pominięty w raportowaniu ze względu na wrażliwość danych.
Istotny temat: Jakość i bezpieczeństwo usług oraz dostęp do opieki zdrowotnej i kształtowanie systemu opieki zdrowotnej w Polsce			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
Wskaźnik własny	NPS	5, 25, 63	n/a
Istotny temat: Promocja zdrowia i profilaktyki zdrowotnej			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a
Istotny temat: Otoczenie społeczne i działalność dobroczynna			
GRI 3: Istotne tematy 2022	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39	n/a

Załącznik

2-2

Podmioty Grupy oraz jednostki powiązane:

Nazwa spółki	Struktura właścicielska
LUX MED Sp. z o.o.	100% Bupa Investments Overseas Limited
Centrum Edukacji Medycznej Sp. z o.o. (dawniej Centrum Medyczne Diagnostyka)	100% LUX MED Sp. z o.o.
Centrum Edukacyjne Medycyny Sportowej Sp. z o.o.	50% Sport Medica S.A. 50% Instytut Patologii Narządu Ruchu Sp. z o.o.
Centrum Opieki Medycznej COMED Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
ELBLĄSKA Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Fundacja LUX MED im. dr Joanny Perkowicz	100% LUX MED Sp. z o.o.
LMG Försäkrings AB	100% LUX MED Sp. z o.o.
LMG Forsakrings AB Spółka Akcyjna Oddział w Polsce	
LUX-MED Investment S.A.	100% LUX MED Sp. z o.o.
LUX MED Tabita Sp. z o.o.	88% LUX MED Sp. z o.o. 12% Parafia Ewangelicko-Augsburska Świętej Trójcy z siedzibą w Warszawie
Lux Med Onkologia 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.
MegaMed Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
NZOZ Przychodnia Lekarska Pogórze Sp. z o.o.	95,8% LUX MED Sp. z o.o.
Pory 78 Sp. z o.o.	75% Sport Medica S.A. 25% LUX MED Sp. z o.o.
Sport Medica S.A.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Silver Dental Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Tomograf 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.
Klinika OPTIMUM Sp. z o.o.	100% Sport Medica S.A.
Projekt Uśmiech BIS Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Smile Design Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Szpital św. Elżbiety - Mokotowskie Centrum Medyczne Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
HIFU Clinic Sp. z o.o.	70,16 % Szpital Św. Elżbiety Sp. z o.o.
Swissmed Centrum Zdrowia S.A.	91,98% LUX MED Sp. z o.o.
Swissmed Opieka Sp. z o.o.	99,2% Swissmed Centrum Zdrowia SA
Swissmed Nieruchomości Sp. z o.o.	100% Swissmed Centrum Zdrowia S.A.
Fundacja Promedicine	100% Swissmed Centrum Zdrowia S.A.
Lecznice CITOMED Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
CITOMED Nieruchomości Sp. z o.o.	100% Lecznice Citomed Sp. z o.o.
MED POLONIA Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
MC2 Innovations Sp. z o.o.	51% LUX MED Sp. z o.o.
Aptego Sp. z o.o.	51% LUX MED Sp. z o.o.
Mediss Dental Clinic Sp. z o.o.	100% LUX MED Sp. z o.o.
Fundacja MedPolonia	100% MED POLONIA Sp. z o.o.
Medtour Sp. z o.o. (Dentestetica)	100% LUX MED Sp. z o.o.

Dane kontaktowe

LUX MED Sp. z o.o.

ul. Postępu 21C,
02-676 Warszawa

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

Recepcja:
22 450 45 00,
22 450 50 05,
22 331 85 85 (fax)

kancelaria@luxmed.pl;

