



BOGDANKA

Stabilny rozwój w niełatwym otoczeniu

Wyzwania
w dobie pandemii

GK LW Bogdanka

Raport zintegrowany za rok 2020

Spis treści

1	List Prezesa	4
2	GK LW Bogdanka	6
2.1	Otoczenie, w którym funkcjonujemy	7
2.2	GK LW Bogdanka	13
2.3	Zrównoważony łańcuch dostaw	20
3	Kopalnia przyszłości	24
3.1	Efektywność i innowacyjność	25
3.2	Strategia rozwoju	32
4	Najbezpieczniejsza kopalnia	42
4.1	Zarządzanie bezpieczeństwem pracy	43
4.2	Profilaktyka i promocja zdrowia	54
5	Kopalnia efektywna środowiskowo	56
5.1	Działalność bezpieczna dla środowiska	57
5.2	Efektywna rekultywacja terenu	68
5.3	Podnoszenie atrakcyjności przyrodniczej i rekreacyjnej regionu	73
6	Rozwinięty i bezpieczny region	76
6.1	Wspieranie rozwoju regionu	77
6.2	Inwestycje w młode kadry górnictwa	85
7	Spółka zarządzana transparentnie i odpowiedzialnie	88
7.1	Etyka i wartości	89
7.2	Zaangażowanie i rozwój pracowników	91
7.3	Dialog z pracownikami	98
7.4	Zarządzanie różnorodnością	100
7.5	Dbamy o dobre relacje z naszymi interesariuszami	104
8	O Raporcie	108

1

List Prezesa



Artur Wasil, Prezes Zarządu LW Bogdanka

GRI 102-14

Rok 2020 był dla nas wszystkich czasem wyzwań. Dzięki zaangażowaniu, oddaniu oraz odpowiedzialności zespołu stawiliśmy im czoła, dlatego ubiegły rok możemy określić jako trudny, ale dobry dla Bogdanki. Świadczą o tym wyniki operacyjne i finansowe. Skonsolidowane przychody wyniosły w tym okresie 1 822,1 mln zł, EBITDA 466,2 mln zł, zysk operacyjny 102,6 mln zł, a zysk netto 73 mln zł. Mimo niesprzyjających nam warunków zewnętrznych – ciepłej i wietrznej zimy oraz pandemii koronawirusa i jej konsekwencji dla gospodarki, jako jedyna kopalnia węgla energetycznego w Polsce zamknęliśmy rok na plusie.

Czas pandemii był dla nas wszystkich sprawdzianem z odpowiedzialności. Pierwsze działania mające na celu podniesienie bezpieczeństwa w firmie podjęliśmy już na samym początku, co wymagało dyscypliny i wyrozumiałości. Ten egzamin zdaliśmy celująco. Nasi pracownicy stosowali się do procedur i zaleceń, rozumiejąc, że bezpieczeństwo całej załogi leżało w rękach każdego z nich. Przed pandemią często podkreślałem, że podstawowym kapitałem naszej organizacji są pracownicy. Zaistniała sytuacja pokazała, że ten kapitał jest jeszcze cenniejszy.

Bogdanka jest filarem gospodarczym i ekonomicznym woj. lubelskiego, w tym trudnym czasie wsparliśmy szpitale i instytucje, które znalazły się w kryzysie. Na służbę zdrowia przekazaliśmy kwotę 800 tys. zł. Nie zapomnieliśmy o naszych sportowcach, klubach, instytucjach kulturalnych i oświatowych. Jesteśmy i chcemy być odpowiedzialnym sąsiadem i społecznie zaangażowaną firmą.

Przed nami czas kolejnych wyzwań. Planowana transformacja energetyczna wymusza na nas, konieczność przygotowywania się na to, co będzie jutro. Efektem naszych działań jest nowa *Strategia rozwoju LW Bogdanka SA Obszar Wydobycie Grupy Enea do 2030 roku, z perspektywą do 2040 roku*, odpowiadająca na wyzwania stawiane przez otoczenie rynkowe oraz interesariuszy. Głównymi założeniami nowej strategii są kontynuacja i transformacja, a ich realizacja pozwoli nam przygotować się na dekarbonizację gospodarki. Chcemy pozostać liderem efektywności w branży górniczej w kraju, ale też móc skutecznie konkurować z podmiotami światowymi. Bogdanka ma do odegrania ważną rolę jako polski producent węgla i stabilizator dostaw do polskich elektrowni. Naszym celem jest

transformacja spółki w taki sposób, aby można było skutecznie konkurować z węglem z importu. Wprowadzamy innowacje o przełomowym charakterze dla Bogdanki. Poprzez digitalizację i optymalizację wprowadzamy firmę na nowe tory. Zmierzamy do wprowadzenia cyfrowej rewolucji przemysłowej 4.0.

Pragniemy nadal być organizacją z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa pracy, elastycznie dostosowującą się do wymagań środowiskowych i warunków rynkowych, a także uczestniczącą w ramach dywersyfikacji działalności w budowie „Zielonego Ładu”. Odpowiedzialność za przyszłość regionu spoczywa również na Bogdance, dlatego realizujemy szereg inicjatyw mających na celu stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności: w obszarach takich jak edukacja, przedsiębiorczość, poprawa walorów turystycznych. Za aktywność i osiągnięte rezultaty otrzymaliśmy w 2020 r. wyróżnienie „Społeczny lider lokalnego biznesu”.

Patrząc na obecną pozycję oraz strategię jestem optymistą i wierzę, że zrealizujemy nasze założenia. Utrzymanie miejsc pracy oraz stabilność funkcjonowania są ważne nie tylko dla samej spółki, ale też dla regionu i kraju. Będziemy dążyć do tego, aby Bogdanka pozostała gospodarczym filarem województwa lubelskiego i rozwijała się w oparciu o wykwalifikowaną kadrę. Zespół wysoko wykwalifikowanych pracowników, stabilny główny odbiorca węgla w postaci Grupy Kapitałowej Enea, solidne wyniki finansowe oraz najwyższa efektywność w branży górniczej w Polsce pozwalają z optymizmem patrzeć w przyszłość.

Z satysfakcją przedstawiam Państwu ósmy raport zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej LW Bogdanka przygotowany zgodnie ze standardem GRI to jednocześnie siódmy raport zintegrowany naszej grupy opracowany zgodnie z wytycznymi IIRC. Niniejsze opracowanie jest świadectwem działalności środowiskowej, społecznej oraz gospodarczej naszej organizacji w 2020 roku – czasie pełnym niespodzianek i niepewności.

Życzę Państwu interesującej lektury niniejszego raportu.

Z wyrazami szacunku

Artur Wasil

2

GK LW Bogdanka

2.1

Otoczenie, w którym funkcjonujemy

Lubelszczyzna jest regionem o charakterze wyraźnie rolniczym. Według ostatnich dostępnych danych, w 2019 r. udział użytków rolnych w powierzchni ogółem województwa wyniósł 70,5 proc.¹ i była to najwyższa wartość w kraju. Rolnictwo woj. lubelskiego ma duży potencjał (dobre gleby, relatywnie wysoki udział użytków rolnych w całkowitej powierzchni) i na tle kraju posiada wysoką specjalizację w produkcji niektórych produktów rolnych (m.in. owoce, chmiel, tytoń), ale barierą rozwoju jest nieduży przeciętny rozmiar tutejszego gospodarstwa rolnego, co przejawia się w trudnościach z uzyskaniem rentowności i żywotności ekonomicznej. Istotnym problemem jest również niska wydajność pracy w sektorze rolniczym związana z wysokim bezrobociem ukrytym (na wsi)².

Lubelskie od lat pozostaje najbiedniejszym województwem w Polsce. W 2019 r.³ PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca wyniósł 40,7 tys. zł. To o 30 proc. więcej niż pięć lat temu, ale w porównaniu do średniej krajowej wskaźnik ten wciąż utrzymuje się poniżej 70 proc. Lubelski PKB *per capita* to tylko 31 proc. tego stołecznego (130 tys. zł na jednego mieszkańca)⁴. Jak wynika ze sporządzonego w 2020 roku zestawienia Pisma Samorządu Terytorialnego „Wspólnota”, najbiedniejszą gminą w Polsce w 2020 roku była gmina Stary Brus w powiecie włodawskim, z dochodem na mieszkańca w wysokości 2361,66 zł⁵. To gmina rolnicza, bez jakichkolwiek zakładów produkcyjnych. W odległości zaledwie 30 km od niej położona jest jedna z najbogatszych gmin w Polsce, z dochodem na mieszkańca w wysokości 6963,90 zł. To Puchaczów – gmina, w której siedzibę ma LW Bogdanka.

GRI 103-1

aspekt: Zatrudnienie i relacje pracownicze/zarządcze

LW Bogdanka jest jedyną kopalnią węgla kamiennego w Polsce zlokalizowaną poza obszarem Górnego Śląska oraz jedyną wydobywającą węgiel na terenie Lubelskiego Zagłębia Węglowego. Od wielu lat znajdujemy się w czołówce największych pracodawców regionu lubelskiego. Na koniec roku 2020 GK Bogdanka zatrudniła łącznie **5682 pracowników**, co dało nam 4. miejsce w zestawieniu największych pracodawców przygotowanym przez „Kurier Lubelski”. A to właśnie od pracodawców i rynku pracy zależą zasobność portfeli mieszkańców i sytuacja w regionie.



5682 pracowników

Zatrudnienie w GK Bogdanka na koniec roku 2020



4 miejsce

w zestawieniu największych pracodawców w regionie

¹ Rolnictwo w województwie lubelskim w 2019 roku, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin, lipiec 2020, s. 11

² Lubelszczyzna 2020. Rozwój, ale w jakim kierunku?, Instytut Badań Strukturalnych 2011, Warszawa 2011: https://ibs.org.pl/app/uploads/2016/07/IBS_Report_05_2011_pl.pdf

³ Aktualne, dostępne dane GUS

⁴ Cyt. Za: Zabetonowany podział na Polskę A i B. Bogaci wciąż uciekają, w: <https://regiony.rp.pl/finanse/34239-zabetonowany-podzial-na-polske-a-i-b-bogaci-wciaz-uciekaja>, 4.01.2021

⁵ <https://radio.lublin.pl/2020/08/trzydziestki-kilometrow-do-nieba-gmina-brus-najbiedniejsza-w-polsce/>

Transformacja energetyczna – wyzwanie dla Polski i dla Bogdanki


GRI 102-15

W najbliższych latach Polska będzie obierać nowy kierunek w polityce energetycznej i klimatycznej⁶, co będzie miało wpływ na przyszłość kopalń. Plany rządu przewidują wyraźne zmniejszenie udziału węgla w wytwarzaniu energii. Zgodnie z założeniami *Polityki energetycznej Polski do 2040*, głównym celem polityki energetycznej państwa jest bezpieczeństwo energetyczne przy zapewnieniu konkurencyjności gospodarki, efektywności energetycznej i zmniejszenia oddziaływania sektora energii na środowisko, przy optymalnym wykorzystaniu własnych zasobów energetycznych.

Polityka Energetyczna Polski, cele szczegółowe:

56% nie więcej niż 56% węgla w wytwarzaniu energii elektrycznej w 2030 roku,

23% co najmniej 23% OZE w końcowym zużyciu energii brutto w 2030 roku,

 wdrożenie energetyki jądrowej w 2033 roku,

30% ograniczenie emisji gazów cieplarnianych o 30% do 2030 roku (w stosunku do 1990 roku),

23% zmniejszenie zużycia energii pierwotnej o 23% do 2030 roku (w stosunku do prognoz zużycia z 2007 roku).

Jesteśmy aktywnym uczestnikiem rozmów dotyczących przyszłości sektora górnictwa węgla kamiennego, którego efektem jest podpisana 1 czerwca 2021 nowa umowa społeczna regulująca funkcjonowanie górnictwa w perspektywie do 2049 roku, a także określająca, w jaki sposób zostanie przeprowadzona jego transformacja.



Zmiany są nieuniknione i uważam, że to my jesteśmy odpowiedzialni za to, żeby przygotować na nie region. To jest dobry czas, żebyśmy na Lubelszczyźnie korzystali z projektów transformacji energetycznej. Ważne jest też dbanie o rodzime kopalnie.



Artur Wasil,
Prezes Zarządu LW Bogdanka

Prace nad Terytorialnym Planem Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego

W grudniu 2020 roku Marszałek województwa lubelskiego powołał Zespół Zadaniowy ds. Przygotowania Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST) dla Województwa Lubelskiego, któremu przewodniczy Wicemarszałek województwa. W pracach zespołu uczestniczą także przedstawiciele LW Bogdanka.

Plan ma być odpowiedzią na działania zmierzające do neutralności klimatycznej do 2050 roku, określane mianem Europejskiego Zielonego Ładu. TPST ma wskazać wyzwania społeczne, gospodarcze i środowiskowe oraz określić potrzeby w zakresie dywersyfikacji gospodarczej, przekwalifikowania pracowników i rekultywacji środowiska oraz zawierać zarys przebiegu procesów modernizacyjnych gospodarki wydobywczo-energetycznej w regionie do 2030 roku.

Powstanie dokumentu jest kluczowe do otrzymania wsparcia z Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, którego łączny budżet to ponad 4,4 mld euro. Szacuje się, że ze środków funduszu będą mogły skorzystać województwa: lubelskie, śląskie, małopolskie, dolnośląskie, wielkopolskie i łódzkie, a planem może zostać objęty obszar najbardziej związany z działalnością LW Bogdanka, który uwzględni łączyński-chełmski okręg górniczo-energetyczny, obejmujący części trzech podregionów (lubelskiego, chełmsko-zamojskiego i białskiego).



Zaprezentowana strategia Bogdanki całkowicie wpisuje się w rządową strategię wobec restrukturyzacji sektora górniczego. Plany te mają pełne wsparcie Ministerstwa Aktywów Państwowych i rządu. Plany, że Bogdanka będzie wydobywać dwa produkty, węgiel energetyczny i węgiel koksowy typu 34 i 35, gwarantują, że spółka będzie nie tylko ostatnią kopalnią, która zakończy produkcję węgla energetycznego, ale ma szansę być również miejscem pracy dla tych, którzy będą chcieli pracować przy wydobyciu węgla koksowego. To olbrzymie wyzwanie, aby Bogdanka stała się dwuproduktowym producentem węgla, ale jestem przekonany, że górnicy z Lubelszczyzny sobie z tym wyzwaniem poradzą i te ambitne plany uda się w pełni zrealizować.



Artur Soboń,
Sekretarz Stanu w Ministerstwie Aktywów Państwowych, pełnomocnik rządu do spraw transformacji spółek energetycznych górnictwa węglowego



Fragment Stanowiska nr 3 Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego z 11 lutego 2021 r. ws. Funduszu Sprawiedliwej Transformacji⁷:

W 2019 roku przyjęto Program Europejskiego Zielonego Ładu zmierzający do zeroemisyjnej gospodarki, a który w pierwszej kolejności winien doprowadzić do transformacji sektora energetycznego. (...) Polityka klimatyczna Unii Europejskiej powoduje, że będziemy zmuszeni do wkroczenia w zupełnie nowy etap rozwoju gospodarczego opartego na odnawialnych źródłach energii. Epoka dominacji węgla przechodzi do historii. Powinniśmy się do tego przygotować. Bez stworzenia alternatywnych modeli rozwoju i zagwarantowania wieloletniego finansowania przyjętych rozwiązań część województwa lubelskiego stoi przed realną groźbą radykalnej zapaści. (...) Aby transformacja była możliwa do realizacji i społecznie akceptowalna, należy niezwłocznie rozpocząć prowadzenie konsultacji oraz dyskusji medialnej i eksperckiej z wszystkimi interesariuszami procesu zmian w zakresie:

- » zielonej i sprawiedliwej transformacji dla obszaru i pracowników LWB,
- » zdiagnozowania zagrożeń i negatywnych skutków zmian oraz opracowania skutecznych metod zapobiegania tym zjawiskom ze szczególnym uwzględnieniem skutków transformacji dla wszystkich przedsiębiorstw, których działalność związana jest z wykorzystywaniem węgla kamiennego lub jego produktów,
- » opracowania i promocji alternatywnych wariantów rozwoju dla beneficjentów LWB,
- » rewitalizacji terenów pogórnicznych,
- » przywrócenia równowagi ekosystemu i poprawy środowiska wokół LWB,
- » informacji o skutkach zdrowotnych, środowiskowych, wizerunkowych i rozwojowych istnienia LW Bogdanka S.A.,
- » wskazania wieloletnich źródeł finansowania procesu transformacji za pomocą instrumentów finansowych niepowodujących zadłużania się uczestników procesu transformacji. Instrumenty dłużne w postaci dedykowanych pożyczek nie rozwiążą żadnego z problemów, a wręcz pogłębią negatywne trendy występujące na Lubelszczyźnie.

⁶ Fragment za: Andrzej Ceglaz, *Zmiany klimatu, energia i środowisko. Polska Polityka Energetyczna*, Friedrich Ebert Stiftung, grudzień 2020: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/17099.pdf>

⁷ https://www.lubelskie.pl/file/2016/11/Stanowisko-Nr-3_2021-WRDS-WL.pdf



Dzięki zdecydowaniu Związków Zawodowych i Zarządu LW Bogdanka S.A. uczestniczących w rozmowach plenarnych, nasza spółka nie weszła do Umowy Społecznej podpisanej na Śląsku bezwarunkowo. Jeden z zapisów mówi o tym, że Umowa będzie nas dotyczyć z chwilą przystąpienia do Programu Wsparcia, czyli wtedy, kiedy sami nie damy rady sprostać wyzwaniom i będzie musiała zapaść decyzja o naszej likwidacji. Wtedy dopiero zaczną obowiązywać między innymi zawarte w umowie zabezpieczenia socjalne dla załogi oraz, prawdopodobnie, będzie możliwe pozyskanie funduszy ze Sprawiedliwej Transformacji dla naszego regionu. Zgodnie z założeniami cała Unia Europejska ma odejść od węgla energetycznego do 2050 roku. Jednak niekoniecznie nasz byt ma się zakończyć do tego roku. Zgodnie ze strategią, Bogdanka będzie stopniowo odchodzić od wydobycia węgla energetycznego, a zwiększać udział w produkcji węgla koksowego, który obecnie jest w świecie surowcem strategicznym. To przechodzenie potrwa jednak długo. Aby zaś zwiększyć bezpieczeństwo załogi w tym okresie przejściowym, pracujemy teraz nad własnymi gwarancjami zatrudnienia, niezależnymi od wspomnianej wcześniej Umowy Społecznej. Jesteśmy też przekonani, że w porozumieniu z regionalnymi władzami oraz organizacjami pracodawców i pracobiorców należy od zaraz poszukiwać nowych miejsc

pracy dla osób, które będą mogły się przebranżowić z górnictwa i firm okołogórnicznych. Kiedy zaś ,Bogdanka osiągnie status lidera przemian w naszym regionie, to wokół niej skupiać się będzie lokalny biznes wielu branż, a węgiel będzie jednym z produktów działalności naszej spółki.



Grzegorz Jadwiżuk,
Przewodniczący Związku Zawodowego
Górników w Polsce LW Bogdanka

Działalność LW Bogdanka S.A. w regionie to nie tylko wydobywanie węgla. To również liczne inwestycje oraz wsparcie działań wpływających na atrakcyjność turystyczną regionu, takich jak: projekty zbiorników wodnych, ścieżka edukacyjna oraz imprezy kulturalne. To także interesujące pomysły na rewitalizację terenów po prowadzonej działalności górniczej – zgłoszone przez naszych interesariuszy, uczestników dialogu społecznego podczas warsztatów dotyczących zagospodarowania hałdy – jak np. koncepcja budowy stoku narciarskiego. Jako jeden z największych pracodawców na Lubelszczyźnie dbamy o wysoką jakość edukacji w regionie. Podejmujemy również działania na rzecz wsparcia zrównoważonego rolnictwa.





Problematyka ochrony klimatu jest dla województwa lubelskiego priorytetowa, dlatego chcemy aktywnie włączyć się w proces transformacji energetycznej poprzez przygotowanie Planu Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego. Kluczowym wyzwaniem planu jest zbudowanie alternatyw gospodarczych i wprowadzenie stopniowej transformacji działalności spółki LW Bogdanka. Będzie z pewnością potrzebne wykreowanie nowych profili i specjalizacji, tworzących mechanizmy płynnego przechodzenia z sektora węglowego na inny model zapewniający zarówno rozwój gospodarczy, jak i stabilność dostaw energii w regionie. Zaplanowanie rozsądnego i realnego procesu transformacji oraz wsparcie przewidziane w ramach Funduszu na Rzecz Sprawiedliwej Transformacji dają z jednej strony możliwość zbudowania pozagórnictwej przyszłości Bogdanki, z drugiej powinny być szansą rozwojową dla całego regionu i mieszkańców Lubelszczyzny. Przeprowadzone analizy pokazują, że transformacja będzie wpływać na funkcjonowanie blisko 100 podmiotów z województwa lubelskiego oraz blisko 9 tys. osób powiązanych bezpośrednio lub pośrednio z branżą wydobywcą. Zakładamy więc, że dywersyfikacja działalności spółki LW Bogdanka oraz jej wejście w nowoczesne sektory energetyki i przemysłu pozwolą na przeprowadzenie kontrolowanej i konstruktywnej transformacji regionu górniczego bez szkody i negatywnego wpływu na sytuację ekonomiczną, społeczną oraz pozycję gospodarczą regionu.



Jarosław Stawiarski,
Marszałek Województwa Lubelskiego



2.2

GK LW Bogdanka

GRI 102-1 | GRI 102-2
GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Wyniki ekonomiczne i obecność na rynku

Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. jest liderem rynku producentów węgla kamiennego w Polsce. Spółka prowadzi przede wszystkim działalność górnictwą w zakresie wydobywania, wzbogacania i sprzedaży węgla kamiennego.

W 2020 roku produkcja węgla handlowego naszej kopalni wyniosła 7,6 mln ton. Udział w rynku sprzedaży energetycznego węgla wyniósł 19,7%, a udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego do energetyki zawodowej 25,3%.

Dostarcza surowiec głównie do odbiorców przemysłowych. Realizacja dostaw oparta jest na umowach wieloletnich, a kierunek zbytu to energetyka zawodowa i przemysłowa. Aż 84% sprzedaży wygenerowanej w ciągu roku zrealizowane zostało w ramach Grupy Enea, m.in. do Enea Wytwarzanie Sp. z o.o. oraz Enea Elektrownia Połaniec S.A.

Od października 2015 roku Bogdanka wchodzi w skład Grupy Enea, wicelidera polskiego rynku elektroenergetycznego w zakresie produkcji energii elektrycznej, zarządzającego pełnym łańcuchem wartości na rynku energii elektrycznej: od paliwa, poprzez produkcję energii elektrycznej, dystrybucję, po sprzedaż i obsługę klienta.

Na tle branży kopalnia wyróżnia się nowoczesnością i efektywnością wydobycia.

GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-5
GRI 102-6

Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. jest spółką akcyjną, od czerwca 2009 roku notowaną na Gieldzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie, działającą na terenie tzw. Lubelskiego Zagłębia Węglowego. Główna siedziba spółki jest zlokalizowana w gminie Puchaczów, w powiecie ęczyńskim, na terenie województwa lubelskiego.

W skład Grupy kapitałowej LW Bogdanka wchodzi również:

Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o.

88,7% udziału

Produkcja energii cieplnej, remonty, konserwacje oraz montaż urządzeń energetycznych, produkcja wody pitnej i przemysłowej (LW Bogdanka ma 88,7% udziału).

EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o.

100% udziału

Kompleksowe organizowanie procesu transportu i odzysku odpadów powstających przy płukaniu i oczyszczaniu węgla łupkowego, świadczenie usług rekultywacji (100% udziałów ma LW Bogdanka).

RG Bogdanka Sp. z o.o.

100% udziału

Usługi, dostawy oraz roboty górnicze na rzecz LW Bogdanka (100% udziałów ma LW Bogdanka).

MR Bogdanka Sp. z o.o.

100% udziału

Remonty, regeneracja i produkcja konstrukcji stalowych, świadczenie usług na rzecz LW Bogdanka (100% udziałów ma LW Bogdanka).

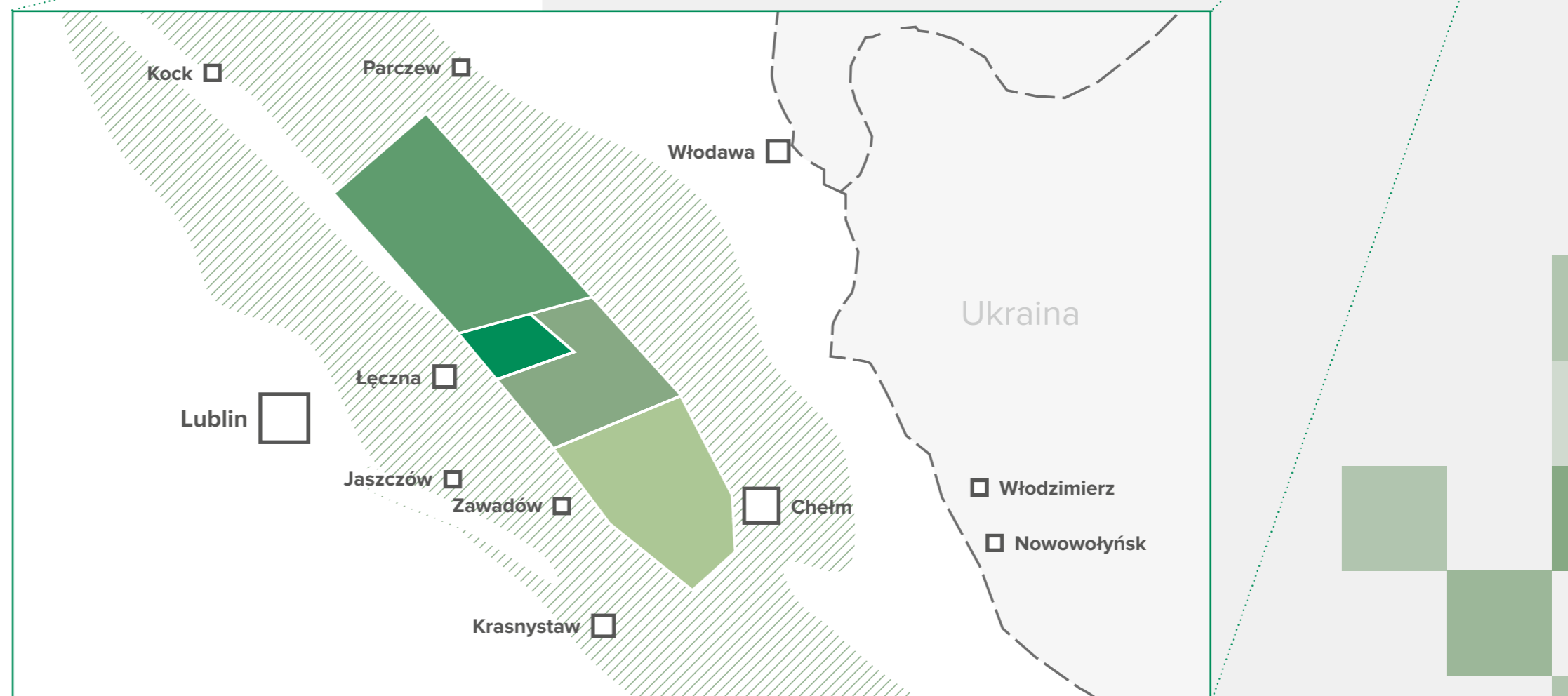
GRI 102

Działalność LW Bogdanka jest skoncentrowana na terenie Polski. Głównym źródłem przychodów spółki jest produkcja i sprzedaż węgla energetycznego, stosowanego do produkcji energii elektrycznej i ciepłej oraz cementu. Działalność górnicza Bogdanki w zakresie wydobywania węgla kamiennego odbywa się zgodnie z przepisami Prawa Geologicznego i Górniczego.

Od 2015 r. LW Bogdanka S.A. w ramach **Grupy Kapitałowej Enea** tworzy tzw. **Obszar Wydobywanie**. Kopalnia Bogdanka jest głównym dostawcą surowca do elektrowni Enei.

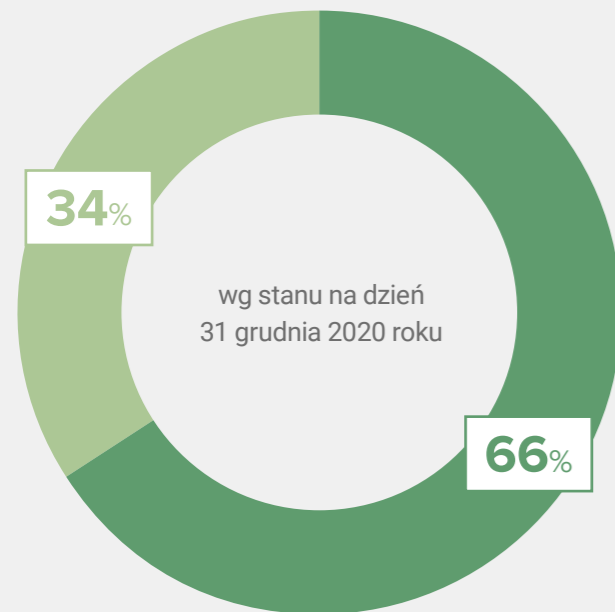
Spółka posiada 4 koncesje na wydobywanie węgla:

- » Bogdanka (Puchaczów V)
- » Stręczyn, K-3
- » Ostrów
- » K-6, K-7



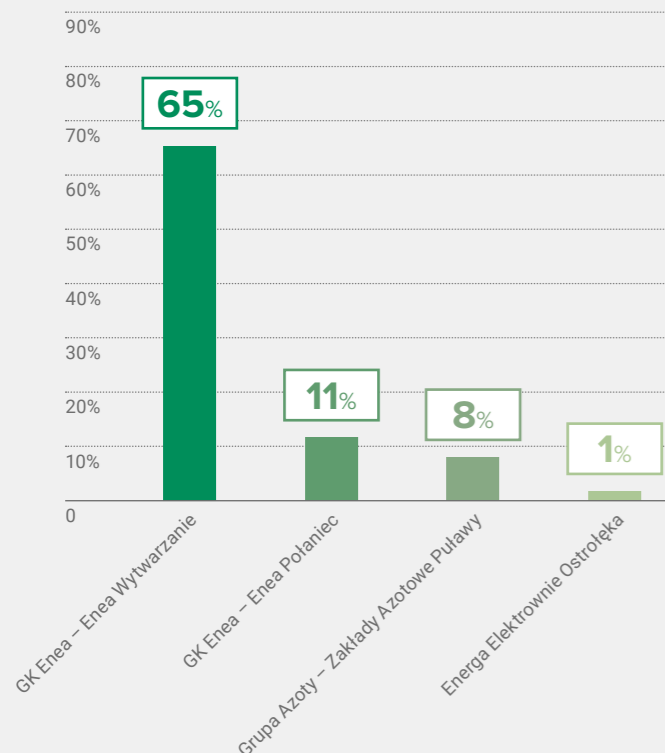
Akcjonariat

GRI 102-5



Grupa Enea
Pozostali

Główni odbiorcy spółki (wg przychodów ze sprzedaży)



Kluczowe skonsolidowane dane Grupy Kapitałowej Bogdanka za 2020 rok

GRI 201-1 GRI 102-7

wg stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku

5 682	Całkowita liczba pracowników
1	Całkowita liczba operacji
1 822 112 tys. zł	Przychody netto ze sprzedaży
96,7 mln zł	Zysk ze sprzedaży
95,2 mln zł	EBIT
466,2 mln zł	EBITDA
73,0 mln zł	Zysk netto
4 375 263 tys. zł	Aktywa ogółem

Całkowita kapitalizacja w podziale na:

1 075 436 tys. zł	zobowiązania (debt)
3 299 827 tys. zł	kapitał własny (equity)
1	Liczba oferowanych produktów lub usług
11,9 mln ton	Wydobycie węgla brutto
7,6 mln ton	Produkcja węgla handlowego
64,0%	Uzysk
7,7 mln ton	Sprzedaż węgla handlowego
25,7 km	Nowe wyrobiska

GRI 102-10

W 2020 roku w LW Bogdanka nie odnotowano znaczących zmian dotyczących rozmiaru, struktury, formy własności ani łańcucha wartości.

Struktura zarządcza

GRI 102-18

Strukturę nadzorczą organizacji tworzą Zarząd i Rada Nadzorcza.

Zarząd

Zarząd LW Bogdanka S.A. jest odpowiedzialny za realizację strategii przedsiębiorstwa i zarządzanie jego majątkiem. Reprezentuje spółkę na zewnątrz wobec osób trzecich oraz we wszystkich sprawach sądowych i pozasądowych. Poszczególni członkowie zarządu kierują powierzonymi im obszarami działalności LW Bogdanka S.A., a pracami zarządu kieruje Prezes Zarządu.

Skład Zarządu spółki

Artur Wasil	Prezes Zarządu
Adam Partyka	Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych
Artur Wasilewski	Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych
Dariusz Dumkiewicz	Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

Zmiany w składzie organów nadzorczych

Zarząd LW Bogdanka S.A. w 2020 roku działał przez cały rok w niezmiennym składzie.

Rada Nadzorcza

Zasady działania Rady Nadzorczej, w tym zasady zwoływania posiedzeń rady, określa *Regulamin Rady Nadzorczej*, uchwalany przez Radę Nadzorczą.

Rada może powoływać spośród jej członków komitety stałe lub doraźne. Stałym komitetem rady jest Komitet Audytu.

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31.12.2020

Anna Chudek Przewodnicząca Rady Nadzorczej	Powołana 29.07.2020 na nową kadencję
Marcin Jakubaszek Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Powołany do RN 27.08.2020
Szymon Jankowski Sekretarz Rady Nadzorczej	Powołany 29.07.2020 na nową kadencję
Dariusz Batyra Członek Rady Nadzorczej	Powołany 29.07.2020 na nową kadencję
Krzysztof Gigol Członek Rady Nadzorczej	Powołany do RN 27.08.2020
Iwona Gołden Członek Rady Nadzorczej	Powołana do RN 27.10.2020
Bartosz Rożnawski Członek Rady Nadzorczej	Powołany 29.07.2020 na nową kadencję
Michał Stopyra Członek Rady Nadzorczej	Powołany 29.07.2020 na nową kadencję
Grzegorz Wróbel Członek Rady Nadzorczej	Powołany do RN 01.10.2020

Zmiany w Radzie Nadzorczej

29 lipca 2020 r. ZWZ LW Bogdanka podjęło uchwały o powołaniu na nową trzyletnią kadencję Rady Nadzorczej w składzie: Izabela Antczak-Bogajczyk, Dariusz Batyra, Anna Chudek, Szymon Jankowski, Bartosz Rożnawski, Michał Stopyra.

27 sierpnia 2020 r. NWZ powołało do składu RN Krzysztofa Gigola i Marcina Jakubaszka.

1 października 2020 r. Minister Aktywów Państwowych powołał do RN Grzegorza Wróbla.

14 października 2020 r. Izabela Antczak-Bogajczyk złożyła rezygnację z pełnienia funkcji członka RN z dniem 25.10.2020.

27 października 2020 r. NWZ powołało do składu RN Iwonę Gołden.

Ład korporacyjny

Od 2009 roku LW Bogdanka stosuje zasady Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW to zbiór zasad ładu korporacyjnego oraz reguł postępowania mających wpływ na kształtowanie relacji spółek giełdowych z ich otoczeniem rynkowym.

GRI 419-1

W 2020 roku na naszą spółkę nie nałożono żadnych kar ani sankcji niepieniężnych za nieprzestrzeganie prawa lub przepisów w obszarze społeczno-gospodarczym oraz środowiskowym.

Zintegrowany System Zarządzania

W LW Bogdanka funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy i opierający się na normach: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004. Ostatni audyt recertyfikujący został przeprowadzony w maju 2018 r.

Organizacja posiada Politykę Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w której zostały określone wizja, misja oraz cele strategiczne firmy. Polityka zawiera również zobowiązanie Zarządu do respektowania zapisów dokumentu, które zostały wypracowane wspólnie z przedstawicielami pracowników i najwyższego kierownictwa spółki.



Dokument Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest dostępny pod adresem: https://www.lw.com.pl/_up_img/DOS/ZSZ2021.jpg

GRI 102-11

Zarządzanie ryzykiem

Aby zapewnić bezpieczeństwo działalności spółki oraz skuteczność podejmowanych decyzji nakierowanych na maksymalizację zysków przy dopuszczalnym poziomie ryzyka stosujemy w LW Bogdanka system zarządzania ryzykiem. W LW Bogdanka S.A. obowiązuje Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (ERM) Grupy Enea. Jego zadaniem jest zapewnienie możliwości skutecznej i efektywnej kontroli, identyfikacji i eliminowania potencjalnych ryzyk, bezpieczeństwa działalności kopalni oraz skuteczności podejmowanych decyzji ukierunkowanych na maksymalizację zysków przy dopuszczalnym poziomie ryzyka.

Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym działa w oparciu o dokumenty:

- » Polityka zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Enea,
- » Metodyka zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Enea – procedury ERM,
- » rejestr ryzyk GK LW Bogdanka,
- » mapa ryzyk GK LW Bogdanka,
- » lista ryzyk kluczowych i istotnych GK LW Bogdanka,
- » programy działań minimalizujących ryzyka kluczowe Jednostki Dominującej.

W systemie zarządzania ryzykiem uczestniczą Rada Nadzorcza, Zarząd, Komitet Audytu, kierownicy komórek organizacyjnych (właściciele ryzyka) oraz Dział Zarządzania Ryzykami. System podlega ocenie i systematycznej aktualizacji w oparciu o bieżące doświadczenia i wyniki, w celu dopasowania do potrzeb spółki oraz zmieniającego się otoczenia. Ryzyka uznawane za istotne są corocznie raportowane w publicznych sprawozdaniach z działalności spółki.

W wyniku aktualizacji wykazu ryzyk, w 2020 roku do obszaru operacyjnego dodane zostało ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem pracowników dla spółki.

Ryzyka zdefiniowane przez LW Bogdanka

GRI 102-15

Podstawowe ryzyka, na jakie narażona jest spółka w określonych kategoriach obszarowych:

 <p>Otoczenie i rynek</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i na świecie, » ryzyko związane z polityką gospodarczą państwa wobec sektora górnictwa węgla kamiennego, » ryzyko związane z kształtowaniem się cen surowców energetycznych w Polsce i na świecie, » ryzyko związane ze specyfiką działalności w sektorze górnictwym oraz możliwością wystąpienia nieprzewidywalnych zdarzeń, » ryzyko prowadzenia restrykcyjnej polityki klimatycznej UE m.in. w zakresie emisji CO₂, » ryzyko zagrożenia epidemicznego, » ryzyko okresowego ograniczenia dostaw do odbiorców.
 <p>Ryzyko operacyjne</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ryzyko związane z uruchomieniem wydobycia z nowych złóż LW Bogdanka, » ryzyko techniczne i technologiczne, » ryzyko związane z wysokimi kosztami stosowanych przez LW Bogdanka technologii, » ryzyko awarii systemów informatycznych, » ryzyko utrudnień w dostawach do odbiorców spółki realizowanych drogą kolejową, » ryzyko niewypłacalności klientów, » ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych, » ryzyko kluczowych dostawców, » ryzyko zmowy cenowej dostawców, » ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem pracowników dla spółki.
 <p>Ryzyko prawne i finansowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ryzyko ubezpieczeniowe.
 <p>Ryzyko związane z ochroną środowiska</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ryzyko związane z rekultywacją i szkodami górnictwem, » ryzyko związane z zaostrzeniem standardów i regulacji prawnych w zakresie norm prawa ochrony środowiska oraz z obowiązkiem uzyskania pozwoleń na korzystanie ze środowiska, » ryzyko związane z zagospodarowaniem odpadów wytworzonych po rozszerzeniu obszaru górnictwa, » ryzyko inwestycyjne związane z obecnością obszarów chronionych.
 <p>Ryzyko prawne</p>	<ul style="list-style-type: none"> » ryzyko zmiany przepisów podatkowych, » ryzyko podatku od nieruchomości w stosunku do wyrobisk górniczych LW Bogdanka, » ryzyko zmiany prawa oraz jego interpretacji i stosowania, » ryzyko naruszenia giełdowych obowiązków informacyjnych.

2.3

Zrównoważony łańcuch dostaw

Główna działalność LW Bogdanka polega na wydobyciu, obróbce i sprzedaży węgla kamiennego. Kopalnia jest przede wszystkim dostawcą surowca dla innych branż, takich jak przemysł energetyczny, cementownie, branża chemiczna. Oznacza to, że kopalnia znajduje się na samym początku łańcucha dostaw.

Produkcji podstawowej, czyli wydobywaniu i obróbce węgla kamiennego, towarzyszą zadania realizowane przez spółki zależne LW Bogdanka. Są to: produkcja energii cieplnej, uzdatnianie i dostarczanie wody, odbiór ścieków i usługi transportowe.

Z punktu widzenia dostaw do kopalni kluczowe znaczenie mają zakupy energii elektrycznej, niezbędnej do prawidłowego działania sprzętu pracującego pod ziemią, pomp odwadniających i systemów klimatyzacyjnych. Duże znaczenie ma też zakup specjalistycznych produktów i usług charakterystycznych dla branży górniczej, które służą do drążenia i przebudowy wyrobisk, odstawy urobku, dostawy obudów chodnikowych, maszyn i urządzeń górniczych.

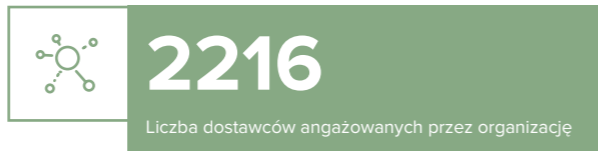
Efektywne zarządzanie odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw

GRI 102-9 | GRI 103-1

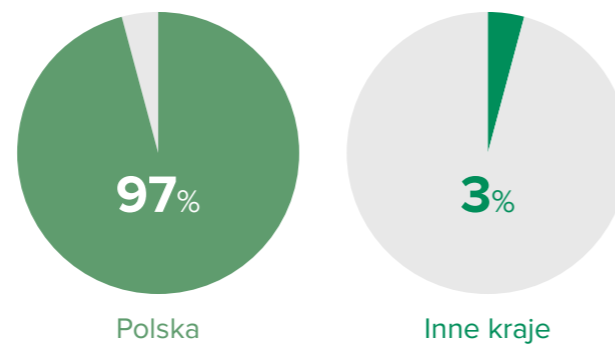
aspekt: Praktyki zakupowe i ocena społeczna oraz środowiskowa dostawców

Grupa Kapitałowa LW Bogdanka posiada ponad 2000 dostawców, czym przyczynia się do zwiększania przedsiębiorczości w regionie. Poprzez regulację zasad współpracy z dostawcami spółka wpływa nie tylko na swoją działalność, ale również na funkcjonowanie wielu innych firm.

GRI 204-1

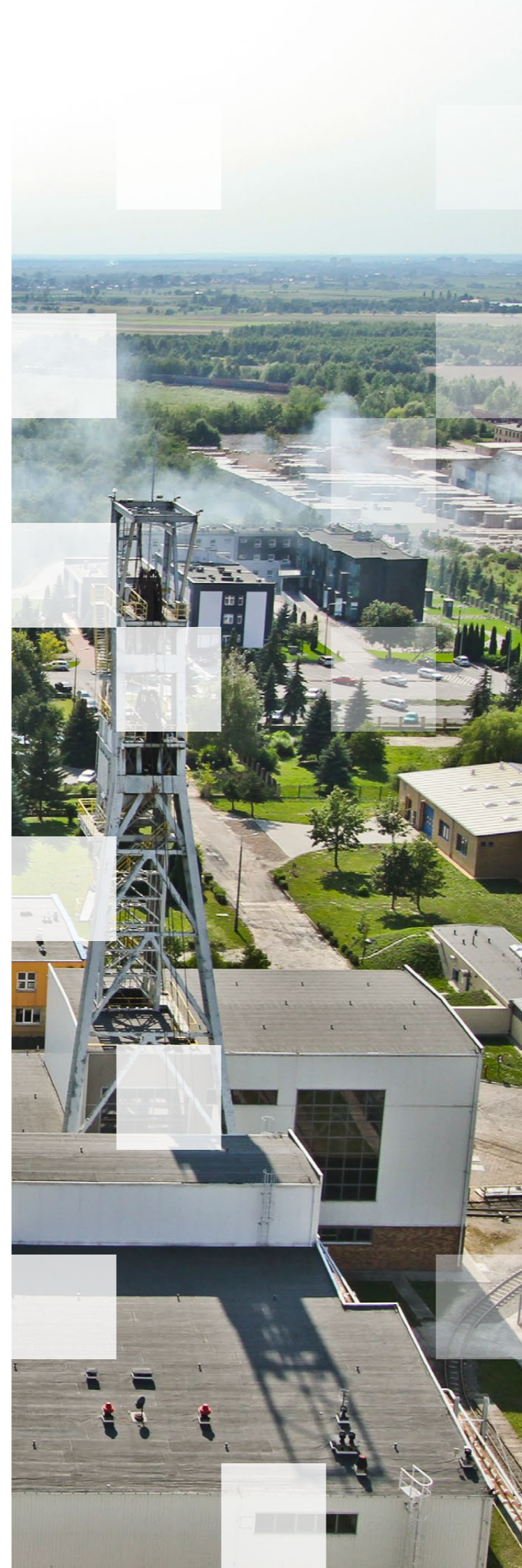


Geograficzna lokalizacja dostawców



Nasi dostawcy

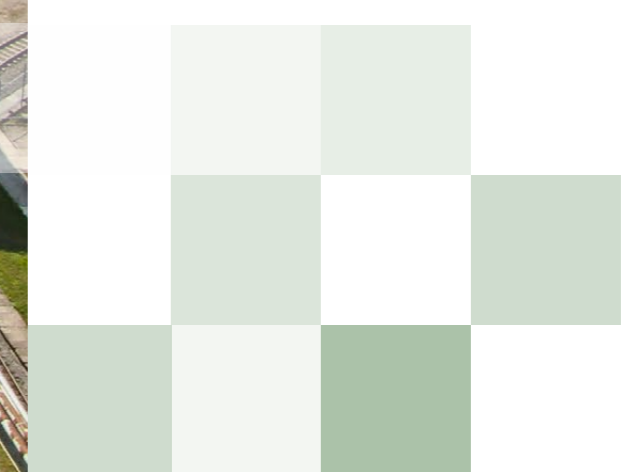
Działalności podstawowej Bogdanki, jaką jest wydobywanie i sprzedaż węgla kamiennego, towarzyszą inne zadania realizowane przez spółki zależne. Są to produkcja energii cieplnej, uzdatnianie i dostarczanie wody, odbiór ścieków czy usługi transportowe. Z punktu widzenia łańcucha dostaw kopalni kluczowe są zakupy takich materiałów jak energia elektryczna, której stałe i stabilne dostawy gwarantują działanie ciężkiego sprzętu pod ziemią, pomp odwadniających i systemów klimatyzacyjnych.



Roboty górnicze na rzecz LW Bogdanka świadczymy od 2013 roku. Sukcesywnie poszerzyliśmy zakres świadczonych usług, skupiając się na realizacji specjalistycznych prac górniczych. Obrany kierunek rozwoju jest odpowiedzią na zapotrzebowanie Grupy Kapitałowej, zapewnia stabilność funkcjonowania oraz pozycję lidera lokalnego rynku usług górniczych, co przekłada się na rozwój zawodowy pracowników oraz możliwość zapewnienia coraz lepszych warunków pracy. Spółka planuje utrzymanie wysokiego poziomu świadczonych usług oraz sukcesywny rozwój parku maszynowego. Dodatkowo, czerpiąc wzorce z najlepszych, planujemy rozszerzenie zakresu świadczeń na rzecz pracowników, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju i dbałości o dobro załogi.



Marcin Kuryło,
Prezes Zarządu RG Bogdanka Sp. z o.o.



GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Praktyki zakupowe i ocena społeczna oraz środowiskowa dostawców

Już od 2014 roku oferenci, którzy chcą nawiązać współpracę ze spółką, są zobligowani do składania oświadczeń o przestrzeganiu zasad związanych z etyką, prawami człowieka, ochroną środowiska i prawem pracy (w tym BHP).

Od 2015 roku w LW Bogdanka obowiązuje *Kodeks postępowania dla dostawców*. Reguluje on kwestie związane z: przestrzeganiem prawa, w tym zagwarantowaniem przestrzegania praw człowieka, zapobieganiem dyskryminacji, stosunkami w miejscu pracy, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska naturalnego.

Umowy z dostawcami zawierane przez LW Bogdanka zawierają różnorodne zapisy, w tym zgodę na audyt przeprowadzony przez lub na zlecenie spółki.

Ogólne warunki umów dostaw

W dniu 29 stycznia 2020 roku wprowadzono *Ogólne warunki umów dostaw*. Spółka uwzględniła w swojej polityce zakupowej – i w ocenie dostawców – aspekty środowiskowe oraz przestrzegania praw człowieka. Dostawcy, którzy chcą współpracować z LW Bogdanka, są zobligowani do złożenia w formularzu ofertowym składanym w ramach przetargu oświadczenia dotyczącego wymienionych aspektów.

GRI 308-1 | GRI 414-1

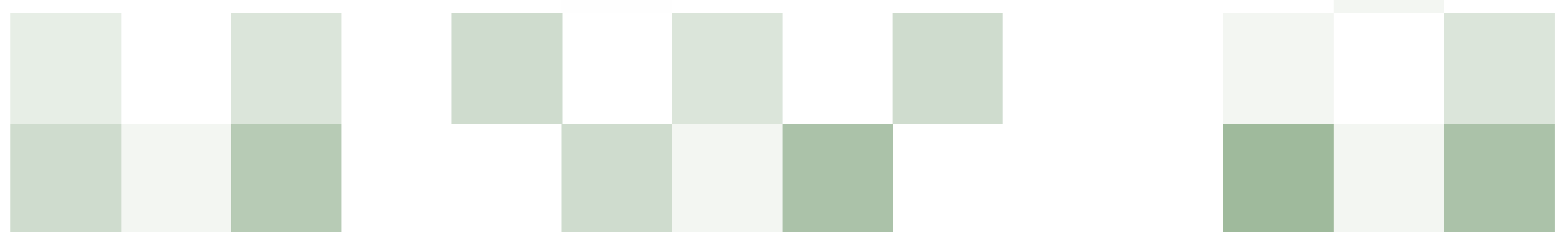
W 2020 roku we wszystkich postępowaniach prowadzonych w trybie przetargu złożone zostały oświadczenia dotyczące kwestii społecznych i środowiskowych (z wyłączeniem drobnych postępowań, prowadzonych w trybie pozaprzetargowym, gdzie oświadczenia takie nie są wymagane). Dostawcy, z którymi spółka nawiązała współpracę w 2020 roku, nie byli poddawani dodatkowej ocenie pod kątem aspektów środowiskowych lub społecznych.

Od podwykonawców pracujących na terenie LW Bogdanka oczekuje się, by ich pracownicy przestrzegali zapisów obowiązującego w spółce *Kodeksu Etyki*. Mają oni również możliwość przekazywania informacji o jego potencjalnych naruszeniach. Naszych podwykonawców obowiązują również zapisy *Kodeksu postępowania dla dostawców LW Bogdanka*.



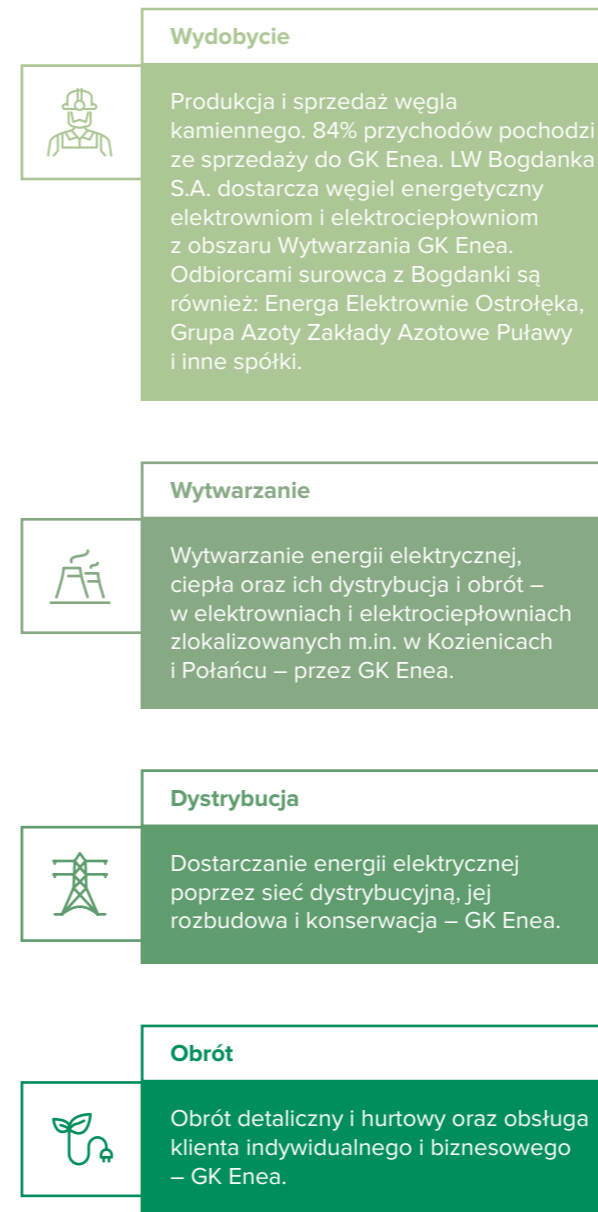
Kodeks postępowania dla dostawców LW Bogdanka

LW Bogdanka – zarówno w swojej statutowej działalności, jak i w odniesieniu do partnerów w biznesie – stara się w najwyższym stopniu przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, standardów zatrudnienia oraz zasad ochrony środowiska naturalnego. Stosujemy się do powszechnie obowiązujących zasad i wartości i tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Dlatego w sierpniu 2015 roku stworzyliśmy *Kodeks postępowania dla dostawców*, który formalizuje nasze zasady współpracy z partnerami dotyczące etyki oraz strategii zrównoważonego rozwoju. Kodeks określa podstawowe wymogi, których przestrzeganie pozwala spełnić standardy i wymagania spółki. Oczekujemy od dostawców działania zgodnie z literą prawa oraz zasadami etycznymi w takich kwestiach jak: przestrzeganie prawa, prawa człowieka, zatrudnianie dzieci i praca przymusowa, dyskryminacja, stosunki w środowisku pracy, czas pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona środowiska naturalnego, łańcuch dostaw, bezpieczeństwo produktu, postępowanie w środowisku biznesu, zaproszenia i prezenty, wolna konkurencja, zaufanie i ochrona danych, czy pranie brudnych pieniędzy.



LW Bogdanka w łańcuchu wartości GK Enea

Włączenie LW Bogdanka do Grupy Kapitałowej Enea sprawiło, że kopalnia stała się pierwszym, strategicznym ogniwem w łańcuchu wartości GK Enea. Ponadto zapewniło stabilność bezpieczeństwa dostaw.



Bogdanka jako jeden z filarów ekonomicznych i gospodarczych województwa lubelskiego prowadzi odpowiedzialną politykę zakupową. Czas pandemii odczuliśmy nie tylko my, ale też wiele innych podmiotów gospodarczych. Mamy świadomość, że nasze decyzje biznesowe i strategiczne mają ogromny wpływ na funkcjonowanie mniejszych firm i naszych dostawców. Będąc odpowiedzialnym partnerem biznesowym kładziemy nacisk na aspekty środowiskowe i społeczne. Pozycja spółki w regionie jest bardzo silna, ale skoro chcemy pozostać odpowiedzialnym partnerem i stabilnym pracodawcą, musimy pamiętać, że w niedalekiej przyszłości przed Bogdanką będzie stał szereg wyzwań. Dlatego jeszcze uważniej musimy patrzeć w przyszłość, skupiając się na optymalizacji naszych procesów operacyjnych i biznesowych, biorąc pod uwagę zachodzące zmiany w sektorze, wymagania środowiskowe i zmieniające się stale warunki rynkowe.



Artur Wasilewski,
Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomicznych LW Bogdanka S.A.

3

Kopalnia jutra

3.1

Efektywność i innowacyjność

Jesteśmy najnowocześniejszą i najefektywniejszą kopalnią w Polsce i jedną z najefektywniejszych w Europie. Bogdanka ma jeden z najniższych jednostkowych kosztów wydobycia węgla. Zmniejszanie rynku węgla energetycznego w Polsce skłania spółkę do stałego zwiększania efektywności oraz poszukiwania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań.

Inteligentna kopalnia

W drugiej połowie 2020 roku Bogdanka rozpoczęła eksploatację ściany o rekordowo długim, siedmiokilometrowym wybiegu. Do wydobycia z tej ściany kopalnia przygotowywała się od kilku lat; zarówno wykonując roboty chodnikowe, jak i opracowując narzędzia cyfrowe. W efekcie powstała pierwsza w tak wysokim stopniu „inteligentna” ściana w górnictwie węgla kamiennego w Polsce, a zarazem pierwszy przykład tak kompleksowego wykorzystania narzędzi cyfrowych, w tym Internetu Rzeczy (ang. *Internet of Things*, w skrócie IoT).

Średnie wydobycie dobowe ze ściany może wynieść do 20 tys. ton urobku, ale zdolność kompleksu ścianowego powinna pozwolić w niektórych etapach eksploatacji na wydobycie wynoszące nawet 30 tys. ton urobku na dobę.

Bycie jedną z najnowocześniejszych i najbardziej efektywnych kopalni zobowiązuje. Do kalendarza naszych działań na stałe wpisane są badania i rozwój. Dzięki temu utrzymujemy wysoką efektywność i niwelujemy ryzyka stojące przed kopalniami w dzisiejszych czasach.

W 2020 roku w GK Bogdanka prowadzone były następujące inwestycje oraz prace badawczo-rozwojowe:

- 1 Samodzielna obudowa kotłowa.
- 2 Zaprojektowanie i wykonanie systemu monitoringu górotworu opartego na technologii fotonicznej.
- 3 Rozpoznawanie nowych złóż węgla koksującego w Lubelskim Zagłębiu Węglowym.
- 4 Produkcja komponentów do instalacji energetyki odnawialnej oraz recykling odpadów z fotowoltaiki.
- 5 Wykorzystanie i zastosowanie bezałogowych systemów latających (BSL) w interdyscyplinarnych kierunkach strategicznych firm.

W ramach prowadzonych działań badawczych oraz rozwojowych staramy się każdorazowo maksymalizować pozytywny wpływ społeczny naszej organizacji. W 2020 roku zrealizowaliśmy działania wewnętrzne pozwalające na zwiększenie efektywności. Wdrożenie tych projektów pośrednio przełożyło się na korzyści dla gospodarki lokalnej i krajowej, a przy tym miało wpływ społeczny. Nasze działania i ich wpływ to:

1 Budowa wytwornicy lodu binarnego do instalacji klimatyzacji centralnej w polu Stefanów – neutralny wpływ na środowisko naturalne, stworzenie miejsc pracy do obsługi instalacji, wprowadzenie na rynek nowej technologii.

2 Bezobsługowe przenośniki odstawy urobku w polu Stefanów wraz z budową dyspozytorni na powierzchni – stworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, które uległy wypadkowi w pracy (w LW Bogdanka).

3 Budowa farmy fotowoltaicznej – stworzenie nowych miejsc pracy, ochrona środowiska.



606,7 mln zł

Łącznie w 2020 r. LW Bogdanka poniosła wydatki inwestycyjne na poziomie 606,7 mln zł.



285,3 mln zł

Największą część tej kwoty przeznaczono na nowe wyrobiska i modernizację istniejących: 285,3 mln zł.



Rewolucja przemysłowa 4.0

IIoT – Industrial Internet of Things

Sztuczna inteligencja w LW Bogdanka S.A. postrzegana jest jako ogromna szansa w obszarze przewidywania awarii oraz konserwacji maszyn i urządzeń. Już teraz jest ona wykorzystywana do analizy danych, które do tej pory były bardzo trudno interpretowalne. W dzisiejszych czasach liczba przetwarzanych informacji jest bardzo duża, a człowiek ma ograniczone możliwości percepcji i rozpoznawania odpowiednich sygnałów z maszyn i urządzeń. Tutaj właśnie z pomocą przychodzi sztuczna inteligencja.

Bogdanka rozpoczęła realizację projektów w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji i zamierza je rozwijać. Celem jednego z takich projektów jest poprawa efektywnego czasu pracy poprzez zmniejszenie liczby awarii maszyn i skrócenie czasu naprawy. Założenie jest takie, aby dane, które zbieramy z maszyn i urządzeń, były dalej gromadzone i analizowane właśnie poprzez mechanizmy sztucznej inteligencji, a konkretnie przez *machine learning*. Na podstawie danych historycznych z maszyny, danych od producenta oraz danych z innych spółek, posiadających podobne rozwiązania na całym świecie, algorytmy sztucznej inteligencji będą podpowiadać, jakie elementy wymagają wymiany, zanim się uszkodzą i spowodują przestój w produkcji, a nawet, ile zapasowych części jest na rynku, w jakim czasie należy je pozyskać, jaki jest stan magazynowy oraz jakie części spółka powinna posiadać u siebie, a jakie u dostawcy.

Przed wdrożeniem tego projektu należy rozwiązać problem możliwości gromadzenia danych z urządzeń poprzez odpowiednie zapisy w umowach. Trzeba również zyskać pewność, że dane będą przetwarzane na serwerach znajdujących się w UE, zgodnych z dyrektywą GDPR General Data Protection Regulation. Również w tej kwestii konieczne są zabezpieczenia chroniące przed wyciekiem danych. Kolejnym ważnym aspektem jest konieczność zastosowania odpowiednich mechanizmów z obszaru cyberbezpieczeństwa (wymagane certyfikaty,

audyty) – tak by móc być zaufanym partnerem biznesowym. Są też aspekty technologiczne, które należy zastosować; m.in. standaryzacja w obszarze protokołów komunikacyjnych w obszarze OT oraz odpowiednie opomiarowanie maszyn. Konieczne będą również odpowiednie rozwiązania organizacyjne: nabycie odpowiednich kompetencji w organizacji oraz stworzenie dedykowanych stanowisk, a być może działów, które w oparciu o informacje będą podejmować stosowne decyzje. Największym jednak wyzwaniem związanym z zastosowaniem sztucznej inteligencji jest zaufanie do systemu sztucznej inteligencji i podążanie za jej wskazówkami, np. niezwłoczne reagowanie na komunikaty o wymaganym serwisie, przeglądzie lub wymianie.

Współpraca KGHM-LWB-JSW

Bogdanka współpracuje ze spółkami JSW S.A. oraz KGHM S.A. w zakresie wymiany doświadczeń natury technicznej i technologicznej. Na realizowanych wspólnych wyjazdach techniczno-szkoleniowych dla załóg górniczych omawiane były m.in. doświadczenia w zakresie wykorzystania samodzielnej obudowy kotwowej, wykładki mechanicznej, składów materiałów wybuchowych, transportu indywidualnego podwieszanego, łączności bezprzewodowej oraz systemów bezpieczeństwa, m.in. lokalizacji załogi pod ziemią oraz rozwiązań IT/OT.

Wytwornica lodu binarnego

W rejonie wydobywczym Stefanów przeprowadzono drążenie wyrobisk przygotowawczych, których docelowa długość wyniosła około 7250 metrów. To najdłuższe wyrobiska przyścianowe w całej historii Bogdanki. Drążenie chodników rozpoczęło się pod koniec 2016 roku. Docelowo mają one udostępnić do eksploatacji pokład 385(391) w polu VIII w rejonie Stefanów. Udostępnienie do eksploatacji tak dużego pokładu wiąże się z koniecznością zapewnienia dodatkowej ilości chłodu dla istniejącego systemu klimatyzacji centralnej kopalni. Dodatkową komplikacją są ponad siedmiokilometrowe wybiegi ścian. Chcąc poprawić warunki pracy, wydajność maszyn i ogólne funkcjonowanie pola Stefanów, spółka postanowiła

rozwiązać problemem transportu dodatkowej mocy chłodniczej istniejącym lub nowym systemem klimatyzacyjnym. Aby jednak zwiększyć wydajność systemu klimatyzacji wykorzystującego wodę lodową poprzez znaczne zwiększenie strumienia wody lodowej, należałoby nie tylko rozbudować powierzchniową stację klimatyzacyjną, ale też wymienić rurociągi wodne, pionowe i poziome, na większe oraz rozbudować podajnik trójkomorowy. Jako że klimatyzacja centralna obejmuje swoim działaniem całe pole Stefanów, takie rozwiązanie wymagałoby czasowego ograniczenia lub nawet wstrzymania wydobycia węgla.

Potrzeba jest matką wynalazku. Kadra inżynierska kopalni Bogdanka widząc wyzwania, jakie stawia przygotowanie frontów eksploatacyjnych o wybiegach ponad 7 km, zastanawiała się nad rozwiązaniem wielu aspektów, m.in. związanych z zagrożeniem klimatycznym i efektywnością pracy urządzeń klimatyzacji lokalnej oraz chłodzeniem napędów. Rozpatrywano wiele wariantów konsultując się z największymi firmami zajmującymi się taką problematyką. Wybrano koncepcję zwiększenia mocy układu klimatyzacji wyrobisk górniczych poprzez wykorzystanie do chłodzenia powietrza mieszaniną zawiesziny lodowej i wody lodowej, przy zachowaniu i wykorzystaniu obecnych przekrojów rurociągów oraz urządzeń już istniejących. Przy podejmowaniu decyzji kierowano się dobrymi praktykami rynkowymi – np. z południowoafrykańskich kopalń, jak również opiniami instytucji naukowo-badawczych, w tym Politechniki Krakowskiej, która posiada doświadczenie w wykorzystaniu lodu binarnego w małych instalacjach klimatyzacyjnych.

W obecnym układzie klimatyzacji woda lodowa na bardzo długich wybiegach ogrzewa się do temperatur, przy których urządzenia nie pracują na optymalnych parametrach, co zmniejsza intensywność chłodzenia powietrza kopalnianego. Obecnie temperatura wody lodowej schodzącej do podajnika trójkomorowego ma temperaturę około 2°C, a w okresach letnich może dochodzić nawet do 5°C. Dodając do wody lodowej lód binarny – kuliste i malutkie, o wymiarach nieprzekraczających 1 mm, kryształki lodu zwane również „kaszą lodową” lub „lodem wodnym” – spowodujemy, iż temperatura tej mieszaniny wody płynnej i stałej w odległości do 5 km od podajnika trójkomorowego będzie wynosiła od 0,5°C do 2°C.



Technologia wytwarzania lodu binarnego została opracowana przez przedsiębiorstwo z Izraela. Wytownica lodu binarnego została przez nie wyprodukowana i przelana drogą morsko-lądową do Stefanowa.

Rozwiązanie, które wdrożyła Bogdanka, jest pierwszym tego typu stosowanym w górnictwie. Lód binarny nigdy wcześniej nie był stosowany w tak dużej instalacji klimatyzacyjnej. Dodatkowo, technologia jest adaptowana do istniejącej już u nas infrastruktury centralnej klimatyzacji. Poza tym, nigdzie na świecie nie ma instalacji z wykorzystaniem zawiesziny lodowej zaprojektowanej od A do Z. Największą obawę – zarówno kadry inżynierskiej kopalni, jak i projektantów – budzi współpraca podajnika trójkomorowego z zawiesziną lodową. Podajnik w swej pierwotnej wersji projektowany był do współpracy z wodą lodową i nigdzie na świecie nie współpracował jeszcze z zawiesziną lodową. Wdrożenie tej technologii jest zatem innowacją przez duże I – pionierską i przełomową.

Uruchomienie wytownicy i testy instalacji rozpoczęły się w czerwcu 2021 roku. Jeżeli wyniki testów potwierdzą przyjęte założenia, nowa technologia pomoże w rozwiązaniu problemów temperaturowych w innych spółkach górniczych – zarówno w Polsce, jak i na świecie.

Poszerzanie floty dronów

W 2020 roku LW Bogdanka przeanalizowała szereg usprawnień wynikających z praktycznego wykorzystania w działalności operacyjnej spółki bezzałogowych statków powietrznych, tzw. dronów. Efektem analiz było podjęcie decyzji o znacznym rozszerzeniu dotychczasowej floty zakładowych bezzałogowców i wykorzystaniu ich w szerszym zakresie. W rezultacie nasza flota dronów została poszerzona o Hydrodrona – specjalistyczną platformę do pomiarów batymetrycznych (dno zbiorników wodnych).

Ze względu na aktualizację strategii LW Bogdanka S.A. i wynikające z niej zainteresowanie wykorzystaniem dronów, spółka podjęła inicjatywę powołującą specjalny projekt badawczy. Projekt ma na celu określenie możliwości wykorzystania dronów na większą skalę, z użyciem nowoczesnych sensorów pomiarowych.

Energia odnawialna

W 2020 roku przeprowadzono w LW Bogdanka S.A. postępowanie i wybrano wykonawcę opracowania *Studium wykonalności budowy farmy fotowoltaicznej na terenach spółki*. W opracowaniu ujęte zostały następujące zagadnienia:

- » weryfikacja zapotrzebowania mocy i rekomendowana wielkość projektowanej instalacji,
- » propozycje najkorzystniejszych układów miejsc lokalizacji instalacji w odniesieniu do określonego zapotrzebowania mocy w oparciu o dostępne zasoby gruntowe LWB,
- » propozycje typu, liczby i optymalnego układu zabudowy paneli fotowoltaicznych wraz z uzasadnieniem,
- » weryfikacja możliwych miejsc przyłączeniowych wraz z określeniem sposobu przyłączenia do istniejącej sieci,
- » szacowane nakłady inwestycyjne wraz z wyliczeniem opłacalności inwestycji pod kątem ekonomicznym (m.in. wskaźnik NPV dla poszczególnych etapów),
- » przygotowanie ramowego harmonogramu rzeczowo-finansowego obejmującego wszystkie etapy realizacji wraz z uwzględnieniem uzyskania niezbędnych pozwoleń i decyzji,
- » rekomendowane wsparcie w zakresie możliwości pozyskania finansowania zewnętrznego.

Po analizie i przyjęciu *Studium wykonalności* Zarząd LW Bogdanka S.A. wyraził zgodę na rozpoczęcie procedury realizacji zadania budowy pilotażowej instalacji fotowoltaicznej o mocy 3 MWp przeznaczonej wyłącznie na potrzeby pola Bogdanka.

W ramach prac projektowych opracowano *Opis przedmiotu zamówienia* i projekt *Umowy wykonawczej* (uzgodniony z kancelariami prawnymi). Dokonano również wstępnych uzgodnień z PGE Dystrybucja (operator sieci) w zakresie podjęcia czynności niezbędnych do przyłączenia instalacji do sieci. Z Urzędem Gminy Puchaczów uzgodniono działania w zakresie pozyskania niezbędnych pozwoleń.

Koncesja na poszukiwanie węgla koksowego – w związku z nową strategią spółka stara się o uzyskanie koncesji na poszukiwanie i rozpoznanie złóż znajdujących się w Lubelskim Zagłębiu Węglowym.



Bogdanka niewątpliwie wyróżnia się względem innych kopalń należących do polskich spółek górniczych w zakresie zalegania pokładów, jak i występujących zagrożeń naturalnych i to daje nam przewagę nad innymi w kraju. Porównując szerzej z kopalniami w świecie, te uwarunkowania nie są czymś wyróżniającym. Jednak takie osiągnięcia, jak rekordowe postępy drążenia wyrobisk chodnikowych w obudowie podporowej, wyniki produkcyjne ze ścian strugowych czynią kopalnię rozpoznawalną. Stosowane rozwiązania techniczne, zarówno te oferowane przez największych producentów maszyn górniczych na świecie, jak i mała mechanizacja, powodują, iż jesteśmy najbardziej efektywną kopalnią węgla kamiennego w Europie.

Właśnie mała mechanizacja wyróżnia naszą kopalnię na tle rodzimych jak i tych światowych. W pogoni za wynikami produkcyjnymi i kosztowymi kopalń stosujących samodzielną obudowę kotwową, posiadających złoża płycej zalegające o dużych miąższościach pokładów czy korzystniejszych parametrach geomechanicznych konieczne było wprowadzenie rozwiązań pozwalających na poprawę efektywności.

Ostatnim skokiem technologicznym było wprowadzenie i rozwój techniki strugowej oraz dostosowywanie do niej rozwiązania małej mechanizacji. W ostatnim czasie wypracowane rozwiązania dla techniki strugowej zostały zaadoptowane do techniki kombajnowej. Obecnie z uwagi na rozpoczęcie eksploatacji ścian o wybiegach ponad siedmiokilometrych wprowadzono rozwiązania techniczno-organizacyjne dla optymalizacji kosztowej i efektywnościowej. Rozpoczęto również działania – i planowane są kolejne – dążące do poprawy kosztowej i efektywnościowej prowadzonych robót górniczych i – co najważniejsze – poprawiające bezpieczeństwo pracy.

W czym innowacje mają nam pomóc? Po pierwsze należy zaznaczyć, iż każdy element zmian, czy to racjonalizatorskich, czy to inicjatyw projektowych, prowadzi do wdrożenia elementu poprawiającego ciąg technologiczne. Prowadzimy również

działania mające znamiona innowacji przełomowej dla naszego zakładu górniczego, jak i organizacyjne. Nadrzędnym celem każdej zmiany jest poprawa bezpieczeństwa, a dopiero na drugim miejscu jest poprawa kosztowa i efektywnościowa.

Poprzez poprawę kosztową i efektywnościową rozumiemy wdrożone lub będące przedmiotem wdrożenia rozwiązania techniczne, technologiczne i organizacyjne, które pozwolą na zwiększenie stopnia wykorzystania posiadanych kompleksów ścianowych i przodkowych. Naszym celem jest osiągnięcie w przeciągu dwóch lat wskaźnika OEE na poziomie 35-40%. To zbliży nas do benchmarków światowych, co niewątpliwie wpłynie na przewagę na rynku krajowym oraz poszerzy obszar tzw. renty geograficznej.



dr inż. Łukasz Herezy,
Dyrektor ds. Innowacji



3.2

Strategia rozwoju

Model tworzenia wartości

Trzonem organizacji działalności LW Bogdanka S.A. jest **TRANSPARENTNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE**. Model tworzenia wartości w spółce opiera się na analizie sześciu kapitałów: finansowego, produkcyjnego (operacyjnego), ludzkiego, intelektualnego, społecznego, naturalnego i ich skorelowaniu z celami strategicznymi spółki. Cele i kapitały przenikają się, a ich nieodłączną częścią jest stały dialog z interesariuszami – akcjonariuszami, klientami, pracownikami spółki oraz z lokalną społecznością.

Kapitał finansowy

Kapitał finansowy to pula środków, które spółka posiada, aby móc prowadzić działalność gospodarczą m.in. są to należności, kapitał własny, dotacje (granty), inwestycje.

Kapitał produkcyjny (operacyjny)

Kapitał produkcyjny to obiekty, z których organizacja korzysta w procesie produkcji węgla. Są to m.in. sprzęt, budynki, infrastruktura (np. drogi, oczyszczalnie ścieków i stacje uzdatniania wody).

Kapitał intelektualny

Kapitał intelektualny stanowią wartości niematerialne, tj. własność intelektualna, patenty, prawa autorskie, oprogramowanie, prawa i licencje, procedury i protokoły.

Kapitał ludzki

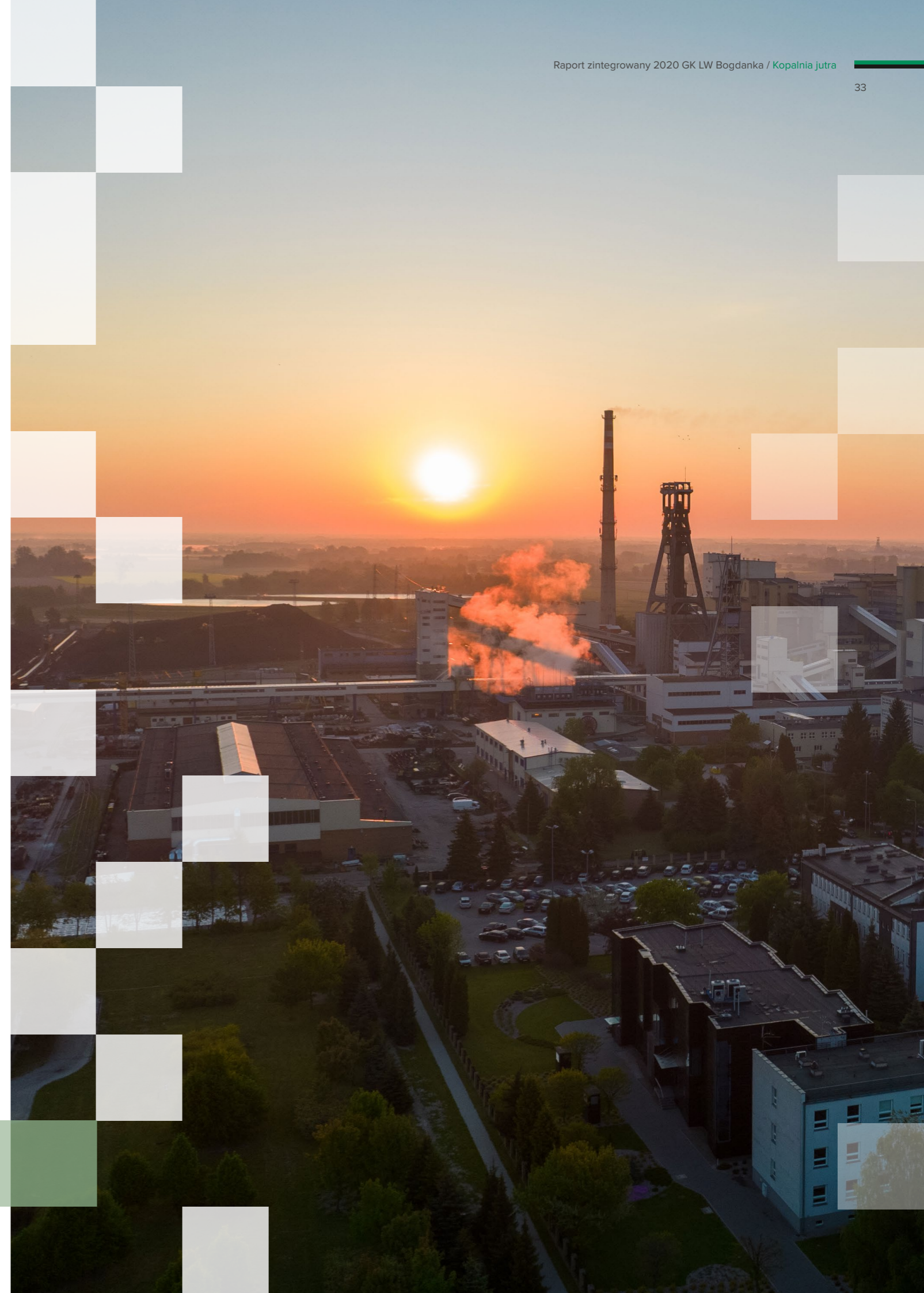
Kapitał ludzki to kompetencje, umiejętności i doświadczenie pracowników, sposób zarządzania organizacją, w tym podejście do zarządzania ryzykiem, wartości etyczne, wdrożona strategia organizacji.

Kapitał społeczny

Kapitał społeczny obejmuje wspólne normy, wartości i zachowania oraz kluczowe relacje z interesariuszami oparte na zaufaniu. To także chęć zaangażowania się organizacji w rozwój i dążenie do budowania trwałych relacji z zewnętrznymi interesariuszami.

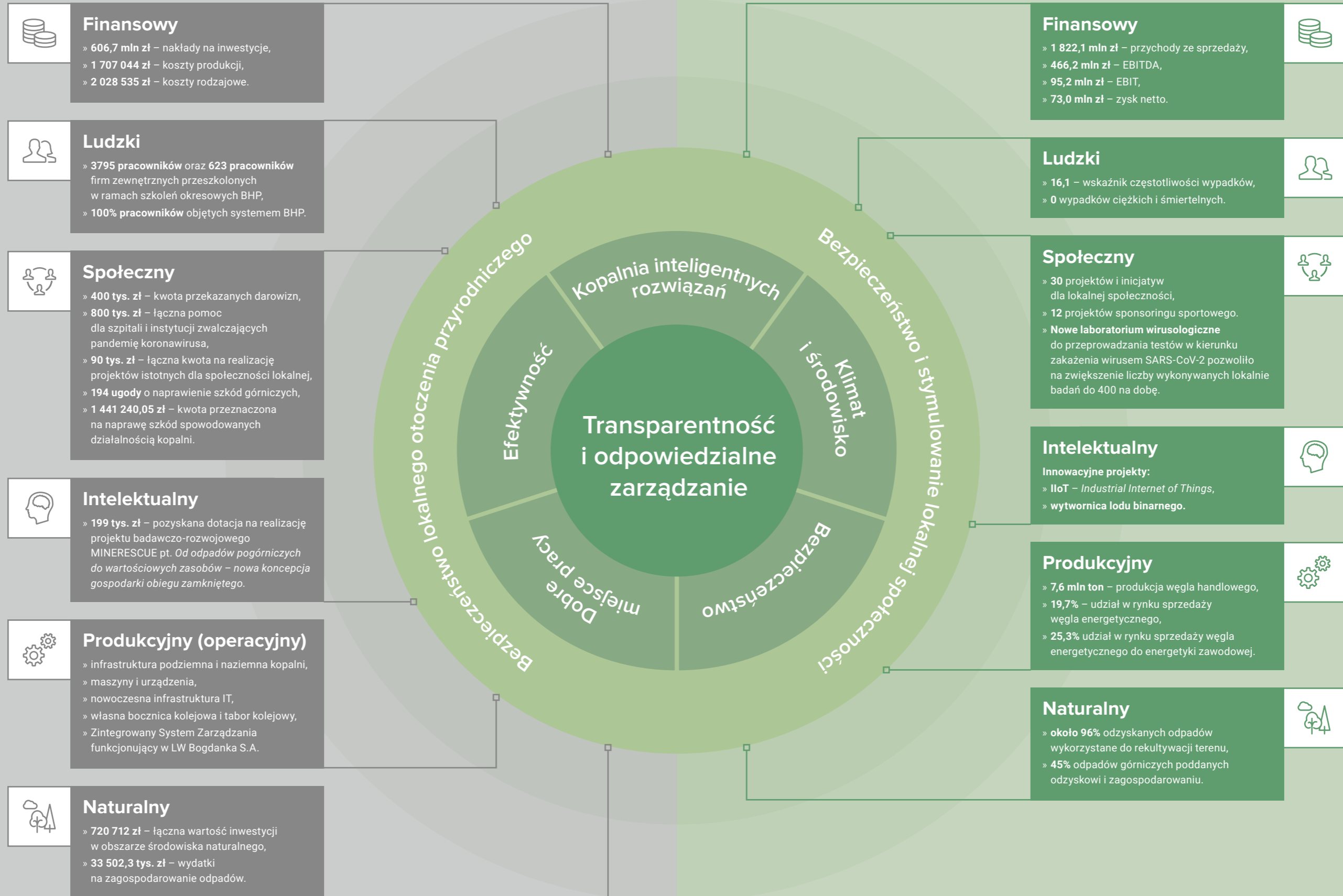
Kapitał naturalny

Kapitał naturalny to wszystkie odnawialne i nieodnawialne zasoby i procesy środowiskowe, które wpływają na obecny lub przyszły dobrobyt organizacji. Składają się na niego m.in. powietrze, woda, różnorodność biologiczna, ekosystem.



Wkład

Wynik



Nasz model biznesowy

LW Bogdanka S.A. jako część Grupy Kapitałowej Enea jest pierwszym ogniwem w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej. Kopalnia wydobywa i sprzedaje węgiel kamienny. Naszym największym klientem są podmioty z Grupy Enea, która jest jednocześnie większościowym akcjonariuszem kopalni. Współpraca z głównymi odbiorcami odbywa się na podstawie podpisanych wieloletnich umów handlowych. Posiadanie w strukturach grupy kapitałowej odbiorcy surowca zwiększa stabilność i bezpieczeństwo prowadzonej działalności.

Przyszły model biznesowy kopalni zakłada dwuproduktowość (wydobycie węgla kamiennego i koksowego) jako odpowiedź na zmniejszenie rynku węgla energetycznego. Zgodnie z nową strategią rozwoju, LW Bogdanka przejdzie proces stopniowego wyjścia poza core business, co nie tylko pozwoli na utrzymanie dotychczasowej pozycji jednego z głównych pracodawców regionu, ale też otworzy nowe perspektywy biznesowe. Według prognoz, przychody spoza biznesu podstawowego mają stanowić w 2040 roku 30 proc. przychodów ogółem.



Wydobycie węgla kamiennego

2040



Wydobycie węgla koksowego

+30%



Nowa strategia biznesowa

Strategia rozwoju LW Bogdanka Obszar Wydobywczy Grupy Enea do 2030 roku (Perspektywa do 2040 roku) odpowiada na wyzwania stawiane przez otoczenie rynkowe oraz interesariuszy.

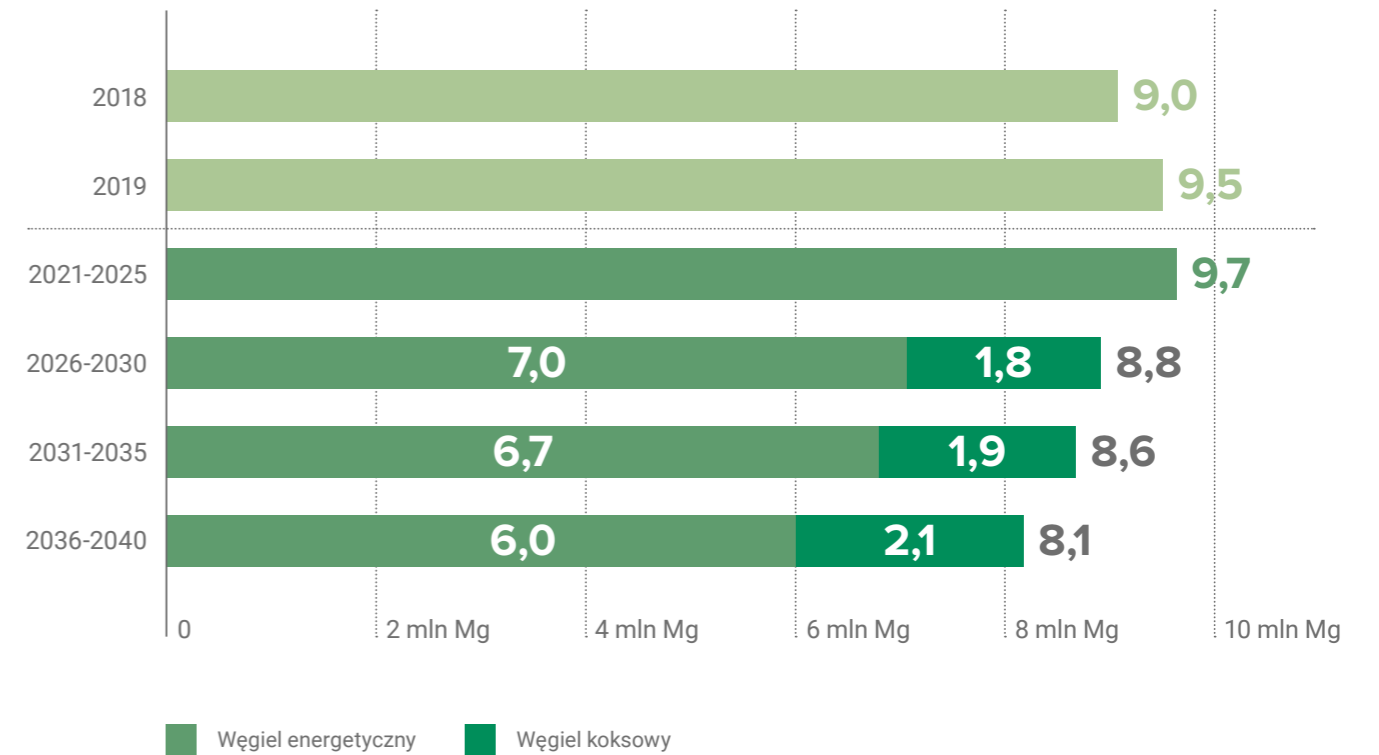
Oczekiwania i wyzwania dotyczą następujących obszarów:

- » utrzymanie zdolności produkcyjnych,
- » utrzymanie wysokich wskaźników rentowności przedsiębiorstwa,
- » innowacyjność,
- » filar gospodarczy i społeczny regionu,
- » poszanowanie środowiska,
- » stabilne miejsce pracy.

Głównymi założeniami nowej strategii są kontynuacja i transformacja, na które złożą się:

- » dwuproduktowość – selektywne wydobycie węgla (typ 34),
- » dywersyfikacja – poszerzenie obszarów działalności,
- » wytypowanie, rozpoznanie i udokumentowanie nowych zasobów węgla (węgiel koksowy – typ 35).

Szacowana wielkość produkcji rocznej:








Zgodnie z nową strategią rozwoju, suma nakładów inwestycyjnych na działalność podstawową w latach 2021-2040 wyniesie 4,1 mld zł, a całkowita suma nakładów inwestycyjnych 8 mld zł. Przeciętna wartość nakładów w latach 2021-2030 wyniesie ok. 470 mln zł.



LW Bogdanka zdaje sobie sprawę z wyzwań związanych z klimatem oraz ich wpływu na funkcjonowanie i rozwój spółki. Ta świadomość znalazła odzwierciedlenie w nowej strategii, która jest oparta na 5 filarach. Dotychczasowe priorytety spółki,

takie jak bezpieczeństwo, zostały podtrzymane. Jednocześnie mocny nacisk w strategii został położony na innowacyjność i nowe technologie. kapitałowej odbiorcy surowca zwiększa stabilność i bezpieczeństwo prowadzonej działalności.

Inicjatywy strategiczne wymienione w Strategii rozwoju LW Bogdanka Obszar Wydobywanie Grupy Enea do 2030 roku (Perspektywa do 2040 roku):

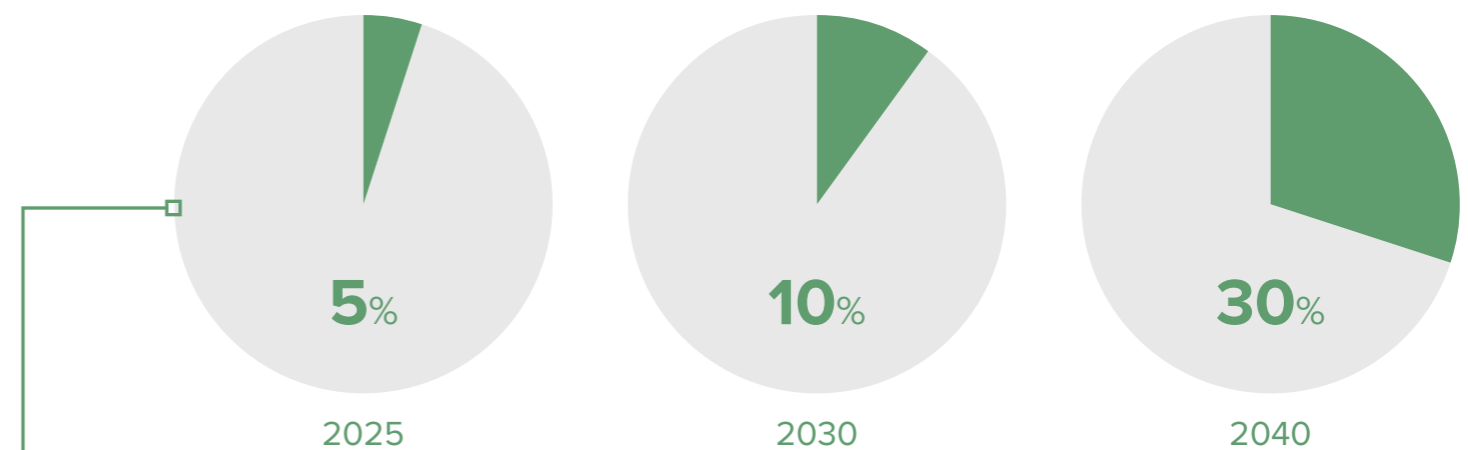
 <p>1 Działania na rzecz klimatu i środowiska:</p> <ul style="list-style-type: none"> » zrównoważone wykorzystanie hałd, » opracowanie technologii wykorzystania odpadów górniczych, » wspieranie lokalnego otoczenia przyrodniczego, » sprawiedliwa transformacja regionów górniczych. 	 <p>2 Dbałość o bezpieczeństwo:</p> <ul style="list-style-type: none"> » program organizacyjnej poprawy bezpieczeństwa pracy, » program technicznej poprawy bezpieczeństwa pracy. 	 <p>3 Dobre miejsce pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> » działania propracownicze, » rozwiązania zmniejszające uciążliwość pracy, » inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników. 	 <p>4 Efektywność:</p> <ul style="list-style-type: none"> » samodzielna obudowa kotłowa, » model geomechaniczny, » monitoring górotworu oparty na najnowocześniejszych rozwiązaniach technologicznych, » rozwój bazy zasobowej. 	 <p>5 Kopalnia inteligentnych rozwiązań:</p> <ul style="list-style-type: none"> » działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna, » standardy techniczno-zarządcze w modelu procesowym, » rewolucja przemysłowa 4.0, » Internet rzeczy IoT.
---	---	--	---	---

W obszarze dywersyfikacji strategia zakłada skupienie na inicjatywach rozwojowych, które będą kluczowymi obszarami transformacji biznesowej. Są to:

- zagospodarowanie terenu po działalności górniczej
- gospodarka obiegu zamkniętego
- przemysłowe uzdatnianie wody
- inne sposoby przetwórstwa węgla
- zagospodarowanie ciepła odpadowego

- produkcja komponentów do OZE oraz recykling
- farma fotowoltaiczna
- bezzałogowe statki latające.

Według założeń nowej strategii przychody spółki pochodzące spoza *core businessu* będą systematycznie rosły i będą miały coraz większy udział w przychodach ogółem. W kolejnych latach zostały oszacowane na:





Sytuacja zmusza nas do tego, aby wprowadzić Bogdankę na nowe tory. Swoim działaniem chcemy pokazać, że dbamy o miejsca pracy. Jednak transformacja to proces długotrwały i wprowadzamy go w sposób przemyślany i rozsądny, tak aby jak najlepiej zadbać o spółkę.

Dywersyfikacja działalności oraz wejście w nowoczesne sektory energetyki i przemysłu pozwolą nam na przeprowadzenie kontrolowanej transformacji regionu górniczego w związku z przemianami, których jesteśmy świadkami.

Strategia opublikowana pod koniec ubiegłego roku jest zgodna z projektem terytorialnego planu sprawiedliwości transformacji dla województwa lubelskiego oraz wpisuje się w rządową strategię wobec restrukturyzacji sektora górniczego. Plany te mają wsparcie Ministerstwa Aktywów Państwowych i rządu. Strategia jest odpowiedzią na wyzwania zawarte w projekcie Polityki Energetycznej Polski do 2040 roku.

Strategia zakłada kontynuację i transformację, oznacza to, że firma Bogdanka będzie funkcjonować tak długo, jak długo potrzebny będzie węgiel energetyczny. Co ważne, stawiamy na dwuproduktowość. Zgodnie z nią w latach 2026-2030 planowana wielkość rocznej produkcji wyniesie średnio ok. 8,8 mln Mg, uwzględniając rozpoczęcie produkcji węgla koksowego (typ 34). Ten, dodajmy, znajduje się na europejskiej liście surowców strategicznych.

Zakładamy, że selektywne wydobycie węgla pozwoli spółce utrzymać pozycję

lidera efektywności pomimo spadku zapotrzebowania na węgiel energetyczny w Polsce.

Jednocześnie spółka w obszarze dywersyfikacji skupia się na inicjatywach rozwoju, które będą kluczowymi obszarami transformacji biznesowej. Tu zakładamy zwiększenie udziału tzw. zielonych inicjatyw (produkcja komponentów dla OZE, rozwój OZE) oraz zagospodarowanie powierzchni po działalności górniczej.

Dzięki wdrożeniu działań spoza core businessu powstaną nowe miejsca pracy. Część pracowników zatrudnionych dotąd w górnictwie będzie miała możliwość przejść na nowe miejsca pracy, które tworzone będą w spółce.



Dariusz Dumkiewicz,
Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Rozwoju LW Bogdanka S.A.

Aktualizacja strategii wpisuje się w założenia projektu *Polityki Energetycznej Polski do 2040 roku*. Poprzez objęcie swym zakresem przewidywanego zapotrzebowania na węgiel energetyczny ze strony elektrowni i elektrociepłowni należących do obszaru wytwarzania Grupy Enea stanowi również strategię obszarową Grupy Enea do 2030 roku (z perspektywą do 2035 roku).

Strategia zrównoważonego rozwoju

Nowa strategia rozwoju uwzględnia inicjatywy w zakresie zrównoważonego rozwoju, które są istotne w każdej organizacji, a w spółce z branży górniczej są szczególnie ważne. Z tego powodu już w 2012 roku w Bogdance przeprowadzona została analiza CSR uwzględniająca kluczowe wyzwania zrównoważonego rozwoju w branży wydobywczej na świecie oraz polskie uwarunkowania.

Obecnie w spółce obowiązuje Strategia Społecznej Odpowiedzialności na lata 2018-2021. Ustalenie jej ostatecznego kształtu zostało poprzedzone dialogiem z interesariuszami spółki, który obejmował cykl spotkań w 3 lokalizacjach, dotyczących 4 obszarów tematycznych.

Strategia zrównoważonego rozwoju LW Bogdanka wymienia 4 główne kierunki działań, obejmujące mierzalne cele:

Zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy

1. Eliminacja wypadków śmiertelnych i ciężkich;
2. Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków wśród pracowników LWB;
3. Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków wśród pracowników LWB;
4. Podejmowanie działań mających na celu obniżenie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców;
5. Utrzymanie niskiego poziomu chorób zawodowych;
6. Eliminacja przypadków niezgodności z obowiązującymi procedurami BHP;
7. Intensyfikacja kontroli zgodności dokumentacji z wymogami przepisów z zakresu BHP.

Ograniczenie wpływu działalności na bezpieczeństwo lokalnego otoczenia przyrodniczego

1. Ochrona lokalnej bioróżnorodności i rekultywacja obszarów, które uległy przekształceniu;
2. Ograniczenie zużycia surowców, materiałów i energii we wszystkich procesach funkcjonujących w spółce;
3. Wspieranie lub/i inicjowanie projektów z zakresu edukacji, zrównoważonego rozwoju, bioróżnorodności, ochrony środowiska.

Zapewnienie bezpieczeństwa i stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności

1. Przeciwdziałanie skutkom następstw społecznych szkód górniczych;
2. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom społecznym w środowisku lokalnym;
3. Działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej;
4. Wspieranie edukacji i rozwoju w branży górniczej.

Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze

1. Budowanie unikalnych kompetencji i zapewnienie warunków do rozwoju zawodowego pracowników;
2. Priorytetyzacja etyki jako podstawy kultury zarządzania;
3. Tworzenie kultury dialogu i otwartości w miejscu pracy;
4. Odpowiedzialne praktyki sprzedażowe;
5. Wspieranie rozwoju społecznej odpowiedzialności w spółkach zależnych;
6. Rozszerzenie odpowiedzialności na łańcuchach dostaw w celu zarządzania wpływem pośrednim na otoczenie;
7. Najwyższej jakości zarządzanie społeczną odpowiedzialnością biznesu i relacjami z otoczeniem.

4

Najbezpieczniejsza kopalnia

4.1

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo

Jesteśmy jedną z najbezpieczniejszych kopalń w Polsce. Zawdzięczamy to rygorystycznie przestrzeganym procedurom, zaawansowanym – i często bardzo innowacyjnym – rozwiązaniom technicznym oraz świetnie przygotowanej załodze. Nie osiadamy jednak na laurach; dbałość o bezpieczeństwo została wpisana jako jeden z pięciu filarów do *Strategii rozwoju LW Bogdanka do 2030 roku*. Chcemy być bowiem najbezpieczniejszą kopalnią w Polsce.

GK Bogdanka jest jednym z największych pracodawców na Lubelszczyźnie. Na koniec roku 2020 zatrudnialiśmy łącznie 5682 pracowników. Dbamy o naszych pracowników oraz ich bezpieczeństwo najlepiej, jak potrafimy. Z roku na rok obniżamy **wskaźnik częstotliwości wypadków** – z 21,4 (na 1000 osób) w 2018 roku do **16,1 w roku 2020**. Zwracamy uwagę na to, by nasze systemy i procedury były szczelne – aby pełniły funkcję prewencyjną. Dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy duży nacisk kładziemy na profilaktykę i edukację.

Bezpieczeństwo ponad wszystko

GRI 403-1

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w LW Bogdanka S.A. odbywa się poprzez Zintegrowany System Zarządzania BHP wdrożony na podstawie standardów ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004 oraz OHSAS 18001:2007. System obejmuje swoim zakresem wszystkich pracowników LW Bogdanka.

GRI 403-8

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy

Liczba pracowników, którzy podlegają pod system	4907*
Odsetek pracowników, którzy podlegają pod system	100%
Liczba pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, którzy podlegają pod system	2964**
Procent pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, którzy podlegają pod system	100%

* Dane zatrudnienia pracowników LWB z raportu systemu kadrowego, stan na 31.12.2020 r.

** Raport miesięczny z firm obcych

GRI 403-3

Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiedzialny jest pracodawca, a do organizowania stanowisk pracy zgodnie z zasadami BHP zobowiązane są osoby kierujące pracownikami. Odpowiedzialność za stan BHP pracowników wszystkich szczebli zarządzania jest ujęta w zakresach czynności znajdujących się w aktach osobowych.

Zadania poszczególnych komórek organizacyjnych w zakresie zapewnienia BHP określa *Regulamin organizacyjny spółki*. Zapewniamy jakość pracy poprzez kontrole stanowisk pracy, analizę ocen ryzyka zawodowego, szkolenia, seminaria, kursy i doskonalenie procesów zarządzania BHP. Nasi pracownicy uczestniczą również w konsultacjach i komunikacji dotyczących bezpieczeństwa pracy poprzez swoich przedstawicieli, z którymi konsultowane są treści instrukcji wewnątrzzakładowych.

GRI 403-4

Odpowiedzialność za dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresową ocenę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi **Komisja BHP**. W jej skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby BHP i lekarz medycyny pracy, a także przedstawiciele pracowników, w tym Społeczny Inspektor Pracy. Posiedzenia komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał.

Zarządzanie ryzykiem zawodowym

Dla każdego stanowiska pracy opracowane są karty oceny ryzyka zawodowego, w których ujęte są zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Dodatkowo, zagrożenia występujące na stanowiskach pracy opisane są w Dokumencie Bezpieczeństwa, instrukcjach oraz technologiach wykonywania robót.

Najistotniejszym ryzykiem zidentyfikowanym przez naszą spółkę w obszarze BHP jest ryzyko wypadku przy pracy (śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego). Z tym ryzykiem związane jest inne – niezapewnienia

odpowiednich warunków bezpieczeństwa pracy, które spowoduje zwiększenie ryzyka dla zdrowia przy wykonywaniu pracy oraz możliwość powstawania chorób zawodowych wśród pracowników.

W celu zapobiegania materializacji ww. ryzyk stosujemy intensywne kontrole stanowisk pracy pod względem zapewnienia odpowiednich warunków pracy. Przeprowadzamy rozmowy uświadamiające w zakresie stosowania bezpiecznych metod pracy oraz ewentualnej odpowiedzialności w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, awarii lub zdarzenia potencjalnie wypadkowego. Kontrole ukierunkowane są na przestrzeganie przez pracowników przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy, sprawdzanie wiedzy pracowników, zatrudnianie pracowników wyłącznie zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami oraz upoważnieniami, odpowiedni dobór środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, a także przestrzeganie wymogów przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Priorytet: ograniczenie liczby wypadków

Priorytetem naszej organizacji w zakresie BHP jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy – szczególnie związanych z poruszaniem się w wyrobiskach dołowych. Duży nacisk kładziony jest na podniesienie standardów w kwestii środków ochrony osobistej, doskonalenie komunikacji z załogą i zwiększenie dostępności dokumentów wymaganych na stanowiskach pracy.



W 2020 roku w spółce nie wystąpiły wypadki ciężkie.



GRI 403-9

Liczba wypadków wśród pracowników LW Bogdanka w 2020 roku

Liczba wszystkich raportowanych wypadków wśród pracowników*	79
w tym liczba wypadków śmiertelnych	0
w tym liczba wypadków ciężkich	0
w tym liczba wypadków lekkich	79
Liczba wszystkich raportowanych wypadków wśród podwykonawców*	80
w tym liczba wypadków śmiertelnych	0
w tym liczba wypadków ciężkich	0
w tym liczba wypadków lekkich	80

* Stan na dzień 31.12.2020

Uwagi: Wypadek śmiertelny przy pracy to wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku. Wypadek ciężki przy pracy to wypadek powodujący niezdolność do pracy w okresie dłuższym niż 28 dni oraz wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała. Wypadek lekki to wypadek powodujący niezdolność do pracy nie dłuższą niż 28 dni.



Do najczęściej występujących wypadków wśród pracowników należą: potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia, upadek, stoczenie lub obsunięcie się przedmiotów lub materiałów, a także uderzenie się o inne przedmioty.

Wśród podwykonawców najczęściej występującymi wypadkami są: potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia, upadek, stoczenie lub obsunięcie się przedmiotów lub materiałów.

Wskaźniki wypadków wśród pracowników w 2020 roku


	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	RG Bogdanka
Pracownicy			
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	10,28	0	12,44
Wskaźnik ciężkości wypadków**	1,02	0	1,44
Podwykonawcy			
Wskaźnik częstotliwości wypadków*	18,73	brak danych	brak danych
Wskaźnik ciężkości wypadków**	1,73	brak danych	brak danych

* Wskaźnik częstotliwości wypadków był liczony wg wzoru: liczba wypadków przy pracy x 1 000 000 / ogólną liczbę przepracowanych godzin ryzyka.
 2. Liczba godzin ryzyka: liczba godzin, w tym godzin nadliczbowych, przepracowanych przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony.
 ** Wskaźnik ciężkości wypadków był liczony wg wzoru: liczba dni absencji chorobowej spowodowanej wypadkami przy pracy x 1 000 / ogólną liczbę przepracowanych godzin ryzyka.
 2. Liczba godzin ryzyka: liczba godzin, w tym godzin nadliczbowych, przepracowanych przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony.
 3. Do godzin przepracowanych zalicza się: nieodebrane godziny nadliczbowe, godziny szkolenia w czasie pracy, godziny delegacji służbowych. Do godzin przepracowanych nie zalicza się: godzin szkolenia organizowanego poza godzinami pracy lub w ramach umów o pracę w systemie przemiennym (umów o pracę w celu nauki zawodu, umów o pracę połączonych ze szkoleniem zawodowym), nieobecności z powodu choroby i wypadku przy pracy/w drodze do pracy, nieobecności z tytułu urlopów płatnych lub dni wolnych od pracy w ramach RTT (skrócenia wymiaru czasu pracy), nieobecności z innych przyczyn (przyczyny rodzinne, strajki, nieobecność nieusprawiedliwiona).

GRI 403-10

Wskaźnik chorób zawodowych w LW Bogdanka S.A. w 2020 roku

Dotyczy wszystkich pracowników	
Liczba osób, które zmarły w wyniku choroby zawodowej	brak danych
Liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych	3
Główne rodzaje chorób zawodowych	pylica płuc
Dotyczy wszystkich pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy są kontrolowane przez organizację	
Liczba osób, które zmarły w wyniku choroby zawodowej	brak danych
Liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych	j.w.
Główne rodzaje chorób zawodowych	j.w.
Zagrożenia związane z pracą stanowiące zagrożenie dla zdrowia	
Sposób, w jaki zagrożenia te zostały zidentyfikowane	w karcie oceny ryzyka zawodowego oraz na podstawie przeprowadzonych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia
Zagrożenia, które przyczyniły się bądź były przyczyną chorób zawodowych, które wystąpiły w raportowanym okresie	pył – węgiel kamienny, krzemionka krystaliczna – kwarc [14808-60-7]; krystobalit [14464-46-1] – może powodować pylicę płuc
Podjęte działania w celu wyeliminowania bądź ograniczenia tych zagrożeń z zastosowaniem hierarchii kontroli	podjęte działania w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń ujęte są m.in. w Dokumentie Bezpieczeństwa i w Planie Ruchu
Pracownicy/grupy pracowników, które zostały wyłączone z tego wskaźnika (proszę wskazać kategorie pracowników)	pracownicy administracyjno-biurowi (stanowiska pracy, gdzie nie występują czynniki szkodliwe)

 W 2020 roku na spółkę nie nałożono żadnych kar ani innych sankcji, które dotyczyłyby nieprawidłowości w zakresie BHP.

BHP: Nacisk na edukację

GRI 403-5

Wszyscy pracownicy LW Bogdanka S.A. przechodzą **szkolenie wstępne** oraz **szkolenie okresowe BHP**. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu i obejmuje: szkolenie wstępne ogólne zwane „instruktażem ogólnym”, realizowane w Dziale Szkoleń Technicznych, a także szkolenie wstępne na stanowisku pracy, czyli tzw. instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny odbywają wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy w zakładzie górniczym, a także studenci odbywający praktyki, stażyści i uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyczną naukę zawodu.

Z kolei instruktaż stanowiskowy zapewnia uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy oraz z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy.

Celem szkolenia okresowego jest aktualizacja, uzupełnianie oraz ugruntowanie wiedzy i umiejętności nabytych w czasie szkolenia wstępnego oraz wykonywanej pracy w dziedzinie BHP, zagrożeń naturalnych, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą i metod ochrony przed tymi zagrożeniami oraz postępowania w razie zdarzenia wypadkowego lub awaryjnego, a także zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi.



Częstotliwość szkoleń okresowych:

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych na powierzchni

raz na 3 lata

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych pod ziemią

raz na rok

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych na powierzchni, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne

raz na rok

Osoby kierujące pracownikami w ruchu zakładu górniczego na powierzchni i pod ziemią

raz na 5 lat

Pracownicy inżyniersko-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn oraz innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji

raz na 5 lat

Pracownicy służby BHP

raz na 5 lat

Pracownicy administracyjno-biurowi

raz na 6 lat

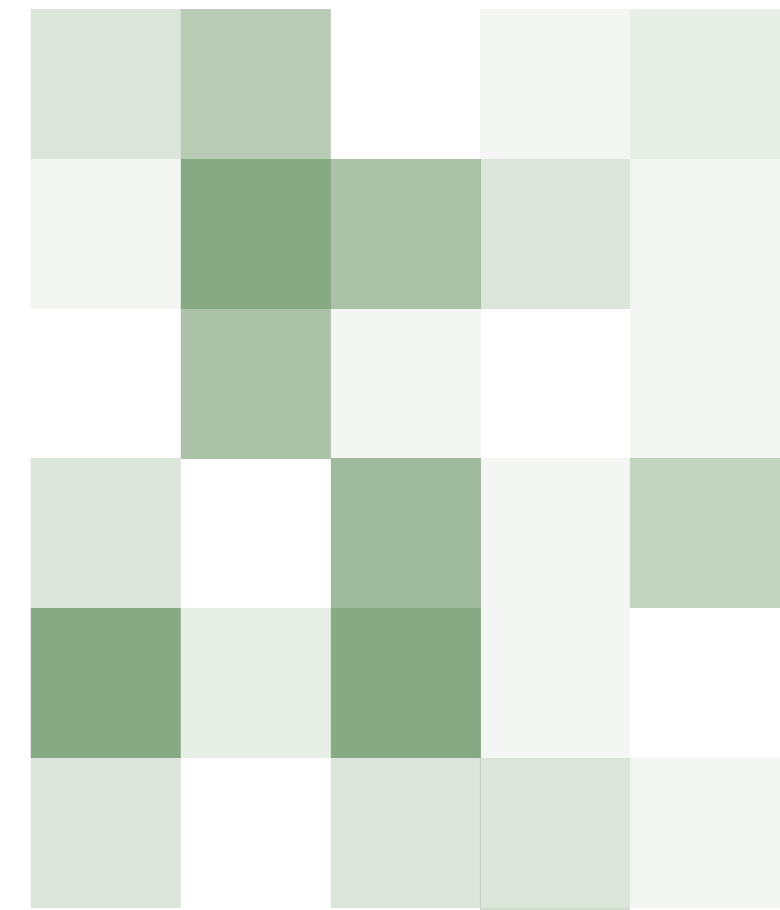
Szkolenia wg rodzaju

Rodzaj kursu	Pracownicy objęci kursem
Kursy specjalistyczne zgodne z programem zatwierdzonym przez organ nadzoru górniczego powtarzane co 5 lat	Osoby z kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego, których zakres czynności obejmuje sprawy dotyczące: techniki strażowej, przewietrzania oraz zwalczania występujących zagrożeń: wybuchem pyłu węglowego, pożarowego, metanowego, ruchu wyciągów szybowych
Kursy z zakresu ratownictwa górniczego	Pracownicy: kierownictwa akcji ratowniczych, kierownictwa drużyn ratowniczych oraz pozostałych członków drużyny ratowniczej, a także kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego niewchodzący w skład drużyny ratowniczej
Kursy specjalistyczne na podstawie programów szkolenia zatwierdzanych przez właściwe organy nadzoru górniczego	Osoby wykonujące czynności specjalistyczne w ruchu zakładu górniczego wymienione w ustawie Prawo geologiczne i górnicze: a) górnik strażowy, wydawca środków strażowych, b) sygnalista szybowy, c) maszynista maszyn wyciągowych, d) rewident urządzeń wyciągowych, e) maszynista: lokomotyw kolei pod ziemią, kolejek podwieszanych pod ziemią, f) rewident urządzeń systemów łączności, alarmowania i bezpieczeństwa, g) elektromonter maszyn i urządzeń elektrycznych o napięciu do 1 kV, h) elektromonter maszyn i urządzeń elektrycznych o napięciu powyżej 1 kV

Szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników prowadzone są: w systemie wewnątrzzakładowym – przez Dział Szkolenia Technicznego, a także w jednostkach zewnętrznych (wyższe uczelnie, szkoły oraz uprawnione jednostki szkoleniowe), w różnych formach: instruktażu, samoszkolenia kierowanego, e-learningu, kursów i seminariów.

GRI 403-2

W 2020 r. LW Bogdanka S.A. nawiązała współpracę z Uniwersytetem Medycznym w Lublinie. Wspólnie rozpoczęliśmy cykl specjalistycznych szkoleń z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Cykl był skierowany wyłącznie do pracowników spółki. Na początku pandemii COVID-19 cykl szkoleń został zawieszony.



Każda ze spółek grupy podejmuje szereg dodatkowych działań związanych z BHP

Łęczyńska Energetyka

Profil działalności spółki Łęczyńska Energetyka wiąże się z wykonywaniem szerokiego zakresu prac, w tym prac szczególnie niebezpiecznych lub stwarzających szczególnie duże zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi. Część z nich może być wykonywana tylko przez wykwalifikowany, posiadający niezbędne uprawnienia i zakres wiedzy personel. Do takich prac należą prace na wysokości, w studniach i studzienkach, przy urządzeniach podlegających pod UDT, prace przy pomocy ładowarki i koparko-ładowarki, w wykopach, a także prace przy substancjach chemicznych.

W celu wyeliminowania zagrożeń przy wykonywaniu tych prac stosowane są: przestrzeganie instrukcji BHP, wyposażenie w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz kontrole przełożonych. Pracownicy spółki są ciągle doskonaleni w zakresie bezpiecznych metod wykonywanych prac. Przede wszystkim jednak w spółce funkcjonuje zasada: zero tolerancji dla łamania obowiązujących przepisów. Istotne znaczenie ma również wyposażenie w nowy sprzęt oraz środki ochronne, a także duże zaangażowanie kadry kierowniczej w nadzór nad podległymi pracownikami.

W 2020 roku do priorytetów spółki w zakresie BHP należały: zmniejszenie uciążliwości pracy spowodowanej pracą sprzężarek na Stacji Uzdatniania Wody, regulacja odpowiedzialności za osoby oddelegowane do pracy w innym dziale, zakup nowych narzędzi i maszyn oraz modernizacja pomieszczenia tokarni. Łęczyńska Energetyka zakupiła m.in. urządzenia do bezpiecznej pracy w studni oraz do prac na wysokości, nowe pompy do przepompowywania substancji chemicznych, a także elementy wyposażenia tokarni (nowe stoły, regały i szafy oraz matę antyzmęczeniową). Regulacje spółki zostały dostosowane do obostrzeń i regulacji wprowadzonych w LW Bogdanka S.A. Wśród załogi propagowano materiały dotyczące profilaktyki COVID-19.

Na 2021 rok spółka zaplanowała m.in.:

- 1 Modernizację zmiękczalni wraz z adaptacją pomieszczeń na nową, wyposażoną w prysznice szatnię – tak aby możliwe było odseparowanie wybranych stanowisk od pozostałych pracowników ze względu na profilaktykę COVID-19;
- 2 Modernizację magazynu oraz wyposażenie pomieszczeń biurowych w klimatyzację;
- 3 Zabezpieczenie funduszu na bieżącą modernizację i doposażanie w nowe narzędzia i sprzęt;
- 4 Bezwzględne stosowanie się do ustaleń i regulacji wprowadzonych przez LW Bogdanka S.A. w zakresie prewencji COVID-19.



RG Bogdanka

Do zagrożeń powodujących wypadki w RG Bogdanka należą m.in.: kontakt z ruchomymi elementami maszyn i urządzeń, oberwanie się skał ze stropu lub ociosu, potknięcie, poślizgnięcie, upadek, uderzenie, kontakt z transportowanymi przedmiotami, najechanie, przyciśnięcie środkiem transportowym.

Wszystkie zagrożenia związane z pracą w RG Bogdanka ujęte są w kartach oceny ryzyka zawodowego. Dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia w karcie wskazane zostały środki prewencyjne stosowane do zmniejszenia lub wyeliminowania tegoż ryzyka. Karty ocen ryzyka zawodowego zawierają też działania profilaktyczne dla każdego stanowiska pracy.

Do priorytetów spółki w zakresie BHP należały:

- 1 Zmiana organizacji pracy;
- 2 Przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy oraz informowanie o wynikach pracowników;
- 3 Aktualizowanie oraz opracowywanie oceny ryzyka zawodowego na nowych stanowiskach pracy oraz przekazanie do zapoznania załodze;
- 4 Bieżący monitoring oraz kontrola stanu wiedzy pracowników z zakresu BHP;
- 5 Podnoszenie kwalifikacji pracowników w ramach ścieżki kariery;
- 6 Zakup nowoczesnych i zapewniających większe bezpieczeństwo maszyn i urządzeń.

BHP w dobie pandemii

Działania BHP w kopalniach w trakcie COVID-19 były dużym wyzwaniem dla spółek. Jeszcze większym wyzwaniem była dla pracowników praca w kopalni w czasie pandemii. Górnicy nie mogli pracować zdalnie. W GK LW Bogdanka podjęliśmy szereg działań, aby zapewnić najwyższy poziom bezpieczeństwa naszym pracownikom:

LW Bogdanka S.A.

Na początku pandemii COVID-19 Bogdanka zakupiła dodatkowe monitory i zainstalowała je na wejściu do zakładu pracy, aby móc emitować informacje dotyczące profilaktyki związanej z pandemią. Na ekranach zlokalizowanych w miejscach gromadzenia się załogi przed zjazdem opracowywane i emitowane były rekonstrukcje wypadków przy pracy oraz sposób prawidłowego wykonywania czynności ratunkowych. Przeprowadziliśmy również Konkurs Wiedzy BHP dla pracowników.



Pandemia jest w Bogdance bardzo trudnym czasem. Robimy wszystko przez całą dobę siedem dni w tygodniu, by zabezpieczyć zdrowie pracowników i ciągłość działania kopalni. Czujemy solidarność ze społecznością, w której funkcjonujemy. Dlatego współpracujemy z Ministerstwem Aktywów Państwowych i Wojewodą Lubelskim, aby nasze wsparcie trafiło tam, gdzie jest to najbardziej potrzebne.



Adam Partyka,
Zastępca Prezesa Zarządu ds.
Pracowniczych i Społecznych
LW Bogdanka S.A.



Łęczyńska Energetyka

Wśród załogi propagowano materiały dotyczące profilaktyki COVID-19.

Na 2021 rok spółka zaplanowała m.in.:

- » Modernizację zmiękczalni wraz z adaptacją pomieszczeń na nową, wyposażoną w prysznice szatnię – tak, aby możliwe było odseparowanie wybranych stanowisk od pozostałych pracowników ze względu na profilaktykę COVID-19;
- » Bezwzględne stosowanie się do ustaleń i regulacji wprowadzonych przez LW Bogdanka S.A. w zakresie prewencji COVID-19.

RG Bogdanka

W 2020 roku w spółce wprowadzono zbiór szczegółowych zasad przeciwdziałania wystąpieniu zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2 oraz trybu przekazywania informacji dot. pracowników, u których zachodzi podejrzenie i z potwierdzonym zakażeniem wirusem SARS CoV-2. Wdrożono też nowe zasady organizacji pracy podczas stanu epidemii oraz przyjęto Plan Zachowania Ciągłości Działania RG Bogdanka Sp. z o.o.

Do priorytetów spółki w zakresie BHP należały:

- » Zapewnienie środków profilaktycznej ochrony przed COVID-19;
- » Zmiana organizacji pracy;
- » Przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy oraz informowanie o wynikach pracowników;
- » Aktualizowanie oraz opracowywanie oceny ryzyka zawodowego na nowych stanowiskach pracy oraz przekazanie do zapoznania załodze;
- » Bieżący monitoring oraz kontrola stanu wiedzy pracowników z zakresu BHP;
- » Podnoszenie kwalifikacji pracowników w ramach ścieżki kariery;
- » Zakup nowoczesnych i zapewniających większe bezpieczeństwo maszyn i urządzeń.

Na 2021 rok spółka zaplanowała wprowadzenie nowych środków ochronnych mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracowników i kontynuowanie działań prewencyjnych w zakresie rozprzestrzeniania COVID-19 wśród pracowników.

4.2

Profilaktyka i promocja zdrowia

Akcje z zakresu profilaktyki i promocji zdrowia należą w Bogdance do programu stałych działań. W 2020 roku zostały wzbogacone o działania informacyjne dotyczące zapobiegające zarażeniu wirusem SARS-CoV-2.

Profilaktyka na co dzień

GRI 403-6

W ramach działań wspierających dobre zdrowie i dostępność usług medycznych pracowników i ich rodzin wprowadziliśmy możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej. Nasi pracownicy otrzymują dofinansowanie do pakietów w wysokości pokrywającej koszt pakietu podstawowego. Do programu mogą dopisywać członków rodzin.

Na terenie zakładu pracy codziennie dyżuruje lekarz.

Ważnym i stałym elementem poprawy bezpieczeństwa są dokonywane w miejscach gromadzenia się załogi przed zjazdem na specjalnych ekranach emisje rekonstrukcji wypadków przy pracy oraz sposobów prawidłowego wykonywania czynności.

Pracownicy mogą także brać udział w akcjach profilaktycznych realizowanych na terenie spółki. W roku 2020 z uwagi na trudności organizacyjne wywołane pandemią odbyła się jedna akcja profilaktyczna – USG zamiast kwiatka.

USG zamiast kwiatka...

...to akcja profilaktyczna skierowana do pracowników LW Bogdanka S.A. z okazji Dnia Kobiet. W ramach akcji w 2020 roku przez kilka dni w spółce dyżurował lekarz, przy którym nasze pracownice mogły wykonać jedno z 5 badań do wyboru. Dla większej dostępności badania były realizowane w godzinach pracy. Akcja USG zamiast kwiatka jest okazją do zwrócenia uwagi na potrzebę regularnego badania się.

Prewencja w czasie pandemii

GRI 403-6 | GRI 403-7

Obszar zdrowia i bezpieczeństwa w naszej organizacji w 2020 roku został w Bogdance – podobnie jak w organizacjach na całym niemal świecie – zdominowany przez profilaktykę zakażeń wirusem SARS-CoV-2. W kopalni walka z pandemią jest trudniejsza niż gdzie indziej, ponieważ nie ma możliwości pracy zdalnej ani nie da się przerwać prac. Dlatego trzeba było działać szybko i zdecydowanie.

W kopalni Bogdanka działania zapobiegawcze ruszyły bardzo wcześnie. Pierwszy komunikat nt. zagrożenia wirusem, stworzony na bazie materiałów ze stron rządowych, został wysłany do pracowników pracujących przy komputerach już 2 marca. Kluczowym momentem był 11 marca. Opublikowano wtedy Zarządzenie Zarządu LW Bogdanka S.A. nr 10 ws. szczególnych zasad postępowania w sytuacji zagrożenia koronawirusem w kopalni. Zarządzenie zobowiązywało wszystkich pracowników do zachowania szczególnych środków ostrożności oraz zgłaszania sytuacji kontaktu z chorymi. Już wtedy zawieszono do odwołania wyjazdy służbowe krajowe

i zagraniczne oraz odwołano wszystkie spotkania powyżej 10 osób. Spotkania z interesantami zewnętrznymi ograniczono do absolutnego minimum.

Wdrożono szereg procedur i środków ostrożności, których celem było zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom i utrzymanie ciągłości produkcji. W spółce w trybie pilnym został powołany sztab kryzysowy, który analizował i monitorował sytuację i ściśle współpracował z instytucjami państwowymi. Podlegające pod sztab kryzysowy zespoły robocze na bieżąco zarządzały sytuacją. Wyodrębniono: zespół ciągłości ruchu (odpowiedzialność za listę kluczowych pracowników, politykę zastępstw, projekt koszarowania), zespół ds. komunikacyjnych (informacje dla pracowników), zespół raportowo-administracyjny (konsultacje z prawnikami, codzienne monitorowanie wskaźników i sytuacji) oraz zespół ds. analiz finansowych (sprawdzanie, na jakie działania możemy sobie pozwolić finansowo). Wszystkie działania były na bieżąco konsultowane z Powiatową Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną oraz specjalistami z dziedziny epidemiologii z Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Były zgodne z rekomendacjami Światowej Organizacji Zdrowia, Ministerstwa Zdrowia oraz Głównego Inspektoratu Sanitarnego.

Przed wszystkim jednak wprowadziliśmy wiele obostrzeń pozwalających zabezpieczyć zdrowie naszych pracowników, m.in. jednokierunkową organizację ruchu załogi w budynkach cechowni i kompleksach łaziennych, kilkadziesiąt dodatkowych, podziemnych punktów mycia rąk, obowiązek poruszania się zarówno na powierzchni, jak i pod ziemią, w maskach ochronnych. Czas pracy pracowników dołowych został skorygowany, tak by zmniejszyć liczbę osób transportowanych w windach. Przy wejściu na teren firmy, a także do autobusów pracowniczych mierzona była temperatura ciała, m.in. przy pomocy kamer termowizyjnych. Wprowadzono obowiązkową dezynfekcję urządzeń. Wszystkim pracownikom zapewniono nieograniczony dostęp do preparatów dezynfekcyjnych różnych typów (w tym specjalnych, dostosowanych do warunków pod ziemią). Wprowadzono również liczne ograniczenia minimalizujące ryzyko zakażeń drogą kropelkową, a sztab kryzysowy przygotował awaryjny plan działania.



W kopalni wszystko jest uporządkowane i przyporządkowane. Codziennie do pracy pod ziemią zjeżdża kilka tysięcy ludzi i kilkaset osób pracuje na powierzchni. W zakładzie górniczym standardem jest praca zespołowa. Każdy członek takiego zespołu/brygady poczuwa się do odpowiedzialności za zdrowie i życie swoje i kolegów, a także za bezpieczeństwo ruchu w kopalni. Dlatego górnicy są nauczeni i przyzwyczajeni do przestrzegania procedur. Od początku pandemii komunikowaliśmy i uświadamialiśmy naszym pracownikom, że każde zaprzestanie prac wydobywczych (np. w wyniku zwiększonej absencji) i utrzymania ruchu oddziałów prowadzić może do odcięcia części zasobów, co uniemożliwi realizację planów i osiągnięcie zakładanego poziomu eksploatacji złoża. W tamtym czasie w niektórych rejonach eksploatacyjnych borykaliśmy się z trudnymi warunkami górniczo-geologicznymi. A najskuteczniejszym lekarstwem na taki stan rzeczy jest postęp. Cieszy mnie fakt, że załoga podeszła poważnie do przestrzegania procedur, które wprowadzono, rozumiejąc, że od tego zależy zdrowie ich i ich bliskich, ale także funkcjonowanie samej spółki.



Sławomir Karlikowski,
Naczelny Inżynier,
Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego

5

Kopalnia efektywna
środowiskowo

Działalność kopalni w sposób istotny wpływa na środowisko naturalne. Minimalizujemy ten wpływ poprzez świadome zarządzanie oddziaływaniem Bogdanki na środowisko oraz klimat.

Najistotniejsze kwestie zarządzania środowiskowego w naszej organizacji reguluje Księga Zintegrowanego Systemu Zarządzania LW Bogdanka S.A. Odnosi się ona m.in. do następujących kwestii:



identyfikacja i ocena aspektów środowiskowych



monitorowanie kluczowych charakterystyk aspektów środowiskowych



identyfikacja wymagań prawnych i innych oraz ocena zgodności



opracowywanie programów środowiskowych.

Działalność GK LW Bogdanka w istotny sposób oddziałuje na środowisko. Oznacza to, że grupa musi mieć określone pozwolenia oraz przestrzegać określonych przepisami prawa standardów korzystania ze środowiska, w tym także wymagań BAT – Najlepszej Dostępnej Techniki.

Raporty o oddziaływaniu naszej kopalni na środowisko oraz prognozy są publikowane i udostępniane na stronach urzędów oraz Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska. Regularnie publikujemy też raporty zrównoważonego rozwoju. Dbamy o to, by polityka informacyjna dotycząca oddziaływania kopalni na środowisko była jawna i przejrzysta. Przede wszystkim zaś troszczymy się o to, by nasza działalność była bezpieczna dla środowiska. Tam, gdzie to możliwe, wdrażamy innowacyjne technologie, które pozwalają zminimalizować oddziaływanie kopalni na otoczenie. Prowadzimy działania związane z efektywną rekultywacją terenu oraz realizujemy inicjatywy wpływające na podnoszenie atrakcyjności przyrodniczej i rekreacyjnej regionu, w którym działamy.

5.1

Działalność
bezpieczna dla
środowiska

Od wielu lat świadomie zarządzamy wpływem kopalni na środowisko oraz klimat. Monitorujemy zużycie wody i ograniczamy je poprzez stosowanie obiegu zamkniętego. Ograniczamy wolumen wytwarzanych odpadów oraz zapobiegamy powstawaniu szkód górniczych. Staramy się zmniejszać energochłonność i emisyjność naszej działalności. Wszystko po to, by nasza działalność była bezpieczna dla środowiska.



Priorytetami naszej organizacji w zakresie minimalizacji wpływu na środowisko i zarządzania tym wpływem były w 2020 roku:

profilaktyka i usuwanie szkód górniczych

utrzymanie metod odzysku odpadów górniczych


zwiększenie efektywności wykorzystania energii elektrycznej.

Aby móc osiągnąć nasze cele, w 2020 roku zrealizowaliśmy wiele działań minimalizujących nasz wpływ na środowisko oraz dotyczących zarządzania naszym wpływem w przyszłości. Było to m.in.:

- 1** Rozpatrywanie wszystkich wniosków dotyczących szkód górniczych;
- 2** Odzysk odpadów górniczych i zabezpieczenie odpowiedniej ilości odpadów dla potrzeb Grupy Ożarów;
- 3** Analiza nowych możliwości odzysku odpadów górniczych;
- 4** Modernizacja oświetlenia na oświetlenie LED;
- 5** Projekt Współpraca międzysektorowa na rzecz zrównoważonego rozwoju LWB – potencjał, innowacje, wdrożenia.

Efektami naszych działań było zapewnienie pełnej zgodności działalności z obowiązującymi standardami oraz wymaganiami prawnymi, a także zapobieganie zanieczyszczeniom środowiska.

GRI 307-1

 W 2020 roku na spółkę nie nałożono żadnych kar ani sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Do najważniejszych polityk, standardów i procedur należytej staranności w zakresie zarządzania kwestiami środowiskowymi w 2020 roku w spółkach Grupy Kapitałowej LW Bogdanka należały: polityka zintegrowanego systemu zarządzania BHP, jakość i środowisko oraz związane z nią procedury środowiskowe: opracowanie programów środowiskowych, identyfikacja wymagań prawnych i innych oraz ocena zgodności, identyfikacja i ocena aspektów środowiskowych, a także monitorowanie kluczowych charakterystyk aspektów środowiskowych. Procedury są na bieżąco aktualizowane. Ponadto, w **Energetyce Łęczyńskiej** zasadnicze znaczenie miało zapobieganie ryzyku i zanieczyszczeniom mogącym prowadzić do sytuacji nadzwyczajnych, których skutki mogłyby mieć negatywny wpływ na środowisko naturalne.

Środowisko – szanse i ryzyka

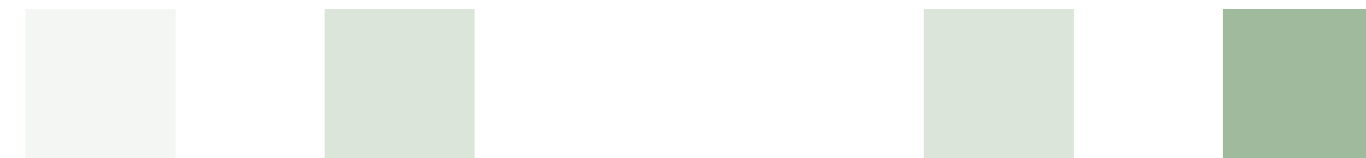
GRI 201-2 GRI 413-2



Minimalizujemy wpływ kopalni na środowisko naturalne poprzez świadome zarządzanie oddziaływaniem Bogdanki na środowisko oraz klimat. Nasze działania obejmują również identyfikację ryzyk i szans stworzonych przez zmiany klimatyczne. Identyfikujemy ryzyka i szanse systematycznie, aby móc im przeciwdziałać lub je wykorzystywać.



Szanse i ryzyka środowiskowe

 <p>Zmniejszenie zagrożenia dla środowiska wodnego poprzez zużycie wody dołowej na potrzeby własne</p>	<p>Woda dołowa w naszej kopalni jest na bieżąco uzdatniana i wykorzystywana na potrzeby własne w ilości przekraczającej 30 proc. (np. na potrzeby prowadzenia procesu produkcji węgla surowego). Szansą dla organizacji jest utrzymanie trendu związanego ze zmniejszaniem zagrożeń dla środowiska wodnego poprzez ograniczanie emisji ścieków (odprowadzania wód dołowych do zbiornika).</p>
 <p>Zwiększenie bioróżnorodności</p>	<p>W ramach współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków w zakresie bioróżnorodności nastąpi współfinansowanie budowy zastawek w celu ochrony siedlisk ptasich (wodniczka). Szansą dla spółki jest zwiększenie różnorodności biologicznej poprzez wzmocnienie korytarzy migracyjnych metapopulacji wodniczki w województwie lubelskim.</p>
 <p>Poprawa stanu środowiska poprzez zmniejszenie ilości składowanych odpadów górniczych</p>	<p>Zmniejszenie ilości składowanych odpadów górniczych z prowadzonej eksploatacji górniczej może przyczynić się do poprawy stanu środowiska. Szansą dla spółki jest realizacja zadań związanych z zagospodarowaniem odpadów górniczych wynikających z przyjętego w tym zakresie programu środowiskowego.</p>
 <p>Powiększenie się siedlisk, wzrost bioróżnorodności</p>	<p>Zmiany w ukształtowaniu terenu na skutek prowadzonej eksploatacji górniczej sprzyjają tworzeniu się terenów, na których osiedlają się różne gatunki. Nie są tu wymagane dodatkowe działania spółki – wystarczy prowadzenie działań zgodnie z warunkami wynikającymi z pozwoleń o środowiskowych uwarunkowaniach, w tym prowadzenie monitoringu przyrodniczego.</p>
 <p>Ryzyko niedostosowania organizacji do nowych rozwiązań prawnych i innych regulacji związanych z ochroną środowiska</p>	<p>Ewentualne zaostrenie standardów prawnych dotyczących wpływu kopalni na środowisko, a zwłaszcza dynamicznie zmieniające się prawo wprowadzane w trybie uniemożliwiającym terminowe dostosowanie firmy do nowych przepisów może skutkować koniecznością poniesienia nakładów finansowych na dostosowanie zakładu w zakresie korzystania ze środowiska i możliwością ponoszenia kar za niedotrzymanie warunków korzystania ze środowiska. To ryzyko może być zniwelowane przez bieżący, stały monitoring planowanych do wprowadzenia i wprowadzanych aktów prawnych oraz decyzji organów branżowych.</p>



 <p>Ryzyko niewłaściwego postępowania z substancjami chemicznymi</p>	<p>Niedostosowanie się do przepisów prawnych dotyczących postępowania ze środkami chemicznymi może powodować kary dla spółki. Metodą zapobiegania materializacji tego ryzyka jest stały dostęp oraz regularne zapoznawanie załogi z zasadami bezpiecznego stosowania środków chemicznych, a także bieżący i stały monitoring przepisów prawa dotyczących stosowania środków chemicznych.</p>
 <p>Ryzyko – zagrożenie dla środowiska wodnego</p>	<p>Niewłaściwa eksploatacja zbiornika osadnika wód dołowych oraz niewłaściwe postępowanie z substancjami niebezpiecznymi, odpadami, ściekami i odciekami mogą powodować konieczność zmian organizacyjnych oraz ponoszenia nakładów finansowych na modernizację infrastruktury związanej z usunięciem zagrożeń. Ryzyko to może być niwelowane przez bieżący monitoring działalności w tym zakresie, stały nadzór i prowadzenie przeglądów oraz modernizacji poszczególnych instalacji, a także bieżące szkolenia w zakresie podnoszenia świadomości i kompetencji pracowników.</p>

Zmniejszanie energochłonności

GRI 103-1

aspekt: Energia i emisje

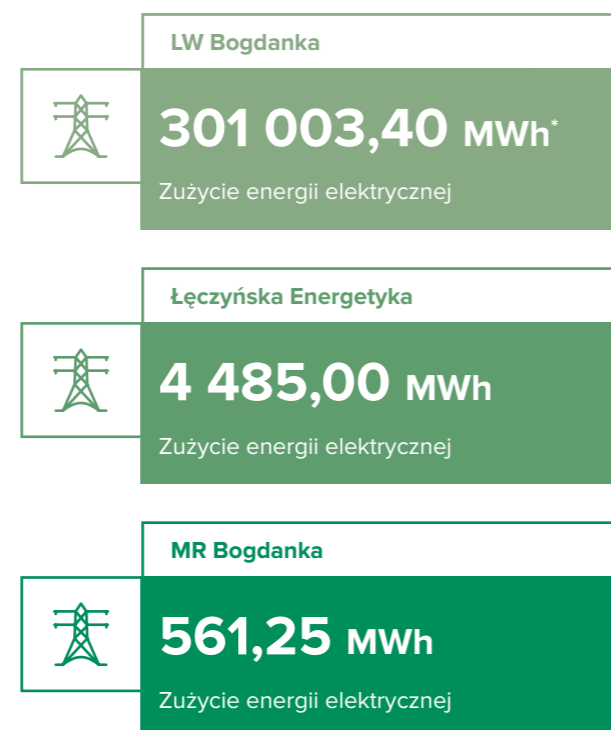
Do bezpiecznego, nieprzerwanego działania kopalni niezbędna jest energia elektryczna. Zapewnia ona: działanie maszyn górniczych i pomp odwadniających oraz działanie w kopalni systemów wentylacyjnego i klimatyzacyjnego.

GRI 302-3

Całkowite zużycie energii elektrycznej w LW Bogdanka S.A. wyniosło w 2020 roku 301 003,40 MWh (całość zużycia energii elektrycznej przez LWB bez refaktury). Wskaźnik intensywności energetycznej dla organizacji wyniósł w 2020 roku **39,54 kWh/Mg** (we wskaźniku ujęta została energia elektryczna).

Zużycie energii elektrycznej w 2020 roku

GRI 303-1



* Całość zużycia energii elektrycznej przez LWB bez refaktury

GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Energia i emisje

Głównym celem LW Bogdanka S.A. związanym ze zwiększeniem efektywności energetycznej było w 2020 roku ograniczenie wskaźnika intensywności energetycznej. To duże wyzwanie w kontekście wydobywania węgla z coraz mniej dostępnych pokładów. W spółce stosowane są jednak najwyższej klasy sprzęt i nowoczesne rozwiązania technologiczne zużywające mniej energii elektrycznej, m.in. silniki do napędów i wentylatorów głównych, lampy LED itp.

Łęczyńska Energetyka w celu ograniczenia zużycia energii elektrycznej oraz ograniczenia strat przesyłu ciepła wykonała wymianę izolacji na odcinkach sieci ciepłowniczych (efekty według audytów 33,068 toe) oraz termomodernizację budynków (efekty według audytów – 78,524 toe⁸). W maju 2020 roku uruchomiono również pierwszą instalację fotowoltaiczną funkcjonującą na zasadach prosumenta. Instalacja została umieszczona na dachu wymiennikowni W3 w Łęcznej. Moc instalacji wynosi 20 kW, a ilość wyprodukowanej energii elektrycznej powinna zaspokoić całoroczne potrzeby własne obiektu. Na 2021 rok spółka zaplanowała kontynuację wymiany izolacji sieci ciepłowniczych oraz termomodernizację budynków.

⁸ Toe – Tona oleju ekwiwalentnego



W spółce **MR Bogdanka** do priorytetów związanych ze zwiększeniem efektywności energetycznej w 2020 roku należało zmniejszenie energochłonności stosowanych maszyn i urządzeń oraz oświetlenia. Spółka wymieniła oświetlenie jarzeniowe na ledowe.

Na 2021 rok w **LW Bogdanka S.A.** zaplanowano realizację kolejnych inicjatyw związanych z obszarem zmniejszenia zużycia energii. Będą do nich należały: przeprowadzenie audytu energetycznego przedsiębiorstwa, wymiana wyeksploatowanych napędów (silników) na nowe, o większej sprawności, budowa farmy fotowoltaicznej o mocy 3 MW, a także wymiana na bieżąco starych opraw świetlnych na lampy ledowe.

Ograniczanie emisji

Działalność kopalni związana jest nierozdzielnie z emisjami pyłów i gazów do atmosfery. LW Bogdanka S.A. nie posiada kominów, które emitowałyby pyły. Emisje pyłów i gazów do atmosfery pochodzą w naszej spółce ze spalania paliw w silnikach spalinowych wykorzystywanych w LW Bogdanka S.A. oraz z:

- » kotłowni Łęczyńskiej Energetyki emitującej gazy do atmosfery,
- » Bogdanki (moc 57 MW, współspalanie węgla z biomasą),
- » Zawadowa (moc 0,25 MW, węgiel i drewno odpadowe),
- » kotłowni Pasternik w Łęcznej (moc 4,0 MW, olej lekki opałowy, kotłownia rezerwowa).

Źródłami emisji niezorganizowanej do powietrza są w naszej kopalni:

- » silniki spalinowe wykorzystywane w maszynach, tj. lokomotywy naziemne i pracujące pod ziemią,
- » samochody osobowe,
- » procesy spawania,
- » transport węgla do miejsca przeznaczenia,
- » obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych.



GRI 305-1 GRI 305-2

	2019	2020
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) (w tCO ₂ e)		
Spalanie w źródłach mobilnych	9 460,26	4 745,55 ↓
Spalanie w źródłach stacjonarnych*	45 423,30	45 420,05 ↓
Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2) (w tCO ₂ e)		
Energia elektryczna	250 933,38	233 622,13 ↓

* gazy ujęte w obliczeniach CO₂, C₂H₆, CO, SO₂, N₂O, przel. na NO₂

Obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych może być źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni. Aby temu zapobiegać i ograniczać emisję z hałdy, Bogdanka prowadzi rekultywację zwałowisk. Dążymy do tego, by odsłonięty fragment hałdy pozostawał wilgotny. Wykonujemy też nasadzenia, które pełnią funkcję ekranów.

W 2020 roku Łęczyńska Energetyka zrealizowała inwestycję polegającą na wymianie izolacji sieci ciepłowniczej, która pozwoliła – według audytów – na ograniczenie emisji CO₂ o 171,11 T/rok. Drugą zrealizowaną przez spółkę inwestycją była termomodernizacja budynków (K2, zmiękczalnia), która pozwoliła na ograniczenie emisji CO₂ o 134,29 T/rok. W trakcie realizacji znajduje się termomodernizacja budynku kotłowni, która według audytu zapewni ograniczenie emisji CO₂ o 242,74 T/rok.

Łęczyńska Energetyka ze względu na swoją działalność jest spółką odpowiedzialną w grupie za nabywanie uprawnień do emisji CO₂.

Aktywność w zespole przygotowującym ustawę antysmogową dla woj. lubelskiego

Analizy monitoringu jakości powietrza dowodzą, że w skali województwa lubelskiego największym problemem jest zanieczyszczenie powietrza – obserwowane szczególnie w sezonie grzewczym przy jednoczesnych niekorzystnych warunkach meteorologicznych – na skutek przekroczeń emisji z systemów indywidualnego ogrzewania budynków. Z tego powodu Samorząd Województwa Lubelskiego postanowił opracować w drodze konsultacji społecznych uchwałę, która pozwoliłaby walczyć z problemem i przyczyniłaby się do pozytywnych zmian w regionie. Od początku prac działaliśmy na rzecz przygotowania uchwały antysmogowej dla województwa lubelskiego. Pierwsze posiedzenie zespołu ds. przygotowania uchwały antysmogowej odbyło się 22 sierpnia 2018 w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego i uczestniczył w nim reprezentant LW Bogdanka S.A. Uchwała, przyjęta 19 lutego 2021 r. i opublikowana w Dzienniku Urzędowym Województwa Lubelskiego z 25 lutego (Dz. Urz. Woj. Lub. 2021.917), zakłada stopniową wymianę przestarzałych instalacji, w tym kotłów, o mocy mniejszej niż 1 MW do 1 stycznia 2030 roku. Zawiera listę zakazanych do stosowania paliw oraz zakazuje użytkowania instalacji na paliwo stałe w nowo budowanych budynkach mających dostęp do sieci ciepłowniczej lub gazowej.

Rozsądne gospodarowanie wodą

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Woda i ścieki

GRI 303-1 | GRI 303-2 | GRI 306-5

Zanieczyszczenie wód powierzchniowych wodami pochodzącymi z procesów urabiania węgla i wodami z procesów technologicznych wywołuje negatywne implikacje w środowisku naturalnym oraz może stanowić zagrożenie dla zdrowia człowieka i funkcjonowania systemu ekologicznego.

Wpływ działalności kopalni Bogdanka na wodę obejmuje odwodnienie zakładu górniczego (drenaż warstw wodonośnych – poziomu karbońskiego i jurajskiego) oraz wykorzystanie wód dołowych przez Zakład Mechanicznej Przeróbki Węgla w procesie uzdatniania węgla. Aby zniwelować ten wpływ, na terenach występowania szkód górniczych budujemy zbiorniki wodne, prowadzimy konserwację rowów melioracyjnych oraz budujemy pompownie wód. Stosujemy zamknięty obieg wody. Wody dołowe z naszej kopalni trafiają do Stacji Uzdatniania, po czym są powtórnie wykorzystywane na dole kopalni do celów klimatyzacji i przeciwpożarowych. Woda dołowa jest wykorzystywana do celów uzdatniania urobku w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla oraz do celów technologicznych w spółce Łęczyńska Energetyka. Niewykorzystane wody dołowe i odcieki z obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych są zrzucane do Rowu Żelaznego, a następnie do rzeki Świnki.

W 2020 roku kopalnia podjęła działania w celu ograniczenia poboru ilości wód podziemnych. Najważniejszym celem na 2021 rok jest utrzymanie wykorzystania wód dołowych na poziomie z roku 2020.



GRI 303-3

Łączny pobór wody przez spółkę w 2020 r. (w m³)

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
Łączny pobór wody przez spółkę w 2020 r.:	8 811 055	3 171 855	1 397
Woda z ujęć / wodociągów miejskich		90 915	
Woda powierzchniowa (np. z rzeki Wisły)	8 811 055	Nie dotyczy	
Woda głębinowa		Nie dotyczy	
Woda z drenażu		Nie dotyczy	
Woda z innego źródła (jakiego?)		3 080 940 Woda dołowa	1 397 Woda dołowa

GRI 303-4



Woda odprowadzona we wszystkich lokalizacjach miała w 2020 roku objętość **6 254 811,28 ML** i w całości trafiła do wód powierzchniowych.

Substancje odprowadzane mogące stanowić zagrożenie to: chlorki, siarczany, zawiesina ogólna, sól, potas, miedź, żelazo, nikiel i cynk. Dlatego wewnętrzne standardy jakości i wytyczne naszej spółki obejmują regularne wykonywanie badania wód. Zrzuty ścieków są opomiarowane. Zgodnie z pozwoleniem wodnoprawnym, ścieki są systematycznie badane ilościowo i jakościowo przez akredytowane laboratorium.

GRI 306-1 | GRI 306-3

W 2020 roku w kopalni nie odnotowano żadnych planowanych ani nieplanowanych zrzutów wody, ani żadnych wycieków.

Rygorystycznie przestrzegamy przepisów prawa; postępowanie z zasobami wodnymi odbywa się zgodnie z wydanym dla kopalni pozwoleniem wodnoprawnym i przepisami prawnymi. Usuwanie szkód górniczych – poprzez przebudowę rowów, budowę pompowni oraz zbiorników wodnych wyrównawczych – odbywa się zgodnie z przepisami *Prawa geologicznego i górniczego, Prawa budowlanego*

Od 2007 roku w Bogdancie działa szczelny, sztuczny zbiornik wód dołowych o powierzchni 7,58 ha, do którego trafiają zrzuty wody i wycieki. W zbiorniku wody kopalniane po wypompowaniu na powierzchnię są magazynowane przez okres 8-9 dób. W ten sposób następuje mechaniczne oczyszczenie wody dołowej z zawiesiny oraz dobowe wyrównanie przepływu.

oraz ugodami z właścicielami gruntów. Wszystkie roboty związane z przebudową rowów melioracyjnych oraz ich konserwacją, a także budową pompowni wód i zbiorników wodnych są prowadzone w porozumieniu z właścicielami gruntów, przy pełnej współpracy z jednostkami administracyjnymi oraz kontrolnymi.

Inwestycje środowiskowe i ich wpływ na stan środowiska naturalnego

Łączna wartość inwestycji LW Bogdanka S.A. w obszarze środowiska naturalnego w 2020 roku wyniosła 720 712 zł. Do najważniejszych inwestycji należało spełnianie wymagań prawnych związanych z zarządzaniem środowiskowym oraz likwidacja szkód górniczych poprzez odwodnienie terenu.

Na 2021 rok zaplanowane zostały inwestycje związane z zapewnieniem ciągłości produkcji węgla, koncentracją miejsca lokowania odpadów umożliwiającą docelowe zagospodarowanie bryły składowiska, spełnieniem wymagań prawnych związanych z zarządzaniem środowiskowym oraz likwidacją szkód górniczych poprzez odwodnienie terenu.

Szkody spowodowane osiadaniem terenu

GRI 413-2

Bogdanka prowadzi wydobycie na obszarze wiejskim, słabo zurbanizowanym, o zabudowie typowo zagrodowej. Negatywne skutki działalności kopalni w przeważającej mierze dotyczą producentów rolnych i prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. Długotrwała eksploatacja węgla kamiennego metodą zawałową skutkuje m.in. powolnym osiadaniami terenu, w efekcie czego na powierzchni terenu mogą tworzyć się niecki i zagłębienia, niekiedy przybierające postać okresowych zastoisk wodnych. Może to wpływać na spadek efektywności produkcji rolnej w rejonie prowadzonej eksploatacji.

Corocznie LW Bogdanka S.A., jako firma społecznie odpowiedzialna, wypłaca na wniosek poszczególnych producentów rolnych stosowne odszkodowania za straty poniesione w gruntach i uprawach rolnych. Pozytywnie rozpatrywanych jest ponad 90% wszystkich roszczeń z tego tytułu.

Niezależnie od powyższego, wydobywczą działalność LWB może mieć również negatywny wpływ na obiekty budowlane oraz infrastrukturę drogową na terenie obszaru górniczego. Nasza odpowiedzialność w tym aspekcie przejawia się w działaniach takich, jak: naprawa nawierzchni dróg uszkodzonych na skutek eksploatacji górniczej, zwrot kosztów wykonania odpowiednich zabezpieczeń dla nowo powstałych budynków, bądź też – rzadziej – naprawa budynków już istniejących, uszkodzonych na skutek działalności wydobywczej.

W skrajnych przypadkach może zaistnieć konieczność wykupu przez LW Bogdanka S.A., na wniosek właścicieli, niektórych gospodarstw ze względu na pogarszające się warunki bytowe mieszkańców i brak perspektyw na ich poprawę, czego konsekwencją jest konieczność zmiany miejsca zamieszkania.

Tworzenie zbiorników wodnych

Wydobycie węgla **wpływa na warunki hydrogeologiczne** terenu. Górotwór, w którym prowadzone są roboty górnicze, musi być nieustannie odwadniany. Jeśli woda pod ziemią nie zostanie wypompowana, kopalnia może zostać zalana, co byłoby niebezpieczne dla pracowników i procesów technologicznych. Odwadnianie ma jednak wpływ na warunki hydrogeologiczne.

Przy wysokim poziomie wód gruntowych w okolicy kopalni powstają tereny podmokłe, co może powodować lokalne podtopienia i – co za tym idzie – straty w rolnictwie. Z tego powodu w Bogdancie systematycznie prowadzimy prace związane z odwadnianiem gruntów rolnych na szkodach górniczych poprzez przebudowę sieci melioracyjnej oraz budowę pompowni ze zbiornikami wyrównawczymi.



Projekt Gleba – przestrzeń rolnicza...

W 2020 roku w partnerstwie z najważniejszą instytucją zajmującą się glebami w kraju, tzn. Instytutem Uprawy, Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowym Instytutem Badawczym w Puławach (dalej IUNG-PIB), zainicjowaliśmy projekt *Gleba – przestrzeń rolnicza. Zrównoważone rolnictwo na terenach okołogórniczych LWB*. Celem projektu jest wdrożenie zrównoważonej działalności rolniczej na terenach okołogórniczych Bogdanki. Do osiągnięcia założeń prowadzić będzie opracowanie i publikacja skryptów będących swoistym kompendium wiedzy na temat gospodarki rolnej prowadzonej w myśl zasad zrównoważonego rolnictwa na obszarach okołogórniczych LWB. W broszurze, której treść oparta będzie na wynikach badań przeprowadzonych przez IUNG-PIB i opracowanych przez naukowców rekomendacjach, szczególne miejsce zajmą zagadnienia dotyczące stosowania nowoczesnych technik uprawy, racjonalnego nawożenia, a także stosowania zabiegów i rozwiązań niwelujących skutki suszy rolniczej.



Projekt Międzysektorowa współpraca na rzecz zrównoważonego rozwoju LWB

W 2020 roku Bogdanka rozpoczęła realizację programu *Współpraca międzysektorowa na rzecz zrównoważonego rozwoju LWB*. Celem programu jest budowa portfela projektów realizowanych w partnerstwie z interesariuszami spółki – głównie instytucjami naukowymi oraz organizacjami prośrodowiskowymi – i wspólne opracowanie innowacyjnych projektów wdrożeniowych. Utworzone w ten sposób projekty powinny uwzględniać najnowsze trendy naukowe bazujące na koncepcji zrównoważonego rozwoju. Bogdanka wyznaczyła kluczowe obszary wpływu, które powiązała z interesariuszami, a następnie z konkretnymi działaniami zwiększającymi efektywność środowiskową spółki.



5.2

Efektywna rekultywacja terenu

GRI 103-1

aspekt: Ścieki i odpady

Podstawowym odpadem po działalności górniczej jest skała płonna, składowana w miejscu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w formie hałd. Do pozostałych odpadów generowanych przez działalność kopalni należą materiały poeksploatacyjne, tj. oleje, smary, elementy zabezpieczające wyrobiska ulegające zużyciu, np. obudowy chodnikowe, strzemiona, rozpory, złom, drewno odpadowe, przetworzone oleje, zużyte źródła światła, ścinki taśm przenośnikowych, opakowania po klejach i farbach. Naszym celem jest minimalizacja wielkości odpadów przekazywanych na hałdę, czyli obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych.

Całkowity wolumen skały płonnej, odpadów przeróbczych i szlamów oraz ryzyko związane z nimi

Całkowity wolumen (w tonach)	
Skała płonna	184 161,00
Odpady przeróbcze	4 907 201,50
Szlamy	0

Znaczenie ryzyka związanego z konkretnymi rodzajami odpadów powinno zostać określone na podstawie oceny ryzyka. Połączenie materiału odpadowego i miejsca unieszkodliwiania może generować określone ryzyko, np. materiały skalne wytwarzające kwas mogą ługować produkty kwasowe do systemów wodnych.

Odpady z kopalni Bogdanka są przekazywane na: **rekultywację terenów zdegradowanych, rekultywację składowisk komunalnych oraz do produkcji cementu w Cementowni Ożarów**. Część odpadów przemysłowych przekazujemy uprawnionym

do tego jednostkom. Trafiają do nich odpady nadające się do wykorzystania, takie jak: drewno, złom, oleje przetworzone, a także te, które należy zutylizować, jak zużyte źródła światła czy opakowania po klejach i farbach.

GRI 103-2 GRI 103-3

aspekt: Ścieki i odpady

W naszej działalności staramy się stosować rozwiązania pozwalające na zmniejszenie odpadów niepoddawanych recyklingowi. W 2020 roku ograniczanie powstawania odpadów w **LW Bogdanka S.A.** polegało m.in. na zakupie jak najlepszych maszyn i urządzeń energooszczędnych, materiałów i surowców niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania zakładu, a także na racjonalnym korzystaniu przez pracowników z urządzeń, materiałów i surowców. Nie tworzyliśmy zapasów produktów, które mogłyby się przeterminować (odczynniki, kleje). Dbamy o racjonalne gospodarowanie złożem.

Główne inicjatywy dotyczące minimalizacji odpadów zaplanowane na 2021 rok to:

- » racjonalne gospodarowanie złożem ograniczające powstawanie odpadów wydobywczych;
- » rekultywacja terenów związana z usuwaniem szkód górniczych;
- » rekultywacja obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych.

Spółka MR Bogdanka w 2020 r. rozpoczęła realizację zarządzania odpadami poprzez portal BDO (od: *Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami*) – podpisała umowę z firmą utylizacyjną i w ramach tej współpracy przekazuje wygenerowane odpady.

GRI 306-2

Całkowita waga odpadów wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem w 2020 roku (w Mg)

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
Odpady niebezpieczne	223,63	0,63	0,50
Odpady inne niż niebezpieczne	5 107 936,77	2 894,36	152,42
Odpady przeznaczone w 2020 r. do ponownego wykorzystania wewnątrz organizacji	24 403,64	0	0
Odpady przeznaczone do ponownego wykorzystania na zewnątrz organizacji	2 300 915,96	2 676,47	brak danych

Prace nad przywracaniem pierwotnej rzeźby terenu

Rekultywacja terenów zdegradowanych i tzw. terenów na szkodach górniczych polega na przywróceniu terenom pierwotnej rzeźby poprzez wypełnienie wyrobisk terenu odpadami górniczymi, przykryciu ich warstwą glebową i zagospodarowaniu w kierunku rolnym lub zadrzewieniowym.

Nasza kopalnia na bieżąco rekultywuje tereny w rejonie Pola Bogdanka, Nadrybie i Stefanów oraz w okolicach zaplecza kolejowego w Zawadowie.

Grunty naruszone lub zrekultywowane*

Całkowity wolumen (w tonach)	
Grunty naruszone i jeszcze niezrekultywowane – stan na początek okresu sprawozdawczego (w ha)	534,51
Grunty naruszone w trakcie okresu sprawozdawczego (w ha)	0,17
Grunty zrekultywowane w okresie sprawozdawczym (w ha)	0
Grunty naruszone i jeszcze niezrekultywowane – stan na koniec okresu sprawozdawczego (w ha)	534,69

* Za tereny uznaje się tereny: * własne * dzierżawione * zarządzane dla celów produkcyjnych bądź wydobywczych

96%

W 2020 roku do rekultywacji terenu wykorzystane zostało około **96%** odzyskanych odpadów.

Łączny przychód odpadów górniczych LW Bogdanka S.A. wyniósł 5091,36 tys. ton, z czego 45% zostało poddanych odzyskowi i zagospodarowaniu.

Strategia spółki EkoTrans Bogdanka na lata 2021 i następne zakłada prowadzenie działalności związanej z gospodarowaniem odpadami pogórnymi. W ramach odzysku i przetwarzania odpadów powstających w procesie przeróbki suchej i mokrej węgla kamiennego spółka planuje rocznie zagospodarować ok. 2,7 mln ton odpadów.

Poza rekultywacją terenów górniczych odpady kopalniane są wykorzystywane również w celu **rekultywacji składowisk komunalnych**. Odpady górnicze na składowiskach komunalnych są wykorzystywane jako warstwa rekultywacyjna okrywająca odpady komunalne, m.in. ze względu na znajdujące się w skale bakterie – metanotrofy – które eliminują metan powstający w procesach gnilnych.

GRI 413-1



Regulacja stosunków wodnych na gruntach w miejscowości Nadrybie Dwór

W miejscowości Nadrybie Dwór, gdzie teren na skutek osiadania został obniżony i lokalnie podtopiony, a możliwość użytkowania gruntów przez właścicieli działek została znacznie ograniczona, kopalnia przeprowadziła w latach 2019 i 2020 prace związane z regulacją stosunków wodnych w ramach usuwania szkód górniczych spowodowanych eksploatacją węgla.

Na pierwszym etapie prac został wykonany wyrównawczy zbiornik wodny o całkowitej powierzchni 1,83 ha, przedzielony groblą, którego ściany zostały wzmocnione narzutem kamiennym. W drugim etapie wykonano przepompownię wód, która reguluje poziom wody na tym terenie. Cały obszar wokół zbiornika o powierzchni ok. 4,5 ha został zagospodarowany i przywrócony do rolniczego użytkowania. Budowa zbiornika wpłynęła także na walory estetyczne i przyrodnicze w bezpośrednim sąsiedztwie inwestycji.



Rekultywacja gruntów w miejscowości Nadrybie Wieś

Ideą Bogdanki i rekultywacji gruntów było stworzenie obszaru rekreacyjno-zadrzewionego na obszarze górniczym w Gminie Puchaczów. Prace objęły ok. 12,34 ha na gruntach, które są własnością kopalni. Zostały one wykupione z uwagi na występowanie szkód górniczych.

Całe przedsięwzięcie miało charakter etapowy, który został przeprowadzony w latach 2018-2019. Do profilowania terenu wykorzystano odpady wydobywcze w ilości ok. 245 tys. ton, które następnie zostały przykryte masami ziemnymi.

Jednym z ważniejszych elementów rekultywacji było wybudowanie stawu rybnego o powierzchni 1,60 ha. Jego zadaniem jest chronić zasoby wodne oraz służyć agroturystyce. Nowy zbiornik wodny przyczynił się do ochrony stosunków wodnych na tym terenie, polepszenia użytkowania gruntów oraz ochrony gruntów przed lokalnymi podtopieniami.

Ostatni etap obejmował rekultywację biologiczną – w tym etapie znalazły się prace agrotechniczne, wysadzenie drzew i krzewów, wykonanie pieszych ścieżek. Wykonane prace zwiększyły powierzchnię obszarów zadrzewionych w gminie Puchaczów.

Obecnie na tym terenie prowadzone są bieżące prace rekultywacyjne.



Badania na rzecz zrównoważonego rozwoju

Ważnym elementem niwelowania wpływu kopalni na środowisko są dokonywane przez nas inwestycje w infrastrukturę i usługi na rzecz społeczności i gospodarki lokalnej, a także badania i inwestycje na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Badania dot. lokowania skały płonnej

W wyniku działalności górniczej powstają odpady. Podstawowym odpadem jest skała płonna, składowana w formie hałd w miejscu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych. Składowiska zaburzają kształt otaczającego krajobrazu i wymagają przedsięwzięć zmierzających do złagodzenia ujemnych skutków w środowisku wywołanych ich istnieniem. W 2020 roku prowadziliśmy badania dotyczące gospodarki skałą płonną. Rozważane były koncepcje m.in. lokowania skały płonnej pod ziemią oraz wykorzystania jej w budownictwie drogowym.

Dla poprawy jakości urobku w polu Stefanów zabudowano przesiewacz ziaren nadawy celem oddzielenia z niego skały płonnej. Zabieg ten pozwolił na poprawę gospodarki skałą płonną, która w miarę możliwości wykorzystywana jest do likwidacji zbędnej infrastruktury tj. wyrobisk chodnikowych.

Projekt MIRESCUE z GIG

LW Bogdanka S.A., wraz z międzynarodowym konsorcjum złożonym z przedstawicieli świata biznesu i nauki z różnych państw, przystąpiła do projektu badawczego polegającego na opracowaniu nowych sposobów zagospodarowania odpadów wydobywczych. Projekt *Od odpadów pogórnich do wartościowych zasobów – nowa koncepcja gospodarki obiegu zamkniętego* roboczo występuje jako *MINRESCUE* (akronim złożono z liter angielskiej nazwy projektu: *From Mining Waste to Valuable Resource: New Concepts for Circular Economy*) – tak, aby już sama nazwa wskazywała na jego cel: „ratunek dla kopalni”. Pomysł wpisuje się w ideę gospodarki o obiegu zamkniętym, tzn. takiej, w której przedsiębiorstwo jak najdłużej wykorzystuje wartość wszelkich swych materiałów i surowców, przez co wytwarza mniej odpadów, a zyskuje innowacyjne produkty i usługi. W toku prac konsorcjum ma zostać ustalony m.in. szczegółowy katalog odpadów wydobywczych oraz innowacyjnych metod ich wykorzystania przy produkcji materiałów dla górnictwa i inżynierii lądowej. Projekt, o całkowitym budżecie 3,1 mln euro, uzyskał dofinansowanie Komisji Europejskiej.



W 2020 roku spółka otrzymała nagrodę za innowacyjność – została uhonorowana przez Górnictwą Izbę Przemysłowo-Handlową za „Innowacyjną technologię prowadzenia ścian”.

5.3

Podnoszenie atrakcyjności przyrodniczej i rekreacyjnej regionu

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Bioróżnorodność

GRI 304-1

Korzystamy z zasobów ziemi. Prowadzimy działalność na terenach cennych przyrodniczo. To wszystko sprawia, że czujemy się zobligowani do świadomego zarządzania wpływem naszej spółki na bioróżnorodność, a także do wspierania przedsięwzięć podnoszących atrakcyjność przyrodniczą i rekreacyjną regionu.

Zarządzanie wpływem na bioróżnorodność

Nasza działalność prowadzona jest na terenach o dużej wartości pod względem różnorodności biologicznej. Pola wydobywcze Bogdanki – Nadrybie oraz Stefanów – przylegają do następujących cennych przyrodniczo obszarów:

Obszar Natura 2000 Jeziora Uściwierskie PLH-06009,

Obszar Natura 2000 Polesie PLB-060019,

Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie,

Poleski Obszar Chronionego Krajobrazu,

Chełmski Obszar Chronionego Krajobrazu.

Zgodnie z naszą strategią zrównoważonego rozwoju, a także *Strategią rozwoju do 2030 roku*, do priorytetowych zadań LW Bogdanka S.A. należą działania na rzecz klimatu i środowiska, w tym m.in. wspieranie lokalnego otoczenia przyrodniczego. Działania w tym obszarze prowadzimy od lat. Współpracujemy z organizacjami ekologicznymi oraz z naszymi interesariuszami na rzecz odbudowy terenów przyrodniczych, na których działamy, poprzez wdrażanie programów pozwalających niwelować negatywne skutki oddziaływania kopalni. W 2020 roku zrealizowaliśmy kolejne projekty z tego obszaru.

GRI 304-4

Współpraca z Fundacją dla Przyrody

Wspólnie z Fundacją dla Przyrody w 2020 roku zrealizowaliśmy projekt o nazwie *Rzadkie i ginące gatunki zwierząt Lubelszczyzny*. Celem projektu była czynna ochrona rzadkich synantropijnych gatunków sów oraz edukacja przyrodnicza dzieci i młodzieży w tym zakresie. W ramach zadania wywieszonych zostało 12 budek (kosze lęgowe) dla wybranych gatunków sów na terenach sąsiadujących z Bogdanką. Przeprowadzone zostały również działania edukacyjne skierowane do właścicieli posesji, na których zostały zamontowane budki, oraz do dzieci i młodzieży ze szkół lub przedszkoli, w których istniały lub miały być utworzone nowe miejsca lęgowe. Działania edukacyjne odbywały się w formie prelekcji wspartych materiałami drukowanymi; ulotkami, kalendarzami, zakładkami do książek i kolorowanymi dla dzieci. Realizacji projektu towarzyszyły: wydrukowanie oraz promocja albumu edukacyjnego dla dzieci i dorosłych z 40 rzadkimi i ginącymi zwierzętami Lubelszczyzny, konkurs plastyczny dla dzieci oraz wystawa.

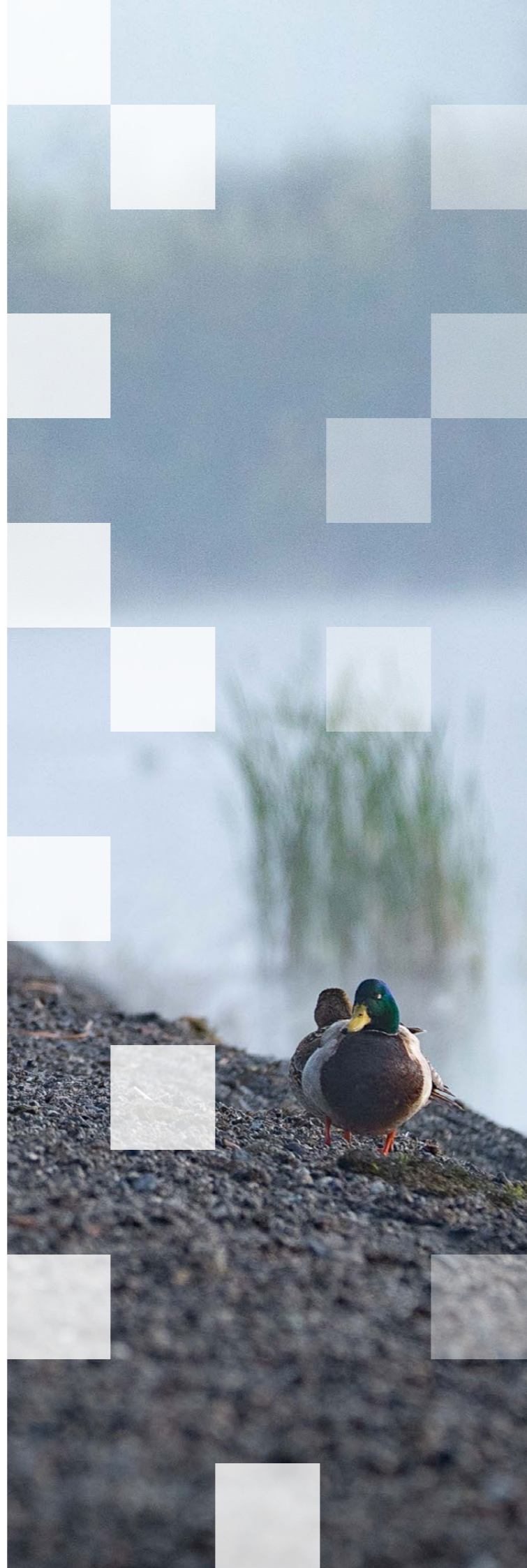
Współpraca z OTOP

Już od 2019 roku razem z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków realizujemy projekt renaturalizacji siedlisk wodniczki. Projekt polega na wzmacnianiu południowo-wschodniej metapopulacji wodniczki poprzez odtworzenie odpowiednich dla ptaków warunków siedliskowych na historycznych lub potencjalnych obszarach występowania gatunku. Efektem działań jest wzmocnienie korytarzy migracyjnych metapopulacji wodniczki w województwie lubelskim oraz stworzenie i utrzymanie systemu korytarzy ekologicznych – łańcuchów siedlisk pomostowych pomiędzy obszarami zajmowanymi przez wodniczkę, a poprzez to wzmocnienie korytarzy ekologicznych południowo-centralnego i wschodniego. W związku z realizacją projektu prowadzone były działania mające na celu regulację i stabilizację poziomu wody na fragmencie Krowiego Bagna, na terenie Polesia, w sąsiedztwie dawnego PGR Krychów, poprzez budowę trzech zastawek piętrzących na rowach odwadniających zanikające Jezioro Łaskie oraz sąsiadujące z nim łąki trzęślicowe. Zastawki umożliwią zatrzymywanie i magazynowanie wód roztopowych oraz zatrzymanie odpływu wody z terenu w okresie wiosennym i na początku lata. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko.

Nasz cel:
podniesienie atrakcyjności regionu



Razem z przedstawicielami organizacji ekologicznych oraz naszymi interesariuszami budujemy partnerstwa, których efektem są działania na rzecz podniesienia atrakcyjności przyrodniczej i rekreacyjnej całego regionu.



GRI 413-1

Program Estetyka – Laboratorium Miejskie

LW Bogdanka S.A., wraz z Gminą Łęczna oraz Fundacją Krajobrazu, realizuje działania z zakresu partycypacji społecznej i zrównoważonego rozwoju. W 2020 roku w takim właśnie partnerstwie powstało Laboratorium Miejskie Programu Estetyka – platforma dialogu mieszkańców Łęcznej z miastem ukierunkowana na rozwój infrastruktury zielonej. W ramach pracy wyłonione zostały trzy tematyczne grupy robocze: Zielen Miejska, Kultura Przestrzeni oraz Zielen Funkcjonalna, w których skład weszli mieszkańcy, przedstawiciele lokalnych NGO oraz władz miasta. Pracę każdej grupy wspierali eksperci zewnętrzni. W każdym z trzech obszarów opracowane zostały wizje i plany, które następnie wdrożono w życie. W ten sposób powstał projekt Zakątka Relaksu w Łęcznej, w przestrzeni miejskiej przy alei Jana Pawła II wysiana została łąka kwietna, a miejski Skwer Górnika został zrewitalizowany m.in. przy użyciu elementów obudowy górniczej, dzięki czemu w Łęcznej powstał pierwszy w pełni recyklingowy plac. Działania miały walor edukacyjny – poszerzyły wiedzę mieszkańców w zakresie ochrony środowiska, klimatu oraz aktywności obywatelskiej, a realizacja projektu pozwoliła na włączenie mieszkańców w proces decyzyjny dotyczący rozwoju gminy.

GRI 304-4

Rewitalizacja ścieżki przyrodniczej Nadrybie

Od 6 lat w partnerstwie z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków prowadzimy *Ścieżkę przyrodniczą Nadrybie*. Ścieżka jest elementem zrewitalizowanego krajobrazu w pobliżu pokopalnianej niecki wodnej Nadrybie. Jest to jednocześnie ciekawy projekt edukacyjny położony na obszarze Natura 2000 (Park Krajobrazowy Pojezierza Łęczyńskiego). Trasa ścieżki zajmuje ponad 2 km. Na tym obszarze zainstalowane zostały tablice edukacyjne poświęcone możliwym do zaobserwowania w pobliżu gatunkom przyrodniczym. W okolicach ścieżki bytuje: 34 gatunków motyli, 26 gatunków ważek, 9 gatunków płazów, 4 gatunków gadów, 72 gatunków ptaków oraz 9 gatunków ssaków. Wiosną żerują tam rybitwy:

białoskrzydła, białowąsa, czarna oraz mewa śmieszka. Usłyszeć można też m.in. piegże, słowiki szare oraz wodniki. Wiele z obecnych tam gatunków zostało wpisanych do Polskiej Czerwonej Księgi.

Ze względu na swoje wysokie walory przyrodnicze ścieżka cieszy się dużym zainteresowaniem mieszkańców, młodzieży, dzieci i turystów. Co roku wzbogacamy ją o kolejne elementy. W 2020 roku w ramach rewitalizacji ścieżki wyposażyliśmy ją w nowe drewniane stojaki na rowery oraz nowe stoły.

W 2020 roku wydatki Grupy Kapitałowej LW Bogdanka na zagospodarowanie odpadów wyniosły 33 502,3 tys. zł. Opłaty za korzystanie ze środowiska zamknęły się w kwocie 545 tys. zł. Koszty ochrony środowiska, takiej jak rekultywacja i monitoring środowiskowy, wyniosły 2048,1 tys. zł.

Badanie stanu wód rzeki Świnki

W 2020 roku nasza spółka zleciła wykonanie badania stanu wód rzeki Świnki. Badanie zostało wykonane przez Wydział Biologii Środowiskowej przy Katedrze Hydrobiologii i Ochrony Ekosystemów Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. Jego efektem jest raport *Badania stanu biologicznego wód rzeki Świnki, zgodnie z metodami referencyjnymi wskazanymi w obowiązujących przepisach w sprawie form i sposobu prowadzenia monitoringu jednolitych części wód powierzchniowych i podziemnych*. Ocena stanu biologicznego była przeprowadzana dwukrotnie, wiosną i jesienią 2020 roku, na dwóch stanowiskach badawczych w rejonie Puchaczowa. Ocenę stanu ekologicznego przeprowadzono w oparciu o Rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z 11 października 2019 roku ws. klasyfikacji stanu ekologicznego, potencjału ekologicznego i stanu chemicznego oraz sposobu klasyfikacji stanu jednolitych części wód powierzchniowych, a także środowiskowych norm jakości dla substancji priorytetowych.

6

Rozwinięty
i bezpieczny region

6.1

Wspieranie rozwoju regionu

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Społeczności lokalne

Działamy na Lubelszczyźnie od 46 lat. W tym czasie LW Bogdanka S.A. stała się jedną z większych organizacji regionu oraz istotnym pracodawcą. Czujemy odpowiedzialność za krajobraz oraz społeczeństwo lokalne. Usuwamy i rekompensujemy szkody górnicze oraz stymulujemy rozwój społeczności. Chcemy, by region, w którym działamy, był rozwinięty i bezpieczny.

Usuwamy i rekompensujemy szkody górnicze

Działalność naszej kopalni ma szeroki wpływ na otoczenie – nie tylko na gospodarkę, rynek pracy, życie społeczne i kulturalne, ale też na środowisko. Wprawdzie wydobywanie w Bogdancie prowadzone jest na terenach rolniczych, które nie są silnie zurbanizowane, jednak działalność wydobywcza wiąże się z emisją hałasu i zanieczyszczeniami, zakłóceniami równowagi hydrologicznej terenu oraz zmianami krajobrazu. Jej skutkiem może być osiadanie gruntów i lokalne podtopienia. Może to być powodem do niezadowolenia lub protestów okolicznych mieszkańców.

Czujemy się odpowiedzialni za szkody spowodowane działalnością kopalni. Prowadzimy transparentną politykę w tym zakresie i ułatwiamy proces zgłaszania szkód górniczych (np. poprzez formularz internetowy na stronie www). LW Bogdanka S.A. rekompensuje również ewentualne straty powstałe wskutek działalności kopalni, a przede wszystkim zarządza ryzykiem poprzez restrykcyjne przestrzeganie przepisów w zakresie środowiska oraz własne inicjatywy zmierzające do ograniczenia oddziaływania na środowisko naturalne (m.in. projekty związane z ochroną bioróżnorodności w sąsiedztwie kopalni). Uciążliwości dla społeczności lokalnej wynikające z naszej działalności rekompensujemy



Odpowiedzialność kopalni w zakresie szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego regulują przepisy prawa, głównie ustawy *Prawo geologiczne i górnicze*⁹ oraz *Kodeks cywilny*¹⁰. Zgodnie z definicją ww. przepisów, szkodą spowodowaną ruchem zakładu górniczego jest uszkodzenie, co do którego uznano związek przyczynowo-skutkowy z ruchem zakładu górniczego. Właściciel nie może sprzeciwić się zagrożeniom spowodowanym ruchem zakładu górniczego, który jest prowadzony zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, może jednak żądać naprawienia wyrządzonej tym ruchem szkody.

⁹ Ustawa z 9 czerwca 2011 roku *Prawo geologiczne i górnicze* (Dz. U. Nr 163, poz. 981)

¹⁰ Ustawa z 23 kwietnia 1964 roku *Kodeks cywilny* (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)

poprzez akcje prospołeczne. Aby uniknąć szkód, prowadzimy działania mitygujące.

Działania mitygujące:

skuteczna polityka zarządzania szkodami górnictwem

stały dialog z lokalną społecznością

stały monitoring ruchów górotworu przez zastosowanie nowoczesnych metod pomiaru

monitoring aspektów środowiskowych poprzez Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem

bieżąca rekultywacja terenów objętych niekorzystnym oddziaływaniem działalności wydobywczej.

Wszystkie zgłoszenia mieszkańców dotyczące potencjalnych szkód są analizowane na bieżąco i z należytą uwagą. Spółka pokrywa koszty szkód powstałych w wyniku działalności górniczej, które dotyczą napraw dróg asfaltowych i gruntowych, uszkodzonych budynków i zabezpieczenia budynków, strat w uprawach rolnych (podtapianie pól) oraz rekompensat dla rolników za dochód utracony na gruntach objętych wpływami eksploatacji górniczej.

Dodatkowo, w uszkodzonych obiektach budowlanych oprócz prac naprawczych wykonywane są profilaktyczne zabezpieczenia budynków przed dalszymi wpływami eksploatacji. Spółka refunduje też osobom realizującym inwestycje budowlane koszty przystosowywania do terenu górnictwa nowych obiektów budowlanych stawianych na terenie górnictwa.

W 2020 roku poszkodowani właściciele lub użytkownicy gruntów otrzymali odszkodowania z tytułu utraconego dochodu z podtopionych gruntów na łączną kwotę 518 889 zł.

Dział Szkód Górniczych LW Bogdanka S.A. przeznaczył na naprawę szkód spowodowanych działalnością kopalni 1 441 240,05 zł. Łącznie zawarto 194 ugody o naprawienie szkód górniczych.



Uiszczamy opłaty za korzystanie ze środowiska

Działalność górnictwa pociąga za sobą również opłatę eksploatacyjną z tytułu korzystania ze środowiska naturalnego, korzystania z usług wodnych oraz szereg kosztów związanych z: zagospodarowaniem odpadów pogórnictwa, pielęgnacją terenów przemysłowych, monitoringiem środowiskowym oraz opracowaniem operatów i dokumentacji niezbędnych do właściwego funkcjonowania zakładu. Opłata eksploatacyjna jest wnoszona co pół roku na konta gmin, na terenie których prowadzona jest eksploatacja (60%) oraz na poczet Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (40%).

W 2020 roku LW Bogdanka S.A. nie poniosła kar z tytułu naruszenia warunków korzystania ze środowiska.

Wspieramy aktywność lokalną oraz inicjatywy społeczne

Od początku swojego istnienia GK LW Bogdanka wspiera swoje najbliższe otoczenie oraz lokalną społeczność m.in. poprzez dofinansowywanie lokalnych inicjatyw społecznych, których celem jest rozwój sfery kulturalnej, naukowej, oświatowej, zdrowotnej, budowa infrastruktury gminnej i zaspokojenie innych potrzeb lokalnej społeczności.

Bogdanka społecznie zaangażowana

Od sierpnia 2019 roku w Bogdancie działa program umożliwiający pracownikom LW Bogdanka S.A. zgłaszanie inicjatyw społecznych istotnych dla społeczności lokalnej. Pracownik pomysłodawca inicjatywy, która spotka się z aprobatą, może otrzymać raz w roku 3,5 tys. zł na realizację swojej koncepcji wskazanej we wniosku. Pomysły pracownicze ocenia zespół powołany przez Zastępcę Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Przy ocenie inicjatywy ważne jest, w jakim stopniu odpowiada ona na potrzeby interesariuszy zewnętrznych spółki.

W 2020 roku w naszej spółce zrealizowanych zostało blisko 30 projektów i inicjatyw dla lokalnej społeczności. Beneficjentami zostały: lokalne placówki edukacyjne, koła gospodyń wiejskich oraz ochotnicze straże pożarne. Stowarzyszenia i fundacje usprawniły swoje funkcjonowanie i mogły skuteczniej zmieniać swoje otoczenie. Dzięki programowi Hospicjum dla Dzieci

im. Małego Księcia otrzymało ozonatory, do Zespołu Szkół im. 7 Pułku Ułanów Lubelskich w Cycowie trafiły komputerowe programy edukacyjne, a do SP2 Łączna – fantomy do nauki pierwszej pomocy. Uczniowie Zespołu Szkół w Cycowie otrzymali też sprzęt sportowy m.in. rakiety do badmintonu, hula hop, liny do przeciągania oraz kilkadziesiąt piłek.



Strategia zrównoważonego rozwoju Bogdanki nie jest wyłącznie dokumentem – to założenia, które są realnie wdrażane i przynoszą wymierne korzyści dla społeczności lokalnej. To nie tylko sponsoring czy niwelowanie szkód górniczych, ale także działania wspierające edukację, zapobiegające wykluczeniu społecznemu, promujące naszą gminę i nasz region.

Bogdanka to kopalnia, która poproszona – nie odmawia pomocy. To organizacja, która wie, jak działać na rzecz społeczności lokalnych i jak współpracować z gminami. Współpracujemy na różnych płaszczyznach – od wakacyjnych zajęć dla dzieci i wsparcia ochotniczych straży pożarnych po inicjatywy środowiskowe. To istotne przede wszystkim z uwagi na położenie w pobliżu obszarów bogatych w walory przyrodnicze.



Andrzej Chabros,
Wójt Gminy Ludwin



Łącznie na realizację projektów istotnych dla społeczności lokalnej Bogdanka wydała w 2020 roku 90 tys. zł.



W 2020 roku nasza kopalnia znalazła się w gronie 6 firm, które otrzymały nagrodę „Społeczny lider lokalnego biznesu”.

Fundacja Solidarni Górniczy

Od końca 2013 roku w naszej kopalni działa Fundacja Solidarni Górniczy, powołana z troski o pracowników GK LW Bogdanka i ich rodziny oraz bliską geograficznie i emocjonalnie społeczność lokalną. Fundacja prowadzi wszechstronną działalność w zakresie rozwoju dzieci, ochrony zdrowia i ratowania życia dzieci. Wspiera inicjatywy zdrowotne, edukacyjne oraz charytatywne. Niesie też pomoc chorym, w szczególności byłym górnikom i ich rodzinom, osobom oczekującym na drodze zabiegów medycznych lub znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej albo majątkowej. Fundacja udziela pomocy szpitalom i innym placówkom ochrony zdrowia, pomaga dzieciom i młodzieży, placówkom wychowawczym, oświatowym, opiekuńczym oraz innym instytucjom o ważnym znaczeniu społecznym, a także wspiera ofiary katastrof, wypadków i klęsk żywiołowych. Wsparcie ma charakter pomocy finansowej, rzeczowej lub organizacyjnej (np. udział w realizacji inwestycji budowlanych i remontowych). Polega też na zakupie niezbędnego sprzętu medycznego i rehabilitacyjnego dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

Przychody fundacji pochodzą w szczególności z: darowizn, spadków, zapisów, dotacji, datków i subwencji, dochodów uzyskanych z akcji promocyjnych oraz dochodów z działalności gospodarczej fundacji. Środki trafiają do osób lub podmiotów najbardziej potrzebujących. Fundacja przyznaje je w miarę swoich możliwości, niejednokrotnie w oparciu o wywiad środowiskowy.

Od 2017 roku fundacja posiada status organizacji pożytku publicznego.



Nasza fundacja udziela wsparcia osobom znajdującym się w bardzo trudnych sytuacjach. Docieramy z pomocą tam, gdzie mógłby nikt nie dotrzeć – w tym do osób, które nie potrafiły, bądź wstydziły się poprosić o dotację. W takich sytuacjach kluczowa jest znajomość lokalnej społeczności, problemów pracowników i ich rodzin oraz kontakt z osobami mogącymi przybliżyć ich problemy i udzielić bezpośredniego wsparcia w niesieniu pomocy. Dzięki zaangażowaniu osób o dużej wrażliwości społecznej, możemy skuteczniej realizować cele statutowe fundacji. Niezmiernie cieszę się, że od 2021 roku mam szansę i zaszczyt reprezentować szlachetne oblicze biznesu poprzez sprawowanie funkcji Prezesa Fundacji Solidarni Górniczy.



Adam Pieróg,
Prezes Fundacji Solidarni Górniczy

Wsparcie dobroczynne

W 2020 roku spółka przyjęła nowe *Zasady przyznawania darowizn*, w których opisano cele i priorytety zaangażowania społecznego oraz procedurę ubiegania się o wsparcie finansowe. Wprowadzony został m.in. wzór wniosku ubiegania się o darowiznę. Interesariusze Bogdanki poznali nowe zasady na specjalnie dla nich zorganizowanym webinarium.



Nowe zasady przyznawania darowizn – najważniejsze zapisy:

Darowizna może być przekazana na realizację **konkretnej inicjatywy** lub – w szczególnych, uzasadnionych przypadkach – na realizację celów statutowych podmiotu wnioskującego.

Realizując założenia *Polityki zaangażowania społecznego* przyznaje się darowizny podmiotom funkcjonującym **na terenie województwa lubelskiego** lub realizującym cele społeczne na rzecz społeczności lokalnych na terenie tego województwa. Spółka może odstąpić od kryterium geograficznego w przypadku realizacji działań wspierających branżę górniczą lub działań na rzecz szczególnie istotnego celu społecznego, jednak takie odstąpienie wymaga pisemnego uzasadnienia.

Realizując *Strategię społecznej odpowiedzialności* spółka wspiera działania i inicjatywy społeczne w następujących obszarach: sprawy społeczne i działalność charytatywna, nauka i edukacja, ochrona zdrowia, kultura i sztuka, pamięć i tożsamość narodowa, ochrona dziedzictwa, ochrona środowiska i ekologia oraz inne cele istotne z punktu widzenia interesów spółki i potrzeb jej otoczenia.

Podstawą ubiegania się o darowiznę jest złożenie prawidłowo wypełnionego **wniosku** w formie pisemnej lub elektronicznej (skan), własnoręcznie podpisanego lub parafowanego przez osoby uprawnione do reprezentowania wnioskodawcy. Obowiązuje nowy wzór wniosku. Instytucje, które zwrócą się z prośbą o darowiznę na standardowym piśmie, z pominięciem wzoru wniosku, zostaną poproszone o jego uzupełnienie.



W 2020 roku LW Bogdanka S.A. przyznała darowizny pieniężne i rzeczowe na łączną kwotę 400 tys. zł (z wyłączeniem darowizn na rzecz przeciwdziałania pandemii COVID-19).

Wsparcie trafiło m.in. do Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Lublinie, Hospicjum Dobrego Samarytanina oraz Domu Dziecka w Siedliszczu.



Od połowy 2019 roku LW Bogdanka S.A. jest partnerem Domu Dziecka w Kijanach. W tym czasie zorganizowaliśmy szereg działań rozwojowych dla dzieci, a także daliśmy im mnóstwo pozytywnych emocji dzięki wyjazdom, wycieczkom, wspaniałym spotkaniom, które nie byłyby możliwe gdyby nie nasza współpraca. W obszarze społecznych efektów, które pojawiły się w wyniku realizacji wspólnych zamierzeń, na uwagę zasługuje poprawa jakości życia wychowanków, poprawa bezpieczeństwa życia, a ponadto poczucie sprawstwa u samych wychowanków. Ale to nie była jednorazowa aktywność; w 2021 placówki w Kijanach Dom nr 1 i Dom nr 2 otrzymały kolejną propozycję wsparcia, partnerstwo kontynuujemy w ramach inicjatywy „Rozwój i Radość”. Po długim

okresie zastoju spowodowanego pandemią wychowankowie placówek z radością korzystają z obszaru „Radość” ww. projektu. Już odbywają się wyjazdy integracyjne, tak bardzo wyczekiwane. Bogdanka udowadnia, że biznes może mieć dobre serce.



Marta Piwońska,
Dyrektor placówek Dom nr 1 i Dom nr 2 w Kijanach

Akademia Bogdanki

W ramach działalności sponsoringowej spółka realizuje specjalny cykl programowy Akademia Bogdanki. To inicjatywa koncentrująca się na wielowymiarowym rozwoju różnych grup interesariuszy poprzez aktywizowanie, podnoszenie umiejętności oraz zdobywanie kwalifikacji.

Obszary współpracy w ramach Akademii:

- » sportowe kształcenie dzieci i młodzieży,
- » wspieranie talentów z Lubelszczyzny,
- » wspieranie inicjatyw zapobiegających wykluczeniu społecznemu wybranych grup społecznych (np. osoby z mniejszymi szansami, z niepełnosprawnościami),
- » projekty edukacyjne inicjowane przez ośrodki edukacyjne (szkoły średnie, wyższe, dedykowane fundacje).

Działaniami obejmowane są dzieci, młodzież, osoby poszukujące pracy i osoby starsze (tzw. akademia trzeciego wieku).

Działalność sponsoringowa i marketing odpowiedzialny społecznie

Na działalność marketingową i sponsoringową prowadzoną przez LW Bogdanka S.A w 2020 roku istotny wpływ miała sytuacja epidemiologiczna w kraju w związku z wykryciem i rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-Cov-2. Rządowe ograniczenia i restrykcje

w znacznym stopniu utrudniły i obniżyły aktywność marketingową, a wartość budżetu sponsoringu na rok 2020 została zredukowana o 0,7 mln zł.

Działalność sponsoringowa była realizowana w oparciu o obowiązujący w spółce dokument *Strategii działalności sponsoringowej na lata 2018-2021*. Zarówno cele działań, jak i sponsorowane obszary zostały ściśle określone w ww. dokumencie.

Cele działań

Celem podejmowanych w 2020 roku działań marketingowych i promocyjnych było:

- » kształtowanie pozytywnego wizerunku spółki, w regionie lubelskim, w szczególności w jej najbliższym otoczeniu geograficznym,
- » wzmacnianie reputacji spółki, jako aktywnego mecenasa istotnych społecznie przedsięwzięć i inicjatyw,
- » budowanie poparcia społecznego dla działań biznesowych spółki.

Powyższe cele realizowane były poprzez następujące narzędzia: projekty sponsoringowe, projekty PR, aktywności z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu, a także aktywizację projektów poprzez wsparcie organizacyjne, działania promocyjne i reklamowe. Projekty były dobierane, weryfikowane i rozliczane pod kątem realizacji celów spółki i efektywności.

W ramach działalności sponsoringowej koncentrujemy się na:



Sponsoringu sportowym – mamy świadomość, iż kluby i wydarzenia sportowe pełnią rolę kluczowych elementów wzmacniających wspólnotowość, a związana z poszczególnymi przedsięwzięciami tradycja wzmacnia więzi społeczne. Dobieramy je w taki sposób, by kibice byli równocześnie kluczowymi interesariuszami spółki. Są to głównie pracownicy i społeczność lokalna z terenu naszego oddziaływania.

W 2020 roku spółka zrealizowała łącznie 12 projektów sponsoringu sportowego, w tym najważniejsze:

1

Górnik Łęczna S.A. (wraz z Fundacją Górnika Łęczna) – klub występujący w rozgrywkach Fortuna 1. Ligi (awans w sezonie 2019/2020), a także prowadzący Akademię Sportu kształcącą sportowo ponad 500 dzieci z Łęcznej i okolic w czterech dyscyplinach sportowych oraz jedyną w województwie lubelskim Szkołę Mistrzostwa Sportowego (o statusie szkoły średniej – liceum o profilu piłka nożna). Podmiot ten jest historycznie związany z kopalnią, miastem i powiatem. Kibice drużyny to w większości pracownicy GK LW Bogdanka.

2

Popularne i dobrze postrzegane w regionie lokalne projekty dotyczące sportów motorowych, tj. sponsoring najbardziej medialnego i cieszącego się największym zainteresowaniem klubu sportowego na Lubelszczyźnie – **Motoru Lublin**.

3

MGKS Gwarek Łęczna – amatorski, bokserski klub sportowy, prowadzący działalność wyłącznie wśród dzieci i młodzieży, którego zawodnicy osiągają sukcesy, zarówno w krajowych zawodach bokserskich.

4

MKS Avia Świdnik – projekt sponsoringowy obejmujący drużynę seniorów (w rozgrywkach Tauron 1. Ligi) oraz szkolenie dzieci i młodzieży w klubie o dużych tradycjach siatkarskich.



Sponsoringu społeczno-kulturalnym – w 2020 roku spółka zrealizowała 16 projektów sponsoringu społeczno-kulturalnego, współpracując ze znanymi i cenionymi na rynku lubelskim instytucjami kultury, w tym m.in.: Centrum Spotkania Kultur, Teatrem im. H. Ch. Andersena, Teatrem Muzycznym. Ponadto spółka zaangażowała się po raz kolejny w projekt z zakresu popularyzacji nauki tj. Lubelski Festiwal Nauki.



Public relations. Pozostała część budżetu promocyjnego była w 2020 roku wykorzystana na skorelowane działania *public relations* z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów komunikacyjnych (Internet, media społecznościowe, prasa, radio, telewizja). Działania te skoncentrowano na budowaniu poparcia społecznego dla działań biznesowych spółki oraz aktywizowaniu projektów sponsoringowych i społecznych.

Wydatki na promocję i sponsoring LW Bogdanka S.A.

Sponsoring i promocja [tys. zł]	2019	2020
Promocja	691,5	637,3
Sponsoring sportowy	6 441,5	5 958,0
Sponsoring społeczno-kulturalny	291,4	183,0
Razem	7 424,4	6 778,3

Walka z koronawirusem

Nasze działania na rzecz społeczności lokalnych w 2020 roku to w dużej mierze aktywności na rzecz walki z koronawirusem. Przekazaliśmy 500 tys. zł do lubelskich szpitali i służb sanitarnych. W ramach współpracy z Ministerstwem Aktywów Państwowych oraz Urzędem Wojewódzkim w Lublinie przekazaliśmy darowizny na sprzęt umożliwiający utworzenie na terenie województwa laboratorium wirusologicznego do przeprowadzania testów w kierunku zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Nowe laboratorium pozwoliło na zwiększenie liczby wykonywanych lokalnie badań do 400 na dobę. Wsparliśmy również szpitale, z którymi współpracujemy od lat: Uniwersytecki Szpital Dziecięcy w Lublinie i samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Łęcznej, Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny nr 1 w Lublinie, przynajm



800 tys. zł

Łącznie na pomoc dla szpitali i instytucji zwalczających pandemię koronawirusa LW Bogdanka S.A. przekazała 800 tys. zł.

im darowizny na zakup maseczek oraz innych środków zabezpieczających dla pełniacej dyżury kadry medycznej. Kwotę 20 tys. zł wsparliśmy dzieci z Domu Dziecka w Siedliszczu, a 10 tys. zł przekazano na podlubelskie ZOO w Wojciechowie, które znalazło się w kryzysie i nie mogło sfinansować odpowiedniej opieki nad żyjącymi tam zwierzętami z całego świata.

6.2

Inwestycje w młode kadry górnictwa

Rynek pracy w Polsce jest obecnie rynkiem pracownika. W związku z prowadzoną polityką dekarbonizacji polskiej gospodarki branża górnicza staje się mało atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów do pracy. Aby w przyszłości zapewnić kadry dla spółki już teraz prowadzimy Program Zmiany Pokoleniowej i współpracujemy z lokalnymi szkołami zawodowymi.

Program Zmiany Pokoleniowej

W 2020 roku nasza spółka kontynuowała wdrożenie Programu Zmiany Pokoleniowej. Wdrożenie programu wynikało ze zidentyfikowania ryzyka znacznego odpływu pracowników. Pierwszym etapem planu był zakończony przed 2020 roku Program Dobrowolnych Odejść, drugim – działania wspierające racjonalne, skoordynowane i rozłożone w czasie wypełnianie luki pokoleniowej przy zachowaniu ciągłości działań operacyjnych. Do takich działań należy m.in. współpraca ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi.

LW Bogdanka S.A. ma podpisane listy intencyjne o współpracy z:

- » Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie
- » Szkołą Górniczą w Łęcznej
- » Szkołą Górniczą w Ostrowie Lubelskim
- » Zespołem Szkół Energetycznych i Transportowych w Chełmie.

Od kilku lat realizujemy umowy o współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu z kilkoma szkołami oraz umowę studenckich praktyk zawodowych z uczelnią wyższą. Ponadto, mamy umowy stażowe ze szkołami branżowymi w związku z realizacją projektu *Przejdź na zawodowstwo – dzisiaj szkoła jutro sukces* współfinansowanego ze środków Wojewody Lubelskiego. *Przejdź na zawodowstwo...* jest programem motywacyjnym dla przyszłych kadr górnictwa. Działa w Bogdancie od 2018 roku i przynosi wymierne efekty – dzięki niemu spółka jest zauważana przez potencjalnych kandydatów do pracy.

Spółka RG Bogdanka w ramach przeciwdziałania luce pokoleniowej uczestniczyła w Targach Edukacyjnych. W celu promowania zawodu górnika zamierza stworzyć wspólnie ze szkołami konkurs lub olimpiadę dla uczniów. Rozważa również stworzenie programu praktyk zawodowych oraz programu stażowego dla absolwentów.

W 2020 roku w Bogdancie kontynuowaliśmy realizację dwóch projektów związanych z przeciwdziałaniem luce pokoleniowej: programu stypendialnego dla najlepszych uczniów szkół partnerskich oraz *Przepustki do pracy w LW Bogdanka*. W ramach przeciwdziałania luce zawarliśmy umowy o praktyczną naukę zawodu z trzema szkołami. Podpisaliśmy również dwie umowy o organizację studenckiej praktyki zawodowej oraz kontynuowaliśmy dwa listy intencyjne z trzema zespołami szkół w zakresie nagradzania uczniów z profilu górniczego za wyniki w nauce w obrębie przedmiotów technicznych.

W związku z sytuacją epidemiologiczną w 2020 roku do umów o praktyczną naukę zawodu zostały wprowadzone zmiany. Ze względu na przepisy dotyczące przeciwdziałaniu pandemii Covid-19 program staży zawodowych został czasowo zawieszony. Praktyki zawodowe odbyło 66 osób ze szkół średnich oraz wyższych. W ramach programu *Przepustka do pracy...* zatrudniono 5 osób. Na 2021 rok planowane jest zatrudnienie kolejnych 12 absolwentów.

W 2020 roku w ramach procedury postępowania w procesie rekrutacji i selekcji wprowadziliśmy audyt kompetencji kierowniczych osób kwalifikowanych do sukcesji na stanowiska kierownicze. Ma to zapewnić zwiększenie trafności wyboru danego sukcesora oraz podnoszenie kompetencji osób kwalifikowanych na stanowiska kierownicze poprzez wytyczanie im indywidualnego planu rozwoju.

W spółce została również powołana osoba zajmująca się wspieraniem procesu adaptacji, której powierzono również opiekę nad praktykami.

Przepustka do pracy w LW Bogdanka w 2020 roku to:

63	uczestników praktyk szkolnych,
3	uczestników praktyk studenckich,
53	stypendia od Bogdanki,
5	osób zatrudnionych w ramach programu.

W przyszłości planujemy kontynuować umowy dotyczące praktycznej nauki zawodu. Planujemy również zawierać kolejne umowy umożliwiające odbycie w zakładzie praktyk i staży szkolnych oraz uczelnianych. Zależy nam na stworzeniu spójnej polityki współpracy ze szkołami w ramach całej grupy kapitałowej.

Współpraca z AGH, czyli Górnictwo OK

Wdrażanie i komunikowanie działań społecznie odpowiedzialnych, ukazywanie znaczącej roli strategii CSR w osiąganiu celów finansowych przedsiębiorstw górniczych oraz współpraca przy opracowywaniu standardów zarządzania procesem wpływu na lokalne otoczenie, rynek i pracowników – to cele projektu *Górnictwo OK* zainicjowanego przez Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie. Do projektu przystąpiła LW Bogdanka S.A., a także inne spółki z sektora wydobywczego, firmy współpracujące, uczelnie wyższe oraz związane z branżą organizacje pozarządowe.

Projekt został zainicjowany w 2016 roku, podczas Szkoły Eksploatacji Podziemnej. Od tego czasu w jego ramach odbywają się spotkania z przedstawicielami branży z sąsiednich krajów, m.in. z Niemiec, Ukrainy i Czech. *Górnictwo OK* to również platforma komunikacji pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami z branży wydobywczej a społeczeństwem, pozwalająca na budowanie pozytywnego wizerunku sektora górniczego w Polsce oraz prowadzenie odpowiednich działań lobbingowych. Już teraz spółka współpracuje ze Studenckim Kołem Naukowym „Zarządzanie” Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii krakowskiej AGH przy tworzeniu portalu www.odpowiedzialny.com (wcześniej: Odpowiedzialny Węgiel). Portal zawiera najważniejsze informacje dotyczące węgla, w tym na temat poprawnego i szkodliwego procesu spalania, przyjaznych oraz szkodliwych produktów, a także dotyczące odpowiedzialnego przemysłu.



7

Spółka zarządzana
transparentnie
i odpowiedzialnie

7.1

Etyka i wartości

Zarządzamy efektywnie naszą organizacją oraz relacjami z wszystkimi grupami interesariuszy, zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Nasza załoga to nasz najcenniejszy kapitał, dlatego staramy się tworzyć przyjazne miejsce pracy oraz możliwości rozwoju. Dialog z interesariuszami to dla nas więcej niż realizacja strategii CSR – to budowanie takiej współpracy, która pracownikom, dostawcom, społecznościom lokalnym oraz naszej organizacji przynosi zyski, bezpieczeństwo i dobrostan.

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Zgodność i przeciwdziałanie korupcji

Etyka i wartości mają kluczowe znaczenie w tak nowoczesnej organizacji, jaką jest LW Bogdanka S.A. Wymóg działania w zgodzie z wartościami oraz wysokimi standardami etycznymi dotyczy wszystkich pracowników spółki.

GRI 102-16

Kwestie etyki oraz przeciwdziałania korupcji w LW Bogdanka S.A. są regulowane przez następujące polityki i dokumenty:

- » *Kodeks etyki GK LW Bogdanka S.A.,*
- » *Polityka przeciwdziałania nadużyciom oraz zarządzania ryzykiem nadużyć w spółce Lubelski Węgiel Bogdanka S.A.,*
- » *Kodeks postępowania dla dostawców LW Bogdanka,*
- » *Wytyczne w sprawie przyjmowania i wręczania upominków w Lubelskim Węglu Bogdanka S.A.*

Naczelnym dokumentem regulującym kwestie etyki w spółce jest *Kodeks etyki*. Dokument ten, przygotowany pod kierownictwem Rzecznika ds. Etyki, reguluje zasady i normy etyczne obowiązujące

w spółce i jest podstawowym źródłem wiedzy pozwalającym na określenie, czy dane zachowania są etyczne i zgodne z prawem oraz zasadami organizacji. Przestrzeganie zasad *Kodeksu etyki* jest na bieżąco monitorowane przez Rzecznika ds. Etyki, Dział Polityki Compliance oraz Dział Audytu Wewnętrznego. Etyczne – w tym antykorupcyjne – działania są propagowane na plakatach, w broszurach, na tablicach informacyjnych i na monitorach, a obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne zostały zakomunikowane 100% członków organu zarządzającego i 100% pracowników, a także Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2020 roku wprowadzone zostały dwa dodatkowe dokumenty:

- » *Procedura zgłaszania naruszeń w LW Bogdanka S.A.*
- » *Polityka compliance LW Bogdanka S.A.*

Celem *Polityki compliance LW Bogdanka S.A.* jest stworzenie sprawnie funkcjonującego systemu gwarantującego wysoką efektywność w procesie zarządzania zgodnością. Z kolei *Procedura zgłaszania naruszeń w LW Bogdanka S.A.* określa mechanizmy, za pośrednictwem których każdy pracownik może zgłosić naruszenia oraz ustalić, czy określone zachowanie jest etyczne, zgodnie z prawem i z zasadami organizacji.

Ich wdrożenie było efektem konieczności dostosowania procedur do obowiązujących przepisów prawa wynikających z ustawy z 16 października 2019 r. o zmianie ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, a także standardów wdrażania *compliance* przyjętych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

GRI 102-17

W 2020 roku Zarząd Bogdanki powołał Pełnomocnika ds. Etyki, którego zadaniem jest przygotowanie i wdrożenie procesu związanego z funkcjonowaniem systemu zarządzania *compliance*. Pełnomocnik ds. Etyki funkcjonuje w ramach Działu Polityki Compliance monitorującego bieżące przestrzeganie obowiązujących przepisów i zobowiązanego do niezwłocznej reakcji w przypadku pojawienia się nieprawidłowości. Sytuacja związana z COVID-19 ograniczyła możliwości rozwoju działu, dlatego część zadań zaplanowanych na 2020 rok będzie kontynuowana w 2021 roku.

Pracownicy mają możliwość kontaktu z Działem Polityki Compliance poprzez e-mail, telefon lub stronę internetową www.lw.com.pl (zakładka compliance). W 2020 roku do spółki wpłynęły 2 prośby o poradę ws. compliance. Na obie udzielono odpowiedzi. Całkowita liczba zgłoszeń dotyczących kwestii etyki i zgodności w spółce wyniosła 21. Rozwiązanych zostało 100% zgłoszeń.

GRI 205-2

W celu zapewnienia zgodności zachowań i działań pracowników z obowiązującymi procedurami i politykami, organizujemy cykliczne szkolenia dotyczące zasad, standardów i norm zachowania obowiązujących w organizacji dla: nowych członków organów zarządczych, nowych pracowników, nowych partnerów biznesowych. Wszyscy nowi pracownicy mają obowiązek przeczytania i podpisania zasad, standardów i norm zachowania obowiązujących w organizacji.

Przez cały rok realizowane były także szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym dla nowo przyjętych pracowników w formie stacjonarnej i częściowo zdalnej – ze względu na sytuację epidemiczną. Pełna realizacja szkoleń z uwagi na zagrożenie COVID przełożona została na rok 2021. Informacje o wdrożonych działaniach były udostępniane za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz na łamach wydawanych biuletynów w postaci komunikatów.

GRI 205-1 GRI 205-3

Stale analizujemy nasze działania pod kątem korupcji oraz monitorujemy spływające zgłoszenia. W 2020 roku analizie poddano 100% jednostek wchodzących w skład Grupy LW Bogdanka. Przeprowadzona analiza nie wykazała istotnych ryzyk korupcyjnych, ponadto nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.



W 2020 roku kontynuowaliśmy wdrażanie systemu zarządzania zgodnością wynikające z konieczności dostosowania do obowiązujących przepisów prawa Parlamentu Europejskiego i Rady UE, nowelizacji ustawy o ofercie publicznej oraz standardów *compliance* Giełdy Papierów Wartościowych. Wprowadziliśmy wewnętrzne uregulowania odnoszące się do procedur zgłaszania naruszeń oraz opisujące stosowanie polityki *compliance* w spółce. Zarządzanie zgodnością w naszej spółce obejmuje trzy obszary: zgodność działania z aktami prawa powszechnie obowiązującymi, z aktami wewnętrznymi spółki oraz z ogólnie przyjętymi normami etycznymi. W związku z wdrażaniem systemu nasi pracownicy zostaną objęci szkoleniami z zakresu przestrzegania przepisów prawa i zasad etycznych. W 2020 roku realizacja szkoleń była ograniczona z uwagi na sytuację epidemiczną związaną z COVID-19. Odbываła się głównie w formie zdalnej, w szczególności w stosunku do nowo przyjętych pracowników.



dr hab. Marcin Szewczak,
Pełnomocnik ds. Compliance
LW Bogdanka S.A.

7.2

Zaangażowanie i rozwój pracowników

GRI 103-3 GRI 103-2

aspekt: Zatrudnienie i relacje pracownicze / zarządcze

Rynek pracy jest obecnie w dużej mierze rynkiem pracownika. W celu utrzymania wysoko wykwalifikowanych pracowników dbamy o konkurencyjną ofertę zatrudnienia oraz utrzymanie wynagrodzeń na poziomie standardów rynkowych. Budujemy przyjazną kulturę organizacyjną.

Wdrażamy plany sukcesji i programy rozwojowe. Zapewniamy pracownikom możliwości awansu i rozwoju w strukturach firmy. Prowadzimy działania rozwojowe kompetencji menedżerskich wśród kadry zarządzającej i nadzorującej pracę. Organizujemy też spotkania interdyscyplinarne budujące zaangażowanie, realizowane metodą *design thinking*, których celem jest wypracowanie usprawnień i nowych rozwiązań.

GRI 102-8

Informacja o pracownikach GK LW Bogdanka

	LW Bogdanka	MR Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	Eko-Trans
I. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na 31.12.2020)*, w tym:	4929	77	659	97	2
kobiety	278	3	10	10	0
mężczyźni	4651	74	649	87	2
II. Liczba osób świadczących pracę na rzecz spółki na podstawie innego typu umowy niż umowa o pracę zawarta z tą spółką – w tym członkowie zarządów/menedżerowie zatrudniani na kontraktach menedżerskich, osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ze spółką, osoby świadczące pracę dla spółki zatrudniane przez agencję pracy (stan na 31.12.2020), w tym:	66	3	14	3	1
kobiety	9	0	4	0	0
Uwzględnione w punkcie II typy umów innych niż umowa o pracę	kontrakt menedżerski, umowy zlecenie	kontrakt menedżerski, umowy zlecenie	kontrakt menedżerski, umowy zlecenie	kontrakt menedżerski, umowy zlecenie	kontrakt menedżerski

	LW Bogdanka	MR Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	Eko-Trans
III. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na grupy wiekowe (stan na 31.12.2020)***					
poniżej 30. roku życia – kobiety	25	2	1	1	0
poniżej 30. roku życia – mężczyźni	660	11	327	8	0
z przedziału wiekowego 30-50 lat – kobiety	125	1	9	7	0
z przedziału wiekowego 30-50 lat – mężczyźni	3444	38	303	22	2
powyżej 50. roku życia – kobiety	128	0	0	2	0
powyżej 50. roku życia – mężczyźni	547	25	19	57	0
umowa o pracę na czas nieokreślony					
– kobiety	219	3	3	9	0
– mężczyźni	3 918	50	105	76	1
pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa)					
– kobiety	59	0	7	1	0
– mężczyźni	733	24	544	11	1
pełny wymiar godzin					
– kobiety	278	3	9	10	0
– mężczyźni	4651	73	648	85	2
niepełny wymiar godzin					
– kobiety	0	0	1	0	0
– mężczyźni	0	1	1	2	0
Liczba kobiet / Liczba mężczyzn					
Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na umowę o pracę)	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie menedżerskim) – jeżeli dotyczy to Państwa spółki	0 / 4	0 / 1	0 / 1	0 / 1	0 / 1
Dyrektorzy (zatrudnieni na umowę o pracę)	2 / 10	0 / 1	0 / 2	0 / 2	0 / 1
Dyrektorzy (zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie menedżerskim) – jeżeli dotyczy to Państwa spółki	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	11 / 109	0 / 3	0 / 2	1 / 4	0 / 0

Z nadsztygarami i dyspozytorami p/z	11 / 176	0 / 3	0 / 2	1 / 4	0 / 0
Pozostali pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	176 / 89	3 / 4	10 / 37	6 / 16	0 / 1
Pozostali pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	89 / 4376	0 / 66	0 / 608	3 / 65	0 / 0
Z nadsztygarami i dyspozytorami p/z	89 / 4443	0 / 66	0 / 608	3 / 65	0 / 0

* Wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, łącznie z pracownikami czasowo zawieszonymi w zatrudnieniu, tj. przebywającymi na: urlopie wychowawczym, urlopie bezpłatnym powyżej 30 dni oraz świadczeniu rehabilitacyjnym.

** Do kategorii osób świadczących pracę na podstawie umowy innej niż umowa o pracę zaliczamy m.in. pracowników, którzy świadczą pracę będąc pracownikami agencji zatrudnienia, pracowników świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa-zlecenie, umowa o dzieło), a także menedżerów/członków zarządu/ekspertów zatrudnionych na tzw. kontraktach menedżerskich.

*** Stan zatrudnienia zgodnie z punktem I.

GRI 401-1

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania

	LW Bogdanka	MR Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	Eko-Trans
Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2020 r.:	133	2	251	0	4
w tym kobiet	17	0	6	0	1
w tym mężczyzn	116	2	245	0	3
w tym pracowników poniżej 30. roku życia	69	1	128	0	1
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	61	0	118	0	3
w tym pracowników powyżej 50. roku życia	3	1	5	0	0
Łączna liczba odejść* w ciągu 2020 r. pracowników zatrudnionych na umowę o pracę:	14	0	3	0	1
w tym kobiet	114	11	218	0	10
w tym mężczyzn	11	3	102	0	2
w tym pracowników poniżej 30. roku życia	55	5	117	0	2
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	62	3	2	0	7
w tym pracowników powyżej 50. roku życia	3	1	5	0	0

* Przez odejście pracownika należy rozumieć rozwiązanie / wygaśnięcie umowy o pracę.

	LW Bogdanka	MR Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	Eko-Trans
Wskaźnik fluktuacji w 2020 r. dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę					
Wskaźnik	2,59	14,28	33,53	0,00	11,00
Wskaźnik fluktuacji policzony wg wzoru: całkowita liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, którzy odeszli z organizacji w 2020 r., podzielona przez liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na 31.12.2020 r. zgodny z danymi wskazanymi przez spółkę we wskaźniku 102-8) i pomnożona przez 100.					
Wskaźnik fluktuacji w 2020 r. dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć					
Kobiety	5,03	0,00	30,00	0,00	10,00
Mężczyźni	2,45	14,86	33,59	0,00	11,00
Wskaźnik fluktuacji dla kobiet zatrudnionych na umowę o pracę policzony wg wzoru: całkowita liczba kobiet zatrudnionych na umowę o pracę, które odeszły z organizacji w 2020 r., podzielona przez liczbę kobiet zatrudnionych na umowę o pracę (stan na 31.12.2020 r.) i pomnożona przez 100. Analogicznie podchodzimy do wyliczenia tego wskaźnika dla mężczyzn zatrudnionych na umowę o pracę.					

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Szkolenia i edukacja

Edukacja i rozwój

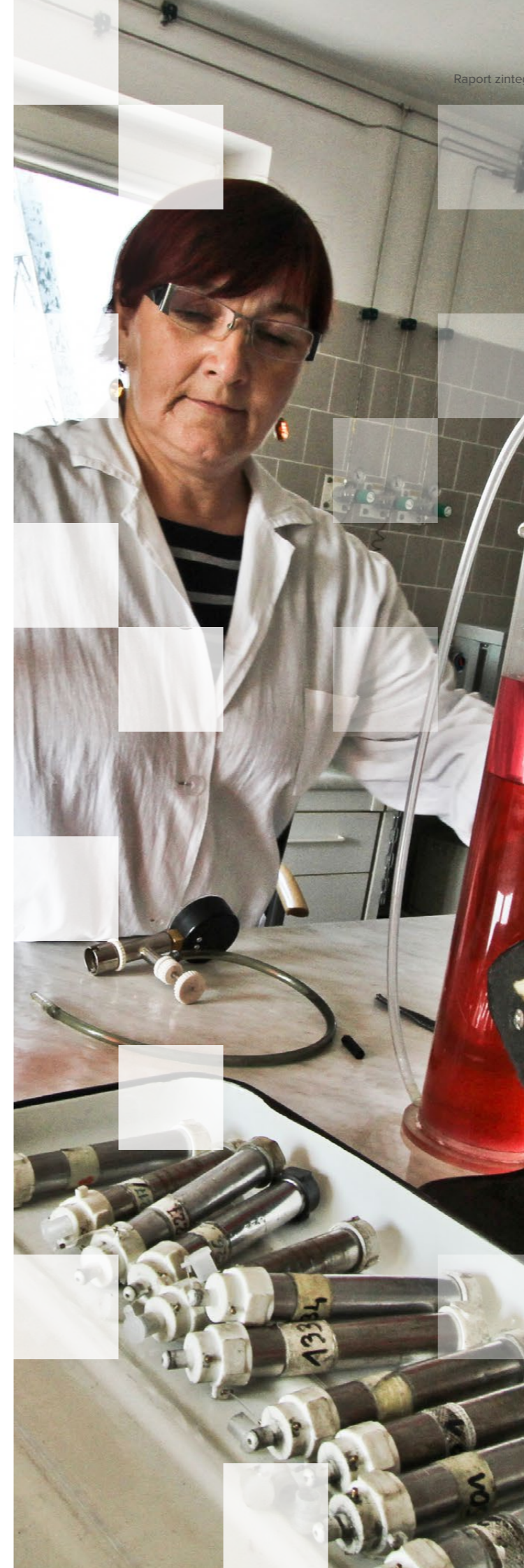
Przykładamy bardzo dużą wagę do rozwoju kapitału ludzkiego poprzez ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności interpersonalnych oraz efektywne motywowanie.

Wszyscy pracownicy naszej organizacji mają równy dostęp do szkoleń i możliwości podwyższania kwalifikacji. W 2020 roku ta możliwość została ograniczona za sprawą pandemii COVID-19, która uniemożliwiła prowadzenie działań szkoleniowych i edukacyjnych w tradycyjnej formie. Stanowiło to zagrożenie dla rozwoju wiedzy i kompetencji w organizacji, dlatego spółka starała się przeciwdziałać temu zjawisku przez działania szkoleniowe i edukacyjne realizowane w nowej formule.

Już od 17 marca 2020 nasza organizacja rozpoczęła realizację obowiązkowych szkoleń okresowych BHP w trybie online. W przypadku braku możliwości wzięcia udziału w szkoleniu online była możliwość szkolenia w formie tradycyjnej, z zachowaniem reżimu

sanitarnego. W ten sposób, dbając o bezpieczeństwo pracowników, przeszkoliliśmy 4418 osób na szkoleniach okresowych BHP, w tym 3795 naszych pracowników oraz 623 pracowników firm zewnętrznych. W ramach szkoleń wstępnych przeszkoliliśmy 178 naszych pracowników. Dodatkowo zrealizowaliśmy również w formie online szkolenia wewnętrzne dla 89 osób (m.in. w zakresie RODO i kar umownych) oraz w formie hybrydowej z wykorzystaniem platform szkoleniowych dla 168 osób (trening umiejętności miękkich). Korzystaliśmy również ze szkoleń zewnętrznych (od kwietnia 2020 głównie w formie online). Obejmowały one m.in. tematykę prawa pracy oraz nowej ustawy dotyczącej zamówień publicznych.

W celu zachowania dystansu społecznego pomiędzy osobami szkolonymi i – tym samym – zwiększenia bezpieczeństwa, **RG Bogdanka** ograniczyła liczbę pracowników w grupach szkoleniowych i zorganizowała większą liczbę szkoleń. Realizowane były również szkolenia w trybie online. **MR Bogdanka** ze względu na utrudniony dostęp do bazy szkoleniowej – szczególnie w zakresie szkoleń praktycznych – korzystała w miarę możliwości ze szkoleń prowadzonych online.



GRI 404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych, które odbyli pracownicy w raportowanym okresie*

Kobiety	3,8
Mężczyźni	4,6
Kadra wyższego szczebla	
	25,1
Kadra średniego szczebla	
	4,2
Specjaliści	
	4,6
Pozostali pracownicy	
	4,6




* Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika jest ilorazem całkowitej liczby godzin szkoleniowych, w których wzięli udział pracownicy i całkowitej liczby pracowników.




Szeroka oferta benefitów

Grupa Kapitałowa LW Bogdanka oferuje pracownikom bogatą ofertę świadczeń pozapłacowych. Chcemy w ten sposób zwiększać motywację wysoko wykwalifikowanych pracowników do kontynuowania zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego.

GRI 401-2

Nasza oferta świadczeń dodatkowych dofinansowywanych z funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników pełnoetatowych jest następująca:

-  dodatek stażowy,
-  nagroda i dzień wolny z okazji Barbórki,
-  nagroda jubileuszowa,
-  opieka medyczna, z możliwością jej rozszerzenia na członków rodziny na preferencyjnych warunkach,
-  prawo do ubezpieczenia grupowego,
-  prawo do uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym,
-  pożyczki z Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej i bezwrotne lub zwrotne zapomogi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
-  finansowanie pobytów w sanatorium,
-  finansowanie udziału w szkoleniach, zdobywania uprawnień i certyfikatów oraz dofinansowanie studiów,
-  dofinansowanie wypoczynku,
-  dofinansowanie pobytu w żłobku / przedszkolu oraz wypoczynku dzieci i młodzieży,

-  dopłaty do kosztów aktywności sportowej,
-  bilety / karnety do kina, teatru, muzeum i na wydarzenia sportowe,
-  nisko oprocentowane pożyczki na cele mieszkaniowe.

W czasie epidemii COVID-19 nie zmienialiśmy listy benefitów. Uprawnienia osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub zatrudnionych na czas określony są identyczne jak pozostałych pracowników etatowych. Wybrane świadczenia otrzymują także pracownicy emerytowani.

Dodatkowo każda ze spółek ze względu na epidemię COVID-19 ograniczyła do minimum liczbę dokumentów niezbędnych do uzyskania m.in. wypłat ze środków z ZFŚS, co pozwoliło zmniejszyć liczbę kontaktów osobistych.

W trosce o dobrostan pracowników

Dobre samopoczucie pracowników w naszej organizacji jest dla nas istotne. Jako organizacja świadoma wpływu działań z obszaru *well-being* na motywację stworzyliśmy specjalną przestrzeń, która pozwala naszym pracownikom realizować pasje – program *Aktywni w Bogdance*.

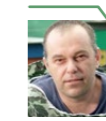


Aktywni w Bogdance

Program *Aktywni w Bogdance*, poprzez budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy, dialogu oraz zaangażowaniu całej załogi, motywuje naszych pracowników i poprawia ich samopoczucie. Program daje załodze szansę rozwoju oraz motywuje do zdobywania kolejnych osiągnięć. Pozwala pracownikom podejmować dodatkowe, interesujące i pożyteczne aktywności poza godzinami pracy, rozwijać pasje i zainteresowania oraz stawiać przed sobą cele. Nasza spółka dofinansowała 13 aktywnych pracowników i 2 zespoły pracownicze. Dziedziny, którymi zajmują się laureaci edycji 2020, to m.in. ochrona przyrody, nauka, kultura i sztuka oraz sport. Program stał się istotnym elementem wdrażania *work life balance* wśród pracowników.



Kwestie ochrony środowiska naturalnego są mi bliskie. Uważam, że bioróżnorodność jest wartością, o którą warto dbać. Cieszę się, że pracodawca wspiera mnie w rozwoju moich zainteresowań niezwiązanych bezpośrednio z moimi obowiązkami jako pracownika. Programy takie jak *Aktywni w Bogdance* stanowią motywację do dalszego działania.



Jacek Świrszcz,
pszczelarz, na co dzień elektromonter w Oddziale EMW – utrzymania ruchu załadunku skipu

Bogdanka z certyfikatem „Pracodawca przyjazny pracownikom”

W lutym 2020 roku LW Bogdanka S.A. otrzymała certyfikat „Pracodawca przyjazny pracownikom” w konkursie organizowanym przez NSZZ Solidarność pod patronatem Prezydenta RP. Komisja XII edycji konkursu nagrodziła certyfikatami 17 pracodawców, którzy w swojej działalności wyróżniają się postawą w zakresie poszanowania przepisów prawa pracy, w sposób szczególny dbają o stabilność zatrudnienia i przestrzeganie zasad BHP, a także tworzą przestrzeń do zrzeszania się pracowników w niezależne związki zawodowe. Nasza kopalnia została wyróżniona za „pełne zaangażowanie w sprawy pracownicze, skrupulatne przestrzeganie przepisów prawa pracy, efektywne wdrażanie Pracowniczego Programu Emerytalnego, a także powołanie do życia Fundacji Solidarni Górnicy udzielającej wsparcia górnikom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, a także ich rodzinom”.

7.3

Dialog z pracownikami

Zdajemy sobie sprawę z tego, że to pracownicy budują wartość naszej organizacji, dlatego też dbamy o to, aby nasze wzajemne relacje były oparte na szacunku, dialogu i współpracy. Wspieramy zrzeszanie się pracowników w organizacjach związkowych, z którymi prowadzimy stały dialog, w ramach którego wypracowujemy rozwiązania najlepsze dla załogi.

GRI 102-41

Duża, ponad 60-procentowa, grupa naszych pracowników należy do związków zawodowych. W sektorze górnictwa węgla kamiennego związki zawodowe zajmują znaczącą pozycję i odgrywają ważną rolę w kształtowaniu polityki kadrowo-płacowej. Prowadzimy z organizacjami związkowymi stały dialog w ramach cyklicznych spotkań ze stroną społeczną. Współpraca GK LW Bogdanka z zarządami organizacji związkowych jest konstruktywna – organizacje związkowe współuczestniczą w podejmowaniu decyzji przewidzianych w tym zakresie przepisami prawa.

Na koniec 2020 roku na terenie Grupy funkcjonowało sześć organizacji związkowych zatrudnionych pracowników, z czego cztery organizacje związkowe zrzeszające 3 164 pracowników, tj. ok. 64,3% załogi, działały w LW Bogdanka S.A.

W samej LW Bogdanka S.A. funkcjonowały następujące związki zawodowe:

- » Związek Zawodowy Górników w Polsce – **1561 członków**
- » NSZZ Solidarność – **1007 członków**
- » Związek Zawodowy Kadra – **335 członków**
- » Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce Przeróbka – **347 członków**.



Należymy do grupy polskich pracodawców, którzy ze szczególnym szacunkiem podchodzą do tematu praw pracowników oraz prowadzą aktywny dialog ze stroną społeczną. Jesteśmy jednym z największych pracodawców na Lubelszczyźnie. Załoga spółki i firm współpracujących z Bogdanką wraz z rodzinami tworzy społeczność ponad 20 tys. osób związanych z kopalnią. Dlatego bardzo poważnie traktujemy naszą rolę w regionie.



Adam Partyka,
Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Pracowniczych i Społecznych

GRI 402-1

W naszej organizacji funkcjonuje układ zbiorowy. Pracownicy są informowani o zmianach w Regulaminie pracy oraz *Zakładowym układzie zbiorowym* pracy zgodnie z zachowaniem terminów wskazanych przez *Kodeks pracy*.

Nowe kanały komunikacji

W 2020 roku, który upłynął pod znakiem pandemii COVID-19, w ramach usprawnienia komunikacji z pracownikami oraz zapewnienia im dostępu do bieżących informacji dotyczących koronawirusa, wprowadziliśmy zmiany w komunikacji wewnętrznej, w ramach której przede wszystkim wykorzystane zostały kanały i narzędzia cyfrowe.

LW Bogdanka wykorzystała portal Facebook, na którym została stworzona zamknięta grupa dla pracowników, zawierająca informacje dotyczące pandemii. Treści na portalu były codziennie aktualizowane. Wymiana informacji dokonywana była również poprzez portal pracownika i dwutygodnik w wersji papierowej i online „Bogdanka NEWS”, a bieżące informacje na temat pandemii pojawiały się też na tablicach informacyjnych przed wejściami do głównych budynków spółki oraz na monitorach z aktualnościami.

W RG Bogdanka wszelkie możliwe spotkania wewnętrzne i zewnętrzne odbywały się przy wykorzystaniu platform do komunikacji online. Dla pracowników fizycznych otwarte były Biura Obsługi Pracowników. W związku z epidemią COVID-19 udostępniona została możliwość załatwiania wielu spraw za pomocą poczty e-mail, telefonicznie lub poprzez wideorozmowy, bez konieczności wizyty osobistej. Uruchomiono dedykowany portal pracowniczy służący zarówno do komunikacji, jak i do przekazywania danych pracownikom. Dla pracowników administracji został wdrożony system pracy zdalnej. Pracownicy znaczną część swoich obowiązków byli w stanie wykonywać poza zakładem pracy.

Podobne działania zostały wprowadzone w pozostałych spółkach GK LW Bogdanka.

7.4

Zarządzanie różnorodnością

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji

Proces rekrutacji w GK LW Bogdanka odbywa się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników różnorodności. Ze względu na specyfikę branży oraz wymagania prawne większość zatrudnionych w Grupie stanowią mężczyźni. Struktura pracownicza wynika z preferencji pracowników co do wyboru zawodu.

W LW Bogdanka S.A. kwestię różnorodności w różnych jej aspektach regulują dokumenty *Polityka różnorodności*, *Statut*, *Regulamin pracy*, *Kodeks etyki*, *Polityka kadrowa* oraz *Zakładowy układ zbiorowy pracy* (ZUZP). Statut organizacji definiuje zasady powoływania Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy powoływaniu organów spółka kładzie duży nacisk na zapewnienie wszechstronności i różnorodności (wykształcenie, kompetencje, doświadczenie zawodowe), nie różnicuje jednak kandydatów pod względem płci, wieku, pochodzenia oraz innych czynników niemających merytorycznego wpływu na ocenę ich kwalifikacji.



Zgodnie z naszą polityką różnorodności, w decyzjach kadrowych kierujemy się aktualnymi potrzebami przedsiębiorstwa uwzględniającymi posiadane kompetencje, wykształcenie i doświadczenia zawodowe kandydatów.

Stosujemy zasadę różnorodności w zakresie doboru pracowników, w celu zapewnienia wykorzystania potencjału pracowników, ich umiejętności, doświadczeń, talentów i kompetencji. Zasady rekrutacji pracowników określa *Polityka kadrowa*. Rekrutacja odbywa się w oparciu o wymagania zdefiniowane dla poszczególnych stanowisk. Nasz *Regulamin pracy* wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymienia przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną i ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze pracy. Każdy pracownik ma równe szanse rozwoju zawodowego. *Zakładowy układ zbiorowy pracy* poprzez zapisy w nim zawarte zobowiązuje do przestrzegania równości szans oraz wypłaty godziwego wynagrodzenia za pracę, zależnego od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji pracownika, ilości oraz jakości wykonanej pracy.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

GRI 406-1

Zgodnie z treścią Kodeksu etyki organizacji dyskryminacja, zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia, molestowanie oraz mobbing są w LW Bogdanka S.A. absolutnie niedopuszczalne i nieakceptowane. W celu przeciwdziałania negatywnym zjawiskom, wszyscy pracownicy spółki są zapoznawani z Kodeksem etyki, a kadra kierownicza przechodzi szkolenia z zakresu dyskryminacji i mobbingu. Stosowany system wynagradzania i system szkoleń nie dyskryminują pracowników.

W 2020 w spółkach Grupy Kapitałowej LW Bogdanka nie odnotowano przypadków dyskryminacji.

Wynagrodzenia

GRI 202-1

Wynagrodzenie zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jest oparte na przepisach ZUZP. Płaca minimalna nie determinuje wynagrodzeń pracowników, ponieważ są one od niej wyższe. Gdyby wynagrodzenie pracownika okazało się wynagrodzeniem poniżej płacy minimalnej, wypłacony zostanie dodatek wyrównawczy.

Stosunek płacy podstawowej do płacy minimalnej w LW Bogdanka w 2020 roku

Kobiety	3,01
Mężczyźni	3,38

* Wysokość wynagrodzenia minimalnego nie jest zależna od płci.

GRI 405-1

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

	LW Bogdanka			RG Bogdanka			MR Bogdanka			Eko-Trans			Łęczyńska Energetyka		
Organy nadzoru organizacji	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd															
poniżej 30 lat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
od 30 do 50 lat	3	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
powyżej 50 lat	1	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Łącznie	4	-	4	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Rada Nadzorcza															
poniżej 30 lat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
od 30 do 50 lat	5	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1
powyżej 50 lat	4	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Łącznie	9	2	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	2

	LW Bogdanka			RG Bogdanka			MR Bogdanka			Eko-Trans			Łęczyńska Energetyka		
Kategorie pracowników	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Wyższa kadra zarządzająca															
poniżej 30 lat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
od 30 do 50 lat	8	1	7	2	-	2	1	-	1	1	-	1	1	-	1
powyżej 50 lat	4	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Łącznie	12	2	10	2	-	2	1	-	1	1	-	1	2	-	2
Średnia kadra zarządzająca															
poniżej 30 lat	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
od 30 do 50 lat	85	8	77	2	-	2	2	-	2	-	-	-	6	-	6
powyżej 50 lat	34	3	31	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-
Łącznie	120	11	109	2	-	2	3	-	3	-	-	-	7	1	6
Pozostali pracownicy															
poniżej 30 lat	684	25	659	315	-	315	11	-	11	-	-	-	9	1	8
od 30 do 50 lat	3 426	116	3 310	278	-	278	31	-	31	-	-	-	23	7	-
powyżej 50 lat	620	124	496	15	-	15	24	-	24	-	-	-	58	1	-
Łącznie	4 730	265	4 465	608	-	608	66	-	66	-	-	-	90	9	8

	LW Bogdanka			RG Bogdanka			MR Bogdanka			Eko-Trans			Łęczyńska Energetyka		
Całkowita liczba zatrudnionych pracowników (102-8)	4 929			659			77			2			97		
Liczba kobiet (102-8)	278			10			3			-			10		
Liczba mężczyzn (102-8)	4 651			649			74			2			87		

	LW Bogdanka			RG Bogdanka			MR Bogdanka			Eko-Trans			Łęczyńska Energetyka		
Podział ze względu na strukturę i wiek:	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Odsetek pracowników należących do organów zarządczych organizacji															
Zarząd															
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	75%	0	75%	100%	0	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
powyżej 50 lat	25%	0	25%	0	0	0	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%
Łącznie	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%
Rada Nadzorcza															
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	56%	0	56%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67%	33%	33%
powyżej 50 lat	44%	22%	22%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33%	0	33%
Łącznie	100%	22%	78%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	33%	67%
Odsetek pracowników należących do poniższych kategorii															
Wyższa kadra zarządzająca															
poniżej 30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	67%	8%	58%	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%	50%	0	50%
powyżej 50 lat	33%	8%	25%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50%	0	50%
Łącznie	100%	17%	83%	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%	100%	0	100%
Średnia kadra zarządzająca															
poniżej 30 lat	1%	0	1%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	71%	7%	64%	100%	0	100%	67%	0	67%	0	0	0	86%	0	86%
powyżej 50 lat	28%	3%	26%	0	0	0	33%	0	33%	0	0	0	14%	14%	0
Łącznie	100%	9%	91%	100%	0	100%	100%	0	100%	0	0	0	100%	14%	86%
Pozostali pracownicy															
poniżej 30 lat	14%	1%	14%	52%	0	52%	17%	0	17%	0	0	0	10%	1%	9%
od 30 do 50 lat	72%	2%	70%	46%	0	46%	47%	0	47%	0	0	0	26%	8%	0
powyżej 50 lat	13%	3%	10%	2%	0	2%	36%	0	36%	0	0	0	64%	1%	0
Łącznie	100%	6%	94%	100%	0	100%	100%	0	100%	0	0	0	100%	10%	9%

7.5

Dbamy o dobre relacje z naszymi interesariuszami

Relacje z interesariuszami są ważnym elementem kapitału społecznego naszej organizacji. W codziennej działalności duże znaczenie ma dla nas zaangażowanie się organizacji w rozwój trwałych, opartych na zaufaniu relacji zarówno z interesariuszami wewnętrznymi, jak i z zewnętrznymi. Jako członek lokalnej społeczności czujemy się zobligowani do współpracy z otoczeniem społecznym i wspólnego rozwiązywania problemów regionu. W relacjach z interesariuszami zależy nam na rzetelnej wymianie informacji, konstruktywnym dialogu oraz poznawaniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb. Pozwala to sprawnie rozwiązywać problemy, zapobiegać konfliktom oraz budować dobry wizerunek i zaufanie do naszej organizacji.

Identyfikacja i dialog z interesariuszami

GRI 102-40 | GRI 102-42 | GRI 102-43

Jako organizacja stosująca zasady zrównoważonego rozwoju zarządzamy relacjami z interesariuszami w sposób ciągły, przy wykorzystaniu różnorodnych narzędzi oraz form dialogu i współpracy. Podczas tworzenia *Strategii społecznej odpowiedzialności LW Bogdanka S.A. na lata 2018-2021*, w drodze analiz i wywiadów przeprowadzonych z menedżerami odpowiadającymi za relacje z poszczególnymi interesariuszami oraz przedstawicielami wybranych grup interesariuszy zewnętrznych powstała mapa naszych interesariuszy. Weryfikacja kluczowych grup interesariuszy oraz podejścia do zarządzania relacjami z nimi prowadzona jest corocznie w ramach prac monitorujących Strategię CSR. W przypadku kluczowych grup kontakty są regularne i bezpośrednie, a istotne sprawy są konsultowane na bieżąco. Częstotliwość kontaktów z poszczególnymi grupami interesariuszy zależy od potrzeb. W roku 2020 została znacząco ograniczona lub zmieniona forma kontaktów. W dużo większym zakresie wykorzystywane były kanały i narzędzia cyfrowe.

Interesariusze zewnętrzni

Interesariusze wewnętrzni

Klienci

- » klienci instytucjonalni,
- » klienci indywidualni.

» **Formy prowadzenia dialogu:** bieżąca komunikacja, spotkania

Podmioty rynku kapitałowego

- » banki,
- » Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

» **Formy prowadzenia dialogu:** regularne kontakty na poziomie operacyjnym uzależnione od bieżących potrzeb, audyty.

Środowisko naturalne

- » organizacje ekologiczne,
- » Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w Lublinie,
- » Dyrekcja Poleskiego Parku Narodowego,
- » Lasy Państwowe (Nadleśnictwo Świdnik, Nadleśnictwo Parczew).

» **Formy prowadzenia dialogu:** kontakty w miarę potrzeb, spotkania.

Akcjonariusze

- » Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

» **Formy prowadzenia dialogu:** regularne kontakty, spotkania z przedstawicielami zarządu, publikacja raportów okresowych, udział w spotkaniach branżowych, konferencjach.

Pracownicy

- » pracownicy etatowi LW Bogdanka S.A.,
- » pracownicy spółek zależnych GK LW Bogdanka,
- » pracownicy firm zewnętrznych,
- » związki zawodowe,
- » potencjalni pracownicy i byli pracownicy,
- » Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Stacje Ratownictwa Górniczego w Jaworznie,
- » Fundacja Solidarni Górnicy.

» **Formy prowadzenia dialogu:** mailing, cykliczne spotkania z zarządem, tablice ogłoszeń, tablice multimedialne, gazetka firmowa „Bogdanka”, Intranet, komunikaty BHP, ekrany BHP.

Regulatorzy branżowi

- » Wyższy Urząd Górniczy w Lublinie,
- » Okręgowy Urząd Górniczy w Lublinie,
- » Główny Instytut Górnictwa,
- » Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Łęcznej.

» **Formy prowadzenia dialogu:** kontakty uzależnione od bieżących potrzeb.

Społeczność lokalna

- » lokalna administracja samorządowa,
- » mieszkańcy,
- » liderzy społeczni,
- » lokalne organizacje pozarządowe.

» **Formy prowadzenia dialogu:** regularne spotkania 2 razy w roku z przedstawicielami administracji publicznej, inicjatywy edukacyjne.

Społeczeństwo

- » media,
- » szkoły wyższe i pracownicy nauki,
- » organizacje techniczne i branżowe,
- » administracja centralna,
- » organizacje pozarządowe,
- » konkurencja.

» **Formy prowadzenia dialogu:** komunikaty prasowe, wywiady, strona relacji inwestorskich, artykuły sponsorowane, partnerstwa, listy intencyjne, spotkania, współpraca w ramach sponsoringu, darowizn oraz CSR.



Działanie z 2021 roku

Warsztaty dotyczące zagospodarowania hałdy w Bogdance

Staramy się prowadzić stały dialog i współpracę z interesariuszami, co skutkuje silną więzią z regionem i jego mieszkańcami. W 2020 roku zaplanowaliśmy działania związane z zaproszeniem naszego otoczenia społecznego do szerokiej dyskusji dotyczącej rewitalizacji terenów poprzemysłowych. **W marcu 2021 roku** LW Bogdanka S.A. zorganizowała wspólnie z Głównym Instytutem Górnictwa w Katowicach (lider projektu) oraz Akademią WSB w Dąbrowie Górniczej (eksperti ds. rewitalizacji) warsztaty poświęcone wyzwaniom, kierunkom i narzędziom rewitalizacji, ze szczególnym uwzględnieniem rewitalizacji terenów poprzemysłowych. Do udziału w nich zaprosiliśmy interesariuszy lokalnych Bogdanki – wszystkie osoby i instytucje, dla których temat może być szczególnie ważny. Celem prezentacji na temat rewitalizacji oraz moderowanej dyskusji było ustalenie potrzeb i pomysłów na rewitalizację obszarów interesujących dla otoczenia, ze szczególnym wskazaniem na obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance.

Podczas warsztatów zapytaliśmy interesariuszy LW Bogdanka S.A., jakie projekty rewitalizacyjne będą ich zdaniem sprzyjać rozwojowi gospodarstwu sąsiednich gmin, społeczności lokalnej oraz regionu, a także jakie mogą zwiększyć odpowiedzialność mieszkańców za dziedzictwo obszaru i uzyskiwane efekty rewitalizacji. Uczestnicy warsztatów zostali również zapytani o to, jakie projekty związane z zagospodarowaniem terenu hałdy i jej otoczenia mogą wesprzeć lokalny rynek pracy oraz jakie podniosą zainteresowanie mieszkańców udziałem w wydarzeniach organizowanych w relacji z terenem.

Uczestnicy warsztatów do kluczowych projektów zaliczyli:

- » **stworzenie strefy ekonomicznej / inwestycyjnej dla przedsiębiorców,**
- » **stworzenie diamentu Lubelszczyzny** – centrum sportów zimowych i letnich, w tym stoku igelitowego,
- » **powołanie rady programowej hałdy,** jako forum dyskusji i kreowania nowych projektów,
- » **stworzenie „SPA” węglowego,**
- » **utworzenie centrum usług rehabilitacyjnych** dla osób kończących pracę w górnictwie,
- » **budowę systemu tras rowerowych** – Bogdanka w sieci ścieżek regionalnych,
- » **wykorzystanie zalewisk** dla sportów wędkarskich,
- » **utworzenie winnicy** na skarpie po stronie południowej, obsadzenie części hałdy roślinami użytkowymi (rośliny lecznicze, pastewne i ozdobne),
- » **oddanie części hałdy dzikiej przyrodzie** – stworzenie laboratorium sukcesji, budowę pasieki,
- » **stworzenie muzeum** chmielu lubelskiego,
- » **stworzenie parku** ekologiczno-edukacyjnego – realizacja działań edukacyjnych, ścieżki edukacyjne dla dzieci i młodzieży (turnusy pobytowe),
- » **wykreowanie produktu turystycznego** opartego na dziedzictwie przemysłowym,
- » **zachowanie i wyeksponowanie maszyn górniczych,** koparek, zwałowarek, jako części dziedzictwa podobnie jak na terenie zagłębia łużyckiego,
- » **park miniatur,** z zabudowaniem makiet kopalni czynnych i nieczynnych w Polsce lub Europie,
- » **tworzenie magazynu energii,** poprzez wykorzystanie energii z farmy fotowoltaicznej i energii grawitacji,
- » **budowę zalewiska energetycznego** dla funkcji turystycznych opartego na OZE,
- » **wykreowanie produktu** związanego z dziedzictwem, rolnictwem, np. koła gospodyń wiejskich, lokalne produkty rolne.



Działanie z 2021 roku

Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach

GRI 102-12 | GRI 102-13

Jesteśmy członkiem wielu organizacji i stowarzyszeń. Udział w różnych inicjatywach pozwala nam na poszerzanie wiedzy i dzielenie się nią, wymianę doświadczeń i dzielenie się nimi z innymi podmiotami.

Organizacje oraz inicjatywy, do których należymy:

Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa w Katowicach,

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w Warszawie,

Stowarzyszenie Inwestorów Indywidualnych,

Stowarzyszenie „Razem dla Lubelszczyzny” w Lublinie,

Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza w Warszawie,

Stowarzyszenie Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny w Lublinie,

IEA Coal Industry Advisory Board,

EURACOAL,

Inicjatywa Górnictwo O,

Program partnerstwa Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

LW Bogdanka S.A. partnerem strategicznym FOB

Na początku 2021 roku nasza organizacja dołączyła do Programu Partnerstwa Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) skupiającego 51 partnerów strategicznych. Partnerzy strategiczni FOB to firmy, które mogą pochwalić się określonym dorobkiem w zakresie odpowiedzialności społecznej biznesu i chcą dzielić się swoimi doświadczeniami z innymi, a wraz z przystąpieniem do grona Partnerów Strategicznych Forum zobowiązują się długofalowo wspierać rozwój tej idei w Polsce.



W sytuacji kryzysu spowodowanego pandemią, niepokoju społecznego i niepewności powinniśmy rozwijać współpracę i szukać przestrzeni do działań przyczyniających się do poprawy życia ludzi, ale również kondycji naszej planety. To ważne, że firmy podejmują wyzwanie wspólnej pracy w Programie Partnerstwa. Program skupia organizacje, które wdrażają dobre praktyki CSR, ale również edukują i upowszechniają zasady odpowiedzialnego biznesu w Polsce.



Marzena Strzelczak,

Prezes i Dyktor Generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu

8

O raporcie

GRI 102-54

Niniejszy raport jest ósmym z kolei raportem publikowanym przez GK LW Bogdanka. Został przygotowany zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards) – opcja zgodności Core. Jednocześnie jest to siódmy raport zintegrowany opracowany wg wytycznych International Integrated Reporting Framework.

GRI 102-45

Raport obejmuje Grupę Kapitałową LW Bogdanka, czyli spółkę dominującą LW Bogdanka S.A., wraz ze spółkami zależnymi, którymi są: Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o., RG Bogdanka Sp. z o.o., EkoTrans Sp. z o.o. oraz MR Bogdanka Sp. z o.o.

GRI 102-50

Dane przedstawione w publikacji dotyczą okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku. W opracowaniu zostały również przedstawione wybrane zdarzenia, istotne dla spółki, które zaszły po 31 grudnia 2020 roku, a przed przygotowaniem ostatecznej treści niniejszego raportu, tj. w pierwszej połowie 2021 roku.

GRI 102-56

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. Dane finansowe ujęte w raporcie są zgodne ze *Sprawozdaniem Zarządu z działalności LW Bogdanka S.A. oraz Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2020 rok* oraz skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym opublikowanym 29 marca 2021 roku, sporządzonym w oparciu o Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, który został poddany audytowi przeprowadzonemu przez PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o. Audyt Sp. k.

GRI 102-52

Raporty GK LW Bogdanka są publikowane w cyklach rocznych.

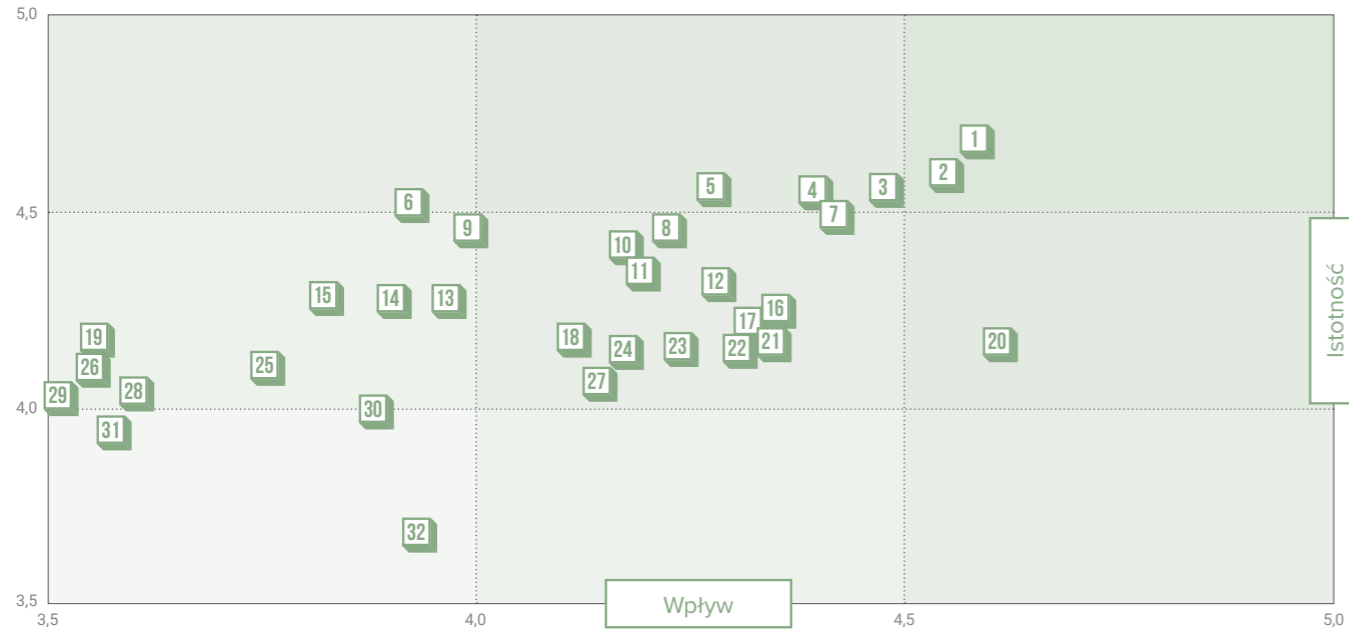
GRI 102-48 | GRI 102-49 | GRI 102-51

W porównaniu do poprzedniego raportu zintegrowanego, opublikowanego w lipcu 2020 roku, w opracowaniu za 2020 rok nie wystąpiły znaczące zmiany dotyczące zakresu, zasięgu lub zastosowanych metod pomiaru. W raporcie zostały ukazane najistotniejsze dane dotyczące działalności biznesowej Grupy Kapitałowej. Omówiona została rola Bogdanki w regionie oraz wyzwania stojące przed spółką w kontekście planowanej transformacji energetycznej. Ukazane zostały również szanse dla spółki i regionu, jakie niesie ze sobą Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego. W niniejszej publikacji poruszyliśmy kwestie pracownicze, społeczne oraz związane z ochroną środowiska, a także wpływ, jaki miała na wszystkie wymienione obszary pandemia COVID-19, która w 2020 roku była istotnym czynnikiem wpływającym na działalność firm w Polsce i na świecie.

GRI 102-44 | GRI 102-46

Proces definiowania kluczowych tematów do niniejszego opracowania przebiegał wieloetapowo. Zawartość raportu została zdefiniowana w oparciu o wyniki warsztatów z 2013 i 2018 roku, które przeprowadzono podczas prac nad *Strategią społeczną odpowiedzialności spółki na lata 2018-2021*. Podczas pierwszego z wymienionych warsztatów określono tematy istotne z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. Pozostałe ważne dla interesariuszy kwestie zostały zdefiniowane w marcu 2018 roku, podczas sesji dialogowych przeprowadzonych zgodnie ze standardem AA 1000SES. Dodatkowo, na potrzeby niniejszego raportu spółka dokonała weryfikacji istotnych tematów poprzez badanie ankietowe, w którym odpowiedzi udzieliły 22 osoby. Interesariusze, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym, jako kluczowe tematy dla GK LW Bogdanka, ze względu na wpływ grupy na dane zagadnienie oraz jego istotności dla grupy, wskazali 32 tematy (wykres kolejna strona).

Końcową fazą procesu identyfikacji zagadnień istotnych dla kompletności raportu była weryfikacja dokonana przez zespół projektowy zajmujący się przygotowaniem niniejszego opracowania w odniesieniu do strategii biznesowej oraz strategii CSR GK LW Bogdanka.



- | | | |
|---|---|---|
| 1 Emisje gazów do atmosfery, mierzenie śladu węglowego i redukcjonowanie go | 14 Komunikacja i marketing | 24 Sytuacja finansowa Spółki, wyniki ekonomiczne |
| 2 Wpływ na bioróżnorodność | 15 Wpływ pośredni i bezpośredni działalności GK LWB na lokalną gospodarkę i rozwój regionu | 25 Stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcą |
| 3 Ścieki i odpady | 16 Zarządzanie ryzykami związanymi z klimatem | 26 Prawa człowieka |
| 4 Wpływ produkowanego węgla na środowisko naturalne | 17 Wsparcie badań i rozwoju nauki, wdrożenia | 27 Sposób w jaki spółka zarządza ryzykiem, z uwzględnieniem ryzyk ekonomicznych, społecznych i środowiskowych |
| 5 Szkody górnicze | 18 Zużycie surowców i materiałów | 28 Zatrudnienie |
| 6 Bezpieczeństwo i higiena pracy, normy i polityki związane z BHP | 19 Działalność charytatywna Spółki oraz Fundacji Solidarni Górnicy | 29 Dywersyfikacja przychodów |
| 7 Strategia środowiskowa i cele środowiskowe Spółki i GK LWB | 20 Perspektywa strategiczna Spółki w kontekście zrównoważonego rozwoju | 30 Możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników |
| 8 Relacje z administracją centralną oraz samorządową | 21 Podejście do stymulowania rozwoju społeczności lokalnej | 31 Różnorodność i równość szans |
| 9 Kluczowe projekty inwestycyjne | 22 Recykling i wdrażanie procesów związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym | 32 Ład korporacyjny |
| 10 Gospodarka wodna | 23 Strategia biznesowa Spółki i jej założenia w stosunku do planu rozwoju firmy oraz w odniesieniu do obowiązujących strategii krajowych i unijnych, w tym m.in. Europejskiego Zielonego Ładu | |
| 11 Angażowanie interesariuszy | | |
| 12 Zarządzanie energią i efektywność energetyczna | | |
| 13 Innowacyjność w modelu biznesowym | | |

GRI 102-47

W efekcie powyższych działań zidentyfikowano najistotniejsze tematy, które mają swoje odzwierciedlenie w treści raportu.

Tematy ważne dla interesariuszy wraz ze wskazaniem, gdzie mają odzwierciedlenie w proponowanej strukturze:

1. Emisja gazów do atmosfery (rozdział 5.1);
2. Wpływ na bioróżnorodność (rozdział 5.3);
3. Gospodarka ściekowa i odpadowa (rozdział 5.1);
4. Wpływ produkowanego węgla na środowisko naturalne (rozdział 5);
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy (rozdział 4.1);
6. Relacje z administracją centralną oraz samorządową (rozdział 7.4);

7. Strategia środowiskowa (rozdział 5);
8. Angażowanie interesariuszy (rozdział 7.4);
9. Zarządzanie energią i efektywność energetyczna (rozdział 5.1);
10. Wsparcie badań i rozwoju nauki (rozdział 3.2).

GRI 102-53

Przedstawicielką LW Bogdanka S.A. odpowiedzialną za kontakty we wszystkich kwestiach dotyczących niniejszego opracowania jest:

Agata Koszarna

Kierownik Działu Społecznej Odpowiedzialności i Zrównoważonego Rozwoju
tel.: 81 462 56 58
e-mail: akoszarna@lw.com.pl

GRI 102-55

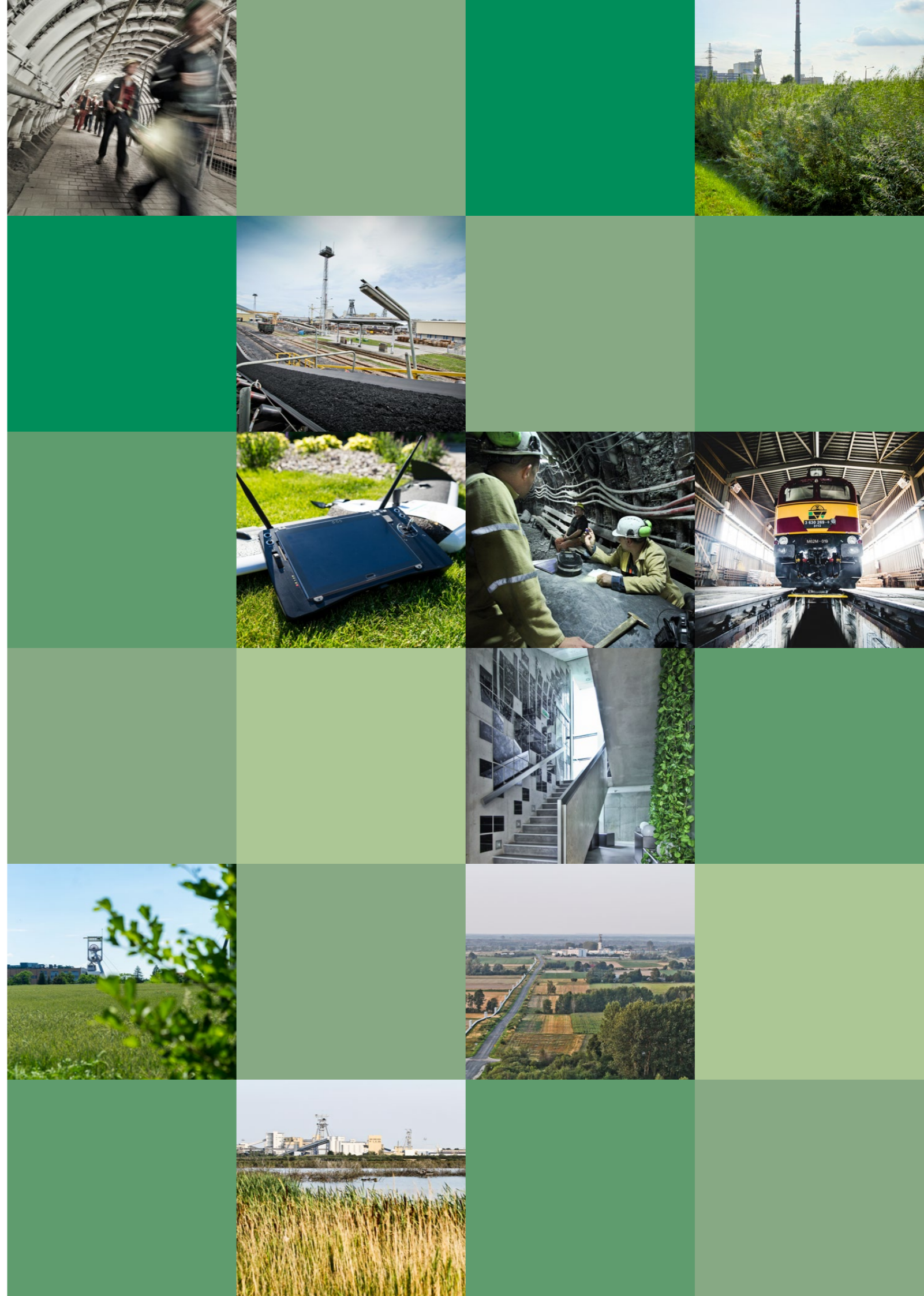
Indeks GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona
Profil organizacji		
102-1	Nazwa organizacji	13
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	13
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	14
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	14
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	14
102-6	Obsługiwane rynki	14
102-7	Skala działalności	16
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	91
102-9	Opis łańcucha dostaw	20
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	16
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	18
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	107
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	107
Strategia		
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	5
102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	8, 19
Etyka i uczciwość		
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	89
102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	90
Ład korporacyjny		
102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	17
Zaangażowanie interesariuszy		
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	14
102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	98
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	104
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	104
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	109

Praktyka raportowania		
102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	109
102-46	Proces definiowania treści raportu	109
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	110
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	109
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	109
102-50	Okres raportowania	109
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	109
102-52	Cykl raportowania	109
102-53	Dane kontaktowe	110
102-54	Wskazanie, czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	109
102-55	Indeks GRI	111
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	109
Wyniki ekonomiczne i obecność na rynku		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	13
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	13
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	13
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	16
202-1	Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej	101
Praktyki zakupowe i ocena społeczna oraz środowiskowa dostawców		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	20
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	22
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	22
204-1	Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	20
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	22
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	22
Zgodność i przeciwdziałanie korupcji		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	89
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	89
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	89
205-1	Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	90
205-2	Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	90
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	90
307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych	58
419-1	Niezgodność z przepisami i regulacjami w obszarze społecznym i gospodarczym – wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług	18

Energia i emisje		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	60
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	61
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	57
302-1	Zużycie energii w organizacji	60
302-3	Energochłonność	60
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	63
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	63
Woda i ścieki		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	64
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	64
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	64
303-1	Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca	64
303-2	Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	64
303-3	Pobór wody	65
303-4	Odprowadzanie wody	65
Bioróżnorodność		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	73
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	73
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	73
304-1	Posiadane, wynajmowane lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujące się poza obszarami chronionymi	73
304-4	Gatunki z czerwonej listy IUCN lub krajowej listy gatunków pod ochroną znajdujące się na obszarach działań firmy	73
Ścieki i odpady		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	68
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	68
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	68
306-1	Zrzuty wody w zależności od jej jakości i przeznaczenia	65
306-2	Odpady według typu i sposobu zagospodarowania	69
306-3	Istotne wycieki	65
306-5	Zbiorniki wodne, na które wpływają zrzuty wody i/lub wycieki	64
Zatrudnienie i relacje pracownicze / zarządcze		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	7
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	91
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	91
401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	93
401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	96
402-1	Minimalny okres wyprzedzenia z jakim informuje się o zmianach operacyjnych	96

Zdrowie i bezpieczeństwo		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	43
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	43
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	43
403-1	System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	43
403-2	Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	49
403-3	Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	43
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	44
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	48
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	54
403-7	Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	54
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	43
403-9	Wskaźnik urazów związanych z pracą	45
403-10	Wskaźnik chorób zawodowych	47
Szkolenia i edukacja		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	94
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	94
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	94
404-1	Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	95
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	100
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	100
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	100
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	101
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	100
Społeczności lokalne		
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	77
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	77
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	77
413-1	Operacje w ramach których została przeprowadzona ocena wpływu, podjęte działania na rzecz społeczności, zrealizowane programy rozwojowe	70, 75



BOGDANKA

www.lw.com.pl